



ISSN:1306-3111  
e-Journal of New World Sciences Academy  
2009, Volume: 4, Number: 3, Article Number: 3C0013

#### **SOCIAL SCIENCES**

Received: December 2008  
Accepted: June 2009  
Series : 3C  
ISSN : 1308-7444  
© 2009 [www.newwsa.com](http://www.newwsa.com)

**Dilek Er**  
Firat University  
dulu@firat.edu.tr  
Elazig-Turkey

### **ÜNİVERSİTELERDEKİ KADIN ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞ TATMİNİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

#### **ÖZET**

Bir iş ortamında çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler ve çalışanın yöneticileriyle olan ilişkileri çalışanların iş tatminlerini belirler. Çalışanların yaptığı işi severek yapması, işyerinden ve çalışma ortamından memnun olması, aldığı ücreti tatmin edici bulması, aynı zamanda çalışanın iş verimliliğini arttıran faktörlerdendir. Bu araştırmada üniversitelerde çalışan kadın öğretim üyelerinin iş tatminlerinin bilinmesi, hem yapıkları işle ilgili tutum ve verimliliklerinin hem de üniversitelerin çalışma koşullarının çözümlenmesi açısından önemli görülmüştür. Bu amaçla üniversitelerde çalışan 716 kadın öğretim kadını kadın öğretim üyesine anket çalışması yapılmış, kadın öğretim üyelerinin iş tatminleri incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, Ücret Tatmini, İş Ortamı Tatmini, Çalışanın Memnuniyeti, Çalışan Kadının İş Tatmini

### **WORK SATISFACTION OF THE WOMEN ACADEMICS IN THE UNIVERSITIES: TURKEY SAMPLE**

#### **ABSTRACT**

In a work place working conditions, relations with others and with the employer determine the employee's work satisfaction. Such factors as enjoying the job, being satisfied with working conditions and with the salary also among those that increases employee's productivity. In this research it is seen important to know academic women's work satisfaction in analyzing both their productivity in the job and working conditions in the universities they are employed. To this aim academic women's work satisfactions is investigated by using survey technique on 716 academic women working in the universities.

**Keywords:** Work Satisfaction, Salary Satisfaction, Working Place Satisfaction, Employee's Satisfaction, Work Satisfaction of Worker Women



## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir (Eren, 1993:112). Çalışanın yaptığı iş, emeğinin karşılığı olarak aldığı ücret, çalıştığı ortam ve iş arkadaşlarından memnun olup olmaması onun iş tatminini belirler.

Herzberg'in çift etmen motivasyon kuramına göre örgütte çalışanın iş tatminini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlerin bir kısmı çalışanın iş tatminsizliğini ortadan kaldıran ve çalışana dışarıdan etkide bulunan hijyen faktörlerdir. Geriye kalan diğer faktörler ise bireyi işe güdüleyen ve iş tatminini sağlayan tatmin edici faktörlerdir. Çalışanın bir işteki başarı durumu, işyerinde tanınması, işi sevmesi, işte yetkinlik kazanması, işle ilgili bilgi sahibi olması, işin bir terfi etme ve sosyal statü kazandırma aracı olması ve işin çalışanı mesleki bakımdan geliştirmesi tatmin edici faktörler olarak görülürken; ferdin çalışmasıyla ilgili örgütün tutumu, yönetim, çalışma koşulları, iş güvenliği ve sosyal ortam gibi faktörler de hijyenik faktörler olarak ele alınmıştır (Öztürk, 1994:46).

Herzberg'in çift etmen motivasyon kuramına göre insanları çalışmaya yönelten ve onları çalışmak için motive eden faktörler, tatmin edici faktörlerdir. Ancak işyerinde etkinliğin artırılması ve çalışanların tatminsizliğinin ortadan kaldırılması için hijyenik koşulların da yerine getirilmesi gerekir. Çünkü örgüt politikası ve yönetimi, yetersiz ve beceriksiz ise, en yakın yöneticinin teknik bilgi ve becerisi yeterli değilse, en yakın yöneticiler ile astlar arasındaki ilişkiler iyi değilse, işyerindeki ücret ve maaş koşulları ve bunlarda artış düzeyleri iyi değilse, işyeri ortamı ve işyerindeki fiziksel çalışma koşulları yetersiz ve sorunlu ise, çalışanların iş güvenliği yeterince sağlanamamışsa çalışanları örgüt içinde tutmak ve verimli bir şekilde çalıştırmak imkânsız hale gelir (Eren, 1993: 29).

Herzberg'in çift etmen motivasyon kuramında çalışanların işyerinde etkinliğini ve verimliliğini arttıran ve onları çalışmaya karşı güdüleyen faktörler veya işe teşvik araçları olarak öne sürdüğü hijyen ve güdüleyici faktörler, bu araştırmada kadın öğretim üyelerinin iş tatminini çözümlemek amacıyla kullanılmıştır. Bu bağlamda kadın öğretim üyelerinin iş, çalışma koşulları, ücret ve çalışma ortamı gibi hususlarla ilgili tutumları, bulgular ve değerlendirme kısmında iş tatmini açısından çözümlenmeye çalışılmıştır.

## 2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICATION)

Bu araştırma, üniversitelerde kadın öğretim üyelerinin iş tatminlerini incelemek ve çözümlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda kadın öğretim üyelerinin iş ve işyeri ile ilgili tatmini, aldıkları ücretle ilgili tatmini ve iş ortamı ile ilgili tatmini, bu araştırmada kadın öğretim üyelerinin iş tatminini belirleyen ölçütler olarak değerlendirilmiş ve araştırmada kadın öğretim üyelerinin bu hususlardaki tutumları irdelenmeye çalışılmıştır.

## 3. YÖNTEM (METHOD)

### 3.1. Evren ve Örneklem

#### (The Universe and the Sample of the Study)

Kasım 2004 verilerine göre Türkiye'de Yüksek Öğretimi kurumuna bağlı 53'ü devlet üniversitesi ve 23'ü vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 76 üniversite vardır ve 76 üniversite 4 ve daha fazla yıllık Fakültelerinde çalışan kadın öğretim üyesi sayısı 7140'dır (YÖK,



2004). Dolayısıyla 7140 kadın öğretim üyesi bu araştırmmanın evrenini oluşturmaktadır.

Üniversitenin niteliği, bulunduğu bölge ve meslek gruplarının kültürel özelliklerinin kadın öğretim üyeleri üzerinde farklı tesirler yapabileceği düşünülerek, bu araştırmada bu değişkenlere göre tabakalanma yapılmış ve bu tabakalardan basit rastgele yöntemle örneklem seçimi yapılmıştır.

Bilindiği üzere örneklemin ne kadar olacağı konusunda kesin bir sayı olduğu durumlarda örneklem büyüklüğü  $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ <sup>1</sup> formülü ile hesaplanmaktadır (Kan, 1998;60). Bu formüle göre, 7140 kişilik bir evrenden hata toleransı %5 güvenirlilik düzeyi %95 alındığında yaklaşık 365 kişilik bir örneklem seçilebilmektedir.

Diğer taraftan örneklem sayısına daha pratik bir şekilde ulaşmak için hoşgörü miktarı ve hatta olasılıkları da dikkate alınarak hazırlanmış tablolar da vardır. Hata toleransı %5, güvenirlilik düzeyi %95 ve kitle genişliği (evren) 8000 olduğunda bu tablolara göre seçilecek örneklem miktarı 367'dir (Çingı, 1990;67-69).

Tüm bu hesaplamalar da dikkate alınarak bu araştırmada örneklem sayısı, 716 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada belirlenen örneklem sayısı araştırma evreninin %10'nundan daha fazladır.

716 kadın öğretim üyesi üzerinde anket formu uygulanarak yapılan bu çalışmanın hangi üniversitenin hangi fakültesinde yapıldığına dair aşağıda verilen sistematik aşamalar takip edilmiştir:

- Üniversitelerin isimleri alfabetik olarak listelenmiştir.
- Üniversitelere bağlı 4 ve daha fazla yıllık fakülteler alfabetik sıraya göre numaralandırılmıştır.
- Toplam 470 fakültenin %20'si ( $470 \cdot \frac{20}{100}$ ) olan 94 fakülte (58 üniversiteye bağlı olan) tesadüfi sayılar çizelgesine göre seçilmiştir.<sup>2</sup>
- Seçilen 94 fakültede çalışan kadın öğretim üyelerinin kariyerlerine göre toplam sayıları 1432 olarak tespit edilmiştir. Buna göre farklı üniversitelere bağlı farklı fakültelerde 468 kadın profesör, 292 kadın doçent, 672 kadın yardımcı doçent vardır (YÖK, 2004).
- 94 Fakülte de çalışan kadın öğretim üyelerinin kariyerlerine göre alınacak örneklem sayısı belirlenmiştir. Elde edilen örneklem sayısı ve yüzdeler aşağıdaki çizelgede verilmiştir.
- Seçilen 94 fakültenin kadın öğretim üyelerinin kariyerlerine göre hem aynı fakülte içerisinde hem de fakülteler arasında eşitsiz dağılımda olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak örneklem grubundaki fakültelerin her birinde kaç tane profesör, kaç tane doçent, kaç tane yardımcı doçent kadın öğretim üyesinin örneklem alınacağı Excel programı yardımıyla belirlenmiştir (ağırlıklı oranları çıkartılmıştır).

<sup>1</sup> n: Örneklem büyüklüğü, Z: Güven katsayısı (%95'lik güven için değer 1.96'dır) N: Evren büyüklüğü, p: Ölçmek istenilen özelliğin ana kütlede-evrende bulunma ihtimali (p değeri hakkında hiçbir bilgi olmadığı zaman en büyük örneklem genişliği p değeri 0,5 olarak alınmaktadır)

<sup>2</sup>Tesadüfi Sayılar Çizelgesi ve uygulanan yöntem hak. ayr. bilgi için bkz. Gökçe, 1992:137



94 Fakülte de Çalışan Kadın Öğretim Üyesinin Akademik Unvanına Göre Dağılımı	Evren	Evrendeki Yüzde (%)	Örneklem sayısı
Profesör	468	32.68	234
Doçent	292	20.39	146
Yrd. Doçent	672	46.92	336
Toplam	1432	100	716

Araştırmanın evren ve örnekleme bu şekilde belirlenmiştir, ancak anketlerin uygulanması esnasında karşılaşılan bazı sınırlılıklar (örneklem grubu içerisinde yer alan bazı fakültelerdeki kadın öğretim üyelerinin görev yerinde bulunamaması/yurt dışında veya izinli olması, çekindiği için anket formunu doldurmak istememesi vb. gibi) nedeniyle bu araştırmada örneklem sayısında, üniversite ve fakülte sayısında sabit kalınmak suretiyle, örneklem dışında kalan farklı unvan basamağında veya fakülte de bulunan kadın öğretim üyelerine de uygulanmak durumunda kalınmıştır. Bu duruma bağlı olarak bu araştırmanın örneklemini 94 Fakülte de çalışan 716 kadın öğretim üyesi oluşturmaktadır ve bunların %65.4 yardımcı doçent, %16.1 doçent ve %18.6 profesördür.

### 3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi (Collection and Analysis of Datas)

Araştırma konusu ile ilgili çeşitli kaynaklardan da yararlanılarak, kadın öğretim üyelerine uygulanmak üzere bir anket formu hazırlanmış ve hazırlanan anket formları, Örneklem grubundaki 716 kadın öğretim üyesine uygulanmıştır. Anket aracılığıyla elde toplanan veriler bilgisayara aktarılmış SPSS istatistik programı ile çözümlenmiştir.

## 4. BULGU VE YORUMLAR (SYMPTOMS and COMMENTS)

### 4.1. Kadın Öğretim Üyelerinin İş ve İşyeri ile İlgili Tatmin Durumu (Work and Work Place Satisfaction of the Women Academics)

Çalışanın, çalışma hayatında istediği ve sevdiği bir işte çalışması; yaptığı işin bilgisi ve yetenekleri ile uygun olması ve çalıştığı işyerinin gerek kendisinin gerekse de yapılan işin mahiyeti açısından ihtiyaçlara uygun olması, çalışanın tatmini ve iş verimliliği açısından önemlidir. Bu düşünceden hareketle bu araştırmada, kadın öğretim üyelerine yaptıkları işle ilgili olarak düşünceleri sorulmuş ve bu hususta elde edilen bulguların dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.



Tablo 1. Kadın öğretim üyelerinin meslekleriyle ilgili tutumlarına göre dağılımı  
(Table 1. According to women academics' attitudes about their's occupational distribution)

Kadın Öğretim Üyelerinin Meslekleriyle İlgili Tutumları	Kadın Öğretim Üyelerinin Meslekleriyle İlgili Nitelendirmeleri	
	Sayı	%
Cazip	2	1.6
Manevi açıdan tatmin edici	39	32.2
Sıkıcı	5	4.1
Stresli	13	10.8
Yaratıcı	12	10.0
Saygın	30	24.8
Başarı duygusu veriyor	12	10
Yorucu	7	5.7
Kompleks	1	0.8
Toplam	121	16.9

  

Meslekleriyle ilgili tek kanaate sahip olanlar	Meslekleriyle ilgili birden fazla kanaate sahip olanlar
2	50
1.6	8.4
39	468
32.2	78.7
5	33
4.1	55
13	29
10.8	4.9
12	310
10.0	52.1
30	473
24.8	79.4
12	466
10	78.3
7	409
5.7	68.7
1	13
0.8	2.2
121	595
16.9	83.1

Not: Bir ve birden fazla seçenekle cevap verilmiştir.

Elde edilen bulgulardan araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin meslekleriyle ilgili olumlu ve olumsuz tutum geliştirdikleri anlaşılmaktadır. İşin yorucu ve stres verici bulunması ve kompleks olduğunun belirtilmesi kadın öğretim üyelerinin, meslekleriyle ilgili şikayetleri veya olumsuz kanaatleridir. İşin cazip bulunması, saygın olarak değerlendirilmesi, manevi açıdan tatmin



edici bir iş olarak tanımlanması, yaratıcı olarak nitelendirilmesi ise kadın öğretim üyelerinin iş veya meslekleriyle ilgili belirttikleri olumlu kanaatleridir.

Meslekleriyle ilgili bir veya birden fazla kanaat bildiren kadın öğretim üyelerinin verdikleri yanıtlardan, olumsuz kanaate sahip olanların çoğunluğunun mesleğini "yorucu" bulduğu anlaşılmaktadır. Akademisyenlik mesleğinin yorucu bir iş olarak tanımlanması, akademisyenliğin yoğun bir çalışma temposu isteyen bir meslek olması ile ilgilidir. Bununla birlikte kadın öğretim üyelerinin bir "kadın" olarak ev içi rollerinin ve sorumluluklarının fazla olduğu düşünülecek olursa, akademisyen olarak yaptıkları işin onları yorması, erkeklere kıyasla daha fazla beklenen bir durumdur. Kadın öğretim üyelerinin işini veya mesleğini "yorucu bir iş" olarak tanımlaması, kadın öğretim üyelerinin başarısı, işe olan bağımlılığı ve başarıya olan inancı açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. Zira işin yorucu olması çalışanın işine bağımlılığını, işindeki başarısını ve işiyle ilgili tatminini azaltır ve yavaşlatır.

Bunun yanı sıra elde edilen bulgulardan, düşük oranda da olsa akademisyenliğin kadın öğretim üyeleri tarafından kompleks, stres verici ve sıkıcı olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Yapılan işin veya mesleğin stres verici olması, çalışanın işine motive olmasını ve işinde başarılı olmasını engeller.

İşin sıkıcı olması ile karmaşıklığı ise aslında birbirleriyle iç içe olan iki ayrı şikâyet konusudur. İşin karmaşık (karmaşık) olması işin zorluğu ve bu durum karşısında çalışanın kapasitesinin ve zekâsının yetmemesi şeklinde ifade edecek olursak, ankete cevap veren kadın öğretim üyelerinin yaptıkları işi karmaşık bulması akademisyenliğin yürütülmesinin zor olması ve bu durum karşısında kadın öğretim üyelerinin performanslarının yetmemesi ile ilgili olduğu söylenebilir. İşin karmaşık olması bireyde aşırı zihinsel yorgunluk, bunalım, sınırlılık yapar ve iş birey tarafından sıkıcı bulunur. Ayrıca işi başarmanın uzun süre gerektirmesi de birey açısından işi sıkıcı kılar.

Bu araştırmada işiyle veya mesleğiyle ilgili olumlu kanaate sahip olan kadın öğretim üyelerinin olduğu da saptanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin %70.8'i yaptığı işi, manevi açıdan tatmin edici; %70.2'si saygınlığı olan; %66.5'i başarı duygusu getiren; %45'i yaratıcı ve %7.3'ü de cazip bir iş olarak tanımlamıştır.

Çalışan açısından yapılan işin cazip olup olmaması, manevi açıdan bireyi tatmin edip etmemesi, yaratıcı olup olması, saygın olup olmaması ve bireye başarma duygusu verip vermemesi, hem bireyin işe güdülenmesi hem de bireyin yaptığı işten tatmin olması açısından önemlidir.

Elde edilen bu bulguları dikkate alarak genel bir değerlendirme yapmak gerekirse kadın öğretim üyelerinin çoğunluğunun işinden memnun olduğu özellikle manevi açıdan işinden tatmin olduğu buna kadın öğretim üyelerinin yarısından fazlasının işinin yorucu olmasından şikâyetçi olduğu söylenebilir.

Kadın öğretim üyelerinin, işiyle ilgili olarak olumlu tutum geliştirmeleri değişik sebeplerle açıklanabilir. Bu sebeplerden birisi kadın öğretim üyelerinin işe başlama aşamasındaki iş ile ilgili beklentileriyle, iş kriterlerinin birbirleriyle olan uyumluluğudur. Bir diğer sebep ise kadın öğretim üyelerinin mesleği seçme nedenidir. Sevdiği ve idealindeki bir işi ya da mesleği sürdüren bireylerin, yaptığı işten daha çok tatmin olması beklenir. Nitekim bu araştırmada, kadın öğretim üyelerinin %70.5'inin sevdiği ve idealinde olduğu için akademisyenliği seçtiği saptanmıştır (Bkz. Tablo 2).



Tablo 2. Kadın öğretim üyelerinin akademisyenliği seçme nedenine göre dağılımı

(Table 2. Women academics' select the reason according to its distribution of scholars)

Kadın Öğretim Üyelerinin Akademisyenliği Seçme Nedenleri	Sayı	%
Maddi açıdan tatmin edici olduğunu düşünerek seçtim	17	2.4
Aile, akraba, arkadaş çevrem istedi	52	7.3
Öğrenciliğim sırasında hocalarımla tavsiyesiyle seçtim	60	8.4
Prestijli bir meslek olduğu için tercih ettim	62	8.7
Akademik çalışma yaşamını seviyordum, idealimdi	505	70.5
Diğer	20	2.8
Toplam	716	100

Kadın öğretim üyelerinin yaptıkları iş ile ilgili tatmin durumlarını etkileyebileceği düşünülen bir diğer faktör de çalışılan işyeri ile ilgilidir. Zira işyerinden duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik çalışanın iş tatmini ve işe güdülenmesini etkilemektedir. Bu nedenle kadın öğretim üyelerine "üniversitede çalışmaktan memnun musunuz?" ve "memnun değilseniz, nedeni nedir?" şeklinde iki ayrı soru yöneltilmiş ve bu hususlarla ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 3 ve Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 3. Kadın öğretim üyelerinin üniversitede çalışmaktan memnuniyet durumuna göre dağılımı

(Table 3. Women academics' at the university is happy to work according to the state distribution)

Memnuniyet Durumu	Sayı	%
Memnunum	578	80.7
Memnun değilim	138	19.3
Toplam	716	100

Tablo 3'den de görüldüğü üzere "Üniversitede çalışmaktan memnun musunuz?" sorusuna kadın öğretim üyelerinin %80.7'si "üniversite çalışmaktan memnunum" cevabı vermiş buna karşın %19.3'ü "memnun değilim" şeklinde yanıtlamıştır. Bu sonuçlara göre araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin büyük bir çoğunluğunun çalıştığı üniversiteden memnun olduğu ve bu sonucun kadın öğretim üyelerinin iş tatmini ve işe güdülenmeleri açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebileceği ancak memnun olmayanların da dikkate değer bir oranda olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgulardan, üniversitede çalışmaktan memnun olmayan kadın öğretim üyelerinin, önem derecesine göre üniversitelerin fiziki çalışma koşullarının yersizliği, iş ortamında çatışma yaşamaları, aldığı ücreti yetersiz bulması, iş yoğunluğu ve "diğer" seçeneği adı altında belirttiği nedenlerden dolayı üniversitede çalışmaktan memnun olmadığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 4).



Tablo 4. Üniversitede çalışmaktan memnun olmayan kadın öğretim üyelerinin memnun olmama nedenleri  
(Table 2. Women academics are not happy to work at the university of reasons not to be satisfied according to the distribution)

Memnun Olmama Nedenleri														
Memnun Olmama İle İlgili Tutumlar	Fiziksel çalışma koşullarının yetersiz ve olumsuz olması		İş yoğunluğu		Kişisel çatışma		Politik baskılar		Ücretlerin düşüklüğü		Diğer		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Tek faktöre bağlı olarak memnun olmayanlar	26	27.6	11	11.7	25	26.6	9	9.6	19	20.2	4	4.3	94	68.1
Birden fazla faktöre bağlı olarak memnun olmayanlar	27	61.3	10	22.7	27	61.3	12	27.2	26	59.0	4	9.0	44	31.9
Toplam	53	38.4	21	15.2	52	37.6	21	15.2	45	32.6	8	5.7	138	100

Not: Bir ve birden fazla seçenekle cevap verilmiştir.

İşyerinin aydınlatma sistemi, atmosferik koşulları, gürültülü olup olmaması, çalışanın çalışabilmesi için ihtiyaç duyduğu kaynaklar (insanın, makine, materyal, para kaynakları, si elektrik vb) ve çalışma mekânının büyüklüğü gibi koşullar işyerinin fiziksel koşulları olarak değerlendirilebilir ve bu koşulların üniversitelerde sağlanamaması, öğrencilerini meslek sahibi edindirmenin yanı sıra araştırma ve geliştirme gibi bilimsel faaliyetleri yürütmeyi de amaç edinen üniversitelerin hem kurum olarak işlerliği ve kalitesini hem de çalışanlarının bedensel, zihinsel ve moral durumları ile yeteneklerini olumsuz yönde etkiler.

Diğer taraftan üniversitelerin fiziksel koşullarının ne durumda olduğu ve araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin bu koşullardan ne derecede memnun kaldıkları hususu, kadın öğretim üyelerinin, "Öğretim sürecinde karşılaştığı problemler nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtlarda da bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5'de de görüldüğü gibi ilgili soruya kadın öğretim üyelerinin %2.5'i "öğretim sürecinde herhangi bir problemle karşılaşmadım" cevabını verirken; %97.5'i öğretim sürecinde bir veya birden fazla problem yaşadığını belirtmektedir.





Tablo 5. Kadın öğretim üyelerinin öğretim sürecinde karşılaştıkları problemlere göre dağılımı  
(Table 5. Women academics according to the distribution of the problems encountered in the process of teaching)

Öğretim Sürecinde Karşılaşılan Problemlerle İlgili Tutumlar	Öğretim Sürecinde Karşılaşılan Problemler										Toplam	
	Ders araç-gereçlerinin yetersiz olması		Dershanelerin fiziki yapısının yetersiz olması		Öğrencinin ilgisiz olması		Öğretim elemanlarının ders yükünün fazla olması		Diğer			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Herhangi bir problemle karşılaşmıyor	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	18	2.5
Karşılaştığım tek problem var	33	11.0	30	10.0	117	39.2	65	21.8	54	18.0	299	41.7
Karşılaştığım birden fazla problem var	274	68.7	248	62.1	301	75.4	201	50.3	28	7.0	399	55.8
Toplam	307	42.9	278	38.8	418	58.3	266	37.1	82	11.5	---	100

Not: Bir ve birden fazla seçenekle cevap verilmiştir.

Elde edilen bulgulardan öğretim sürecinde bir veya birden fazla sorun yaşadığını belirten kadın öğretim üyelerinin şikâyetçi olduğu sorunlar, önem derecesine göre sırasıyla öğrencinin derslerine karşı ilgisiz olması, ders araç gereçlerinin yetersiz olması, dershanelerin fiziki yapısının yetersiz olması, öğretim üyesinin ders yükünün fazla olması ve diğer kategorisi içerisinde belirtilen (sınıf mevcudunun fazlalığı, eğitim sistemi ve bürokrasiden kaynaklanan sorun ve eksikliklerin olması, öğrenci danışmanlığı adı altında öğretim üyelerinin idari personelin yapacağı işleri de yapması, öğrencinin bilgi seviyesinin düşük olması, öğrencinin ekonomik ve diğer nedenler dolayısıyla derslere devamsızlığı) sorunların yaşanmasıdır.

Diğer taraftan bu araştırmada, çalıştıkları üniversitelere göre, taşra üniversitelerinde çalışan kadın öğretim üyelerinin daha yüksek oranda öğretim sürecinde problem yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu hususla ilgili olarak elde edilen bulgulara göre merkezi üniversitelerde çalışan kadın öğretim üyeleri önem sırasına göre daha çok, dershanelerin fiziki yapısının yetersizliği, öğretim üyesinin ders yükünün fazla olması ve diğer kategorisi içerisinde belirttiği hususlardan şikâyetçi olurken; taşra üniversitelerinde çalışan kadın öğretim üyeleri ise daha çok, öğrencinin ilgisizliği, ders araç gereçlerinin yetersizliği ve dershanelerin fiziki yapısının yetersizliğinden şikâyetçidir.



Tablo 6. Kadın öğretim üyelerinin öğretim sürecinde karşılaştıkları problemlere göre çalıştığı üniversitelerin dağılımı  
(Table 6. The problems encountered in the process of education of women academics are working according to the distribution of universities)

Öğretim Sürecinde Karşılaşılan Problemler	Üniversiteler									
	Merkezi Üniversiteler		Taşra Üniversiteleri		Özel Üniversiteler		Vakıf Üniversitesi		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Ders araç-gereçlerinin yetersiz olması	100	32.5	195	63.5	12	3.9	--	--	<u>307</u>	100
Dershanelerin fiziki yapısının yetersiz olması	118	42.4	150	54.0	10	3.6	--	--	<u>278</u>	100
Öğrencinin ilgisiz olması	115	27.5	276	66.0	27	6.5	--	--	<u>418</u>	100
Öğretim elemanlarının ders yükünün fazla olması	109	41.0	135	50.8	22	8.2	--	--	<u>266</u>	100
Diğer	30	36.6	44	53.7	7	8.5	1	1.2	82	100

Not: Öğretim sürecine yaşanan problemler değişkeni bir ve birden fazla seçenekle cevaplandırılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre bir değerlendirme yapacak olursak, merkezi üniversitelerdeki kadın öğretim üyelerinin, daha çok dershanelerin fiziki yapısının yetersizliğinden, öğretim üyesi başına düşen ders yükünün fazla olmasından ve diğer kategorisi içerisinde belirttiği hususlardan şikâyetçi olmalarının en önemli nedeninin, bu üniversitelerdeki öğrenci mevcudunun fazla olması ve bununla birlikte üniversitelerde öğrenim görülen binaların veya sınıfların küçük ve yetersiz olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir. Nitekim istatistiki veriler de bu yargıyı desteklemektedir: YÖK'ün Kasım 2005 Raporu'na göre üniversitelerimizde, 2005 yılı itibariyle öğrenci başına düşen kapalı alan 10,75 m<sup>2</sup>'dir. Bu rakamın Avrupa ortalaması yaklaşık 25m<sup>2</sup>'dir (YÖK, 2005:127). Yine YÖK'ün istatistiki verilerine göre vakıf üniversiteleri ve açık öğretim fakültesi hariç 2005 öğretim yılı sonu itibariyle, ön lisans öğrencilerinin %13'ü, lisans öğrencilerinin %36.5'i, lisansüstü öğrencilerinin %57'si, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencilerinin %87'si üç büyük kentte öğrenim görmektedir (YÖK, 2006:221).

Merkezi üniversitelerdeki kadın öğretim üyelerinin şikâyetçi oldukları hususların bir başka nedeni de öğrenci başına düşen öğretim üyesi sayısının yeterli olmamasıdır. Ayrıca bu durumun taşra üniversitelerinde de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. DPT'nin verilerine göre 2004 yılı itibariyle örgün öğretimde öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı devlet üniversiteleri için %44.6; özel üniversiteler için %42.8'dir. Diğer öğretim elemanları için devlet üniversitelerinde %27.6, özel üniversitelerde %20.1'dir. Buna karşılık bazı ülkelerdeki öğrenci/öğretim elemanı oranları şu şekildedir: Lisans düzeyinde bir öğretim üyesine Almanya'da 8, Avusturya'da 9, Belçika, Hollanda, Japonya'da 10, İsviçre'de 12, ABD ve İngiltere'de 14, Yunanistan'da 16, İspanya'da 17, İrlanda'da 19, Portekiz'de 20, Fransa'da 25 öğrenci düşmektedir (DPT, 2008:35).



Taşra üniversitelerinde çalışan kadın öğretim üyelerinin şikâyet ettikleri hususların olması muhtemel nedenlerine gelince, bu üniversitelerdeki kadın öğretim üyelerinin daha çok öğrencinin ilgisizliğinden, ders araç gereçlerinin yetersizliğinden ve dershanelerin fiziki yapısının yetersizliğinden şikâyet etmesinin en önemli nedeninin merkezi üniversitelere kıyasla yeni kurulmuş üniversitelerde çalışmaları ve bu üniversitelerin devlet desteği almada ve politik uygulamalarda geri planda tutulmuş olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra görece olarak başarılı öğrencilerin daha çok merkezi üniversiteleri tercih etmesi ve günümüzde özellikle taşra üniversitelerindeki ön lisans programları başta olmak üzere üniversitede öğrenim gören birçok öğrencinin, okulu bitirdikten sonra iş sektöründe kadro sıkıntısı nedeniyle problem yaşayacakları endişesi içerisinde olması taşra üniversitelerindeki kadın öğretim üyelerinin "öğretim sürecinde öğrencinin ilgisizliğiyle karşılaşıyorum" şikâyetinde bulunmalarına neden teşkil eden hususlar olarak öne sürülebilir.

Bu araştırmada kadın öğretim üyelerinin öğretim sürecinde yaşadıkları problemlerle ilgili olarak elde edilen bulgulara göre genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, özellikle devlet üniversitelerinde çalışan kadın öğretim üyelerinin tamamına yakınının öğretim sürecinde problem yaşadığı ve yaşanan bu problemlerin, kadın öğretim üyelerini ne öğreteceğim endişesi ve çabasıyla nasıl öğreteceğim endişe ve çabasına yöneltebileceği söylenebilir. Öğretim üyesi olarak kadınların öğretim sürecinde yaşadıkları problemler nedeniyle endişe ve kaygı yaşamaları, şüphesiz onların moral yapısını, işiyle bütünleşmesini, çalışma performansını, işe güdülenmelerini ve işinden tatmin olmasını olumsuz yönde etkiler.

#### **4.2. Kadın Öğretim Üyelerinin Aldıkları Ücrete İlişkin Tatmin Durumu (Salary Satisfaction of the Women Academics)**

Bir meslek grubunun başarısı, nitelikli ve işinde daha başarılı olan insanları kendi alanına çekebilmesine bağlıdır. Bir meslek alanının ilgi odağı haline gelmesi ise çalışanlarına sunduğu ve çalışanlarının doyumuna neden olan fırsatlarla mümkündür. Bu fırsat veya imkânlardan birisi de çalışana verilen ücrettir. İyi ücret, nitelikli elemanları ücreti sunan meslek alanına çekebileceği gibi çalışanın kendisini tam olarak mesleğine vermesini ve mesleğinde daha başarılı olmasını sağlar.

Bu bağlamda analoji yapacak olursak, bir yüksek öğretim kurumunun başarısının, büyük ölçüde toplumun güçlü beyinlerini kendisine çekebilmesine bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Yüksek öğretim kurumlarının bilimsel açıdan nitelikli ve güçlü beyinlere sahip insanlar için cazibe merkezi haline gelebilmesi ise bu kurumların çalışanlarına sunacağı dolgun ücret ve diğer fırsatlara bağlıdır.

Bu düşünceden hareketle, kadın öğretim üyelerinin durumu ve sorunlarını sosyolojik olarak çözümlenmeyi amaç edinen bu araştırmada, kadın öğretim üyelerine "Aldığınız ücretten memnun musunuz? Neden?" sorusu yöneltilerek, bu hususta elde edilen bulgular üzerinden, yüksek öğretim kurumlarının, kadın öğretim üyeleri nezdinde bir cazibe merkezi olup olmadığı ve kadın öğretim üyelerinin mesleklerinden tatmin olup olmadıkları çözümlenmeye çalışılmıştır.



Tablo 7. Unvanlarına göre kadın öğretim üyelerinin aldıkları ücretten tatmin olma durumu  
(Table 7. According to the names of women academics are convinced they are free of charge status)

Unvanlar	Alınan Ücretten Tatmin Olma Durumu								Toplam	
	Yetersiz		Hak edilenden az		Ortalama Yaşam standartları açısından yeterli		Lüks bir Yaşam sağlar			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yrd. Doçent	218	46.6	145	31.0	103	22.0	2	0.4	468	100
Doçent	48	41.7	38	33.0	28	24.3	1	0.9	115	100
Profesör	30	22.6	53	39.8	45	33.8	5	3.8	133	100
Toplam	296	41.3	236	33.0	176	24.6	8	1.1	716	100

Bu hususla ilgili elde edilen bulgulardan, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin %74.3'ünün aldığı ücretten memnun olmadığı; %25.7'sinin ise aldığı ücretten memnun olduğu anlaşılmıştır. Gelir durumuna göre kadın öğretim üyelerinin tamamının orta-üst sınıfa mensup olduğunun saptanmasına karşın (bkz. Tablo 8); kadın öğretim üyelerinin %'üne yakınının aldığı ücretten memnun olmaması, alınan ücretin yaşam standartları açısından yeterli olmamasıyla ve hak edilenden az bulunmasıyla açıklanabilir. Nitekim elde edilen bulgulardan, aldığı ücretten memnun olmayan kadın öğretim üyelerinin %41.3'ünün, "yetersiz" ve %33'ünün ise "hak ettiğiinden az" bulunduğu için aldığı ücretten memnun olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Unvanına göre kadın öğretim üyelerinin aylık gelir durumuna göre dağılımı  
(Table 8. Names according to the status of women academics' monthly income)

Unvanlar	Aylık Gelir Durumu										Toplam	
	1499 YTL ve daha az		1500-1999 TL		2000 - 2499 TL		2500 - 2999 TL		3000 YTL ve daha fazlası			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Yrd. Doçent	61	13.0	263	56.2	42	9.0	46	9.8	56	12.0	468	100
Doçent	-	-	16	13.9	55	47.8	14	12.2	30	26.1	115	100
Profesör	-	-	-	-	14	10.5	32	24.1	87	65.4	133	100
Toplam	61	8.5	279	39.0	111	15.5	92	12.8	173	24.2	716	100

Aldığı ücretten memnun olmayan kadın öğretim üyelerinin, aldığı ücreti "yetersiz" ve "hak edilenden az" şeklinde değerlendirmesi, alınan ücretin istenilen yaşam standartları için yeterli olmaması ve sarf edilen emeğe karşın alınan ücretin az bulunmasıyla ilgili olduğ u gibi, kadın öğretim üyelerinin, akademisyenlik mesleğinin diğer bazı meslek gruplarına kıyasla sürekli gelir kaybı yaşadığının bilincinde olmasıyla da ilgili olduğ u söylenebilir. Nitekim ulaşılan bazı istatistikî bilgiler de öğretim elemanlarının aldıkları aylık ücretin, kamu kesiminde kendileri ile aynı dereceden maaş alan memurlarla kıyaslandığında sürekli gelir kaybına uğradığının ve söz konusu meslek



gruplarına kıyasla daha düşük olduğunu göstermesi bakımından bu yargıyı desteklemektedir. Örneğin toplumda ¼'den maaş alan ve ek göstergeleri yüksek olan vali, genel müdür, hâkim ve albaylarla aynı dereceden maaş alan profesörlerin maaşlarının son on yıldaki durumlarının verildiği grafiğe bakıldığında, profesörlerin sürekli gelir kaybına uğradığı görülmektedir.

**Bazı Kamu Personelinin Yıllar İtibariyle Maaşları (1YTL= 1000.000TL)**

<u>Yıllar</u>	<u>Vali</u>	<u>Hâkim</u>	<u>Genel Müdür</u>	<u>Albay Kd</u>	<u>Profesör(4 Yıl)</u>
1997	170	170	120	120	120
1998	300	300	270	270	270
1999	450	430	400	400	400
2000	650	630	510	510	510
2001	1100	1050	950	850	680
2002	2050	1950	1700	1450	1200
2003	2354	2451	----	2167	1958
2004	2609	2746	----	2428	2192
2005	2878	2980	2829	2719	2383
2006	2947	3129	2974	2854	2502

(YÖK;2006:233)

Aynı dereceden maaş alan bazı meslek gruplarına kıyasla profesörlerin sürekli gelir kaybına uğraması doçent ve diğer unvanlarda çalışan öğretim elemanları içinde geçerlidir. Örneğin bir doçentin maaşı 1938 yılında, yüzbaşı maaşından %70 fazla iken, günümüzde onun gerisinde kalmıştır (Aytaç vd, 2001:42).

Öğretim üyelerinin ücretleri, yabancı ülkelerdeki meslektaşları ile kıyaslandığında da oldukça düşük olduğu görülmektedir. Sözgelimi 2000 yılı itibariyle Amerika'da çalışan bir yardımcı doçentin yıllık brüt maaşı 41.041 dolar; bir doçentin maaşı 49.695 dolar ve profesörün maaşı 67.415 dolardır. Singapur'da çalışan bir yardımcı doçent yıllık brüt 53.692 dolar; bir doçent 84.432 dolar ve bir profesör ortalama yıllık brüt 120.633 dolar maaş almaktadır (YÖK, 2000:51). Türkiye'de ise 2000 yılı itibariyle bir yardımcı doçentin yıllık maaşı brüt 7.214 dolar; bir doçentin maaşı 8.460 dolar ve profesörün maaşı 11.196 dolar iken; 2006 yılı itibariyle bir yardımcı doçentin yıllık maaşı brüt 11.136 dolar; bir doçentin maaşı 13.716 dolar ve bir profesörün maaşı 20.940 dolardır.<sup>3</sup>

Tablo 8'e tekrar dönecek olursak kadın öğretim üyeleri içerisinde aldığı ücretten memnun olmayanların oranının unvan durumuna göre değiştiği görülmektedir. Elde edilen bulgulardan, unvanlarına göre, aldığı ücretten memnun olmayanların çoğunluğunu yardımcı doçent olan kadınların oluşturduğu ve yardımcı doçent unvanıyla çalışan kadınların diğer unvanlarda çalışan kadın öğretim üyelerine kıyasla, daha yüksek oranda, aldığı ücretin yetersiz olmasından şikâyet ettiği anlaşılmaktadır. Alınan ücretlerin öğrenim düzeyine ve kıdeme bağlı

<sup>3</sup> YÖK'ün verilerine göre 2000 yılı itibariyle bir yardımcı doçentin aylık geliri 361.47 YTL; bir doçentin aylık geliri 423.06 TL ve bir profesörün aylık geliri 560.14 TL'dir. 2006 yılı itibariyle ise bir yardımcı doçentin aylık geliri 1.300 TL; bir doçentin aylık geliri 1600TL ve bir profesörün aylık geliri 2.443 TL'dir(YÖK, 2006:234). Diğer taraftan Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası döviz kurlarına göre 2000 yılı itibariyle 1 dolar yaklaşık olarak 0.6 TL; 2006 yılı itibariyle yaklaşık 1.2 TL'dir ([www.tcmb.gov.tr](http://www.tcmb.gov.tr)). Türkiye'de yüksek öğretim kurumlarına çalışan öğretim üyelerinin yıllık gelirleri bu istatistikî verilerden yararlanılarak tarafımızca hesaplanmıştır.



olarak unvanlara göre değiştiği göz önünde bulundurulursa, diğer unvanlarda çalışan kadın öğretim üyelerine kıyasla yardımcı doçent olan kadın öğretim üyelerinin daha yüksek oranda aldığı ücreti yetersiz bulmasının nedenlerinden birisinin, yardımcı doçent olan kadınların daha düşük oranda aylık gelire sahip olmasıyla ilgili olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan elde edilen bulgularda "aldığım ücret hak ettiğimden daha az" diyenlerin oranının, unvan yükseldikçe arttığı görülmektedir. Unvanı yükseldikçe kadın öğretim üyelerinin aldığı ücret ile ilgili olarak daha yüksek oranda "hak ettiğinden az" bulması, yapılan işle ilgili olarak kendini daha kalifiye görmesi ve diğerlerine kıyasla daha çok emek sarf ettiğini düşünmesi ile ilgilidir.

Kadın öğretim üyelerinin aldıkları ücretten memnuniyet durumu ile ilgili gerek genel dağılımlarıyla elde edilen bulguları gerekse de unvan durumuna göre elde edilen dağılımlarını dikkate alarak genel bir değerlendirme yapılacak olursa, araştırmada kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin çoğunluğu için maddi imkânlar açısından, üniversitelerin bir cazibe merkezi olduğu ve kadın öğretim üyelerinin işinden tatmin olduğu söylenemez. Bu durum üniversitelerde öğretim elemanı yetersizliğine, öğretim elemanlarını ek gelir elde etme çabasına ve buna bağlı olarak üniversitelerin bilim üreten bir kurum olarak başarısızlığına neden olur.

#### **4.3. Kadın Öğretim Üyelerinin İş Arkadaşları ile İlgili Tutumları ve Tatmin Durumu (Working Place Satisfaction of the Women Academics)**

Birey için fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri kadar, başkaları tarafından sevilme, sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme ve çevresiyle ilişkilerini geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimleri de önemlidir. Çalışan insan açısından da durum böyledir. Çalışan insan, gününün büyük bir kısmını işyerinde geçirir ve bu süre içinde, çalışırken ya da boş zamanlarında belirli kişilerle konuşur, ilişkiler ve arkadaşlıklar kurar. Bu tür ilişkiler onu sosyal yönden belirli bir doyuma sürükler ve çalışma güdüsünü artırır (Sabuncuoğlu, 1987:78).

Buna karşın çalışma ortamında fikir, duygu ve düşünce ayrılıklarına bağlı olarak çalışan insanların birbirleriyle çatışması (ast-üs çatışması, kişisel anlaşmazlık) da mümkündür ve çalışma ortamında çalışanın iş arkadaşlarıyla çatışma yaşaması, çalışanın moral gelişimini olumsuz yönde etkiler ve onun başarısını, işle ilgili tatminini ve verimliliğini azaltır. Bu bağlamda çalışanın, işindeki başarısı ve işiyle ilgili tatmininde iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin önemli rol oynadığı söylenebilir.

Bu düşünceden hareketle bu araştırmada, kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri, kadın öğretim üyelerinin iş tatminini belirleyen bir faktör olarak düşünölmüş ve kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri "İş arkadaşlarınızı nasıl tanımlarsınız?" sorusuna verilen yanıtlar üzerinden çözümlenmeye çalışılmıştır.



Tablo 9. Kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşları hakkındaki tutumlarına göre dağılımı  
(Table 9. Women academics' attitudes about the distribution of colleague)

Kadın Öğretim Üyelerinin İş Arkadaşlarına İlişkin Tutumları	Sayı	%
Çalışmaya teşvik ediciler	41	5.7
Sorumluluk sahibi ve görevlerinin bilincindeler	247	34.5
Paylaşımıcılar	71	9.9
Erkek meslektaşlarım daha güvenilir ve paylaşımcı	39	5.4
Kadın meslektaşlarım daha güvenilir ve paylaşımcı	31	4.3
Hırslılar	107	15.0
Güvenilemeyecek, bir arada olunması güç, sıkıcılar	96	13.5
Diğer	84	11.7
Toplam	716	100

Kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarıyla ilgili tutumlarıyla ilgili elde edilen bulgulardan, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin %50.1'inin, cinsiyet ayrımı yapmadan iş arkadaşlarının tümü hakkında olumlu kanaate sahip olduğu; %9.7'sinin cinsiyet ayrımı yaparak arkadaşları hakkında olumlu kanaate sahip olduğu buna karşın %40.2'sinin iş arkadaşları hakkında olumlu kanaate sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Cinsiyet ayrımı yapmadan iş arkadaşları hakkında olumlu kanaate sahip olan kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarını tanımlamaya yönelik olarak verdikleri cevaplardan, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin yarısının iş arkadaşlarıyla samimi olmadıkları ancak iş çalışmaya teşvik eden ve görevlerinin bilincinde olan insanların bulunduğu bir ortamda çalıştıkları söylenebilir.

Cinsiyet ayrımı yaparak iş arkadaşları hakkında olumlu kanaate sahip olan kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarının tanımlamaya yönelik verdikleri cevaplardan ise üniversitelerde aynı cinsiyete ve cinsiyet rollerine sahip insanların paylaşımının daha fazla olabileceği ihtimalinin yanı sıra, ataerkil zihniyete karşı kadınların birliktelik bilinci oluşturdukları ihtimalinin çok düşük oranda olduğu; buna karşın erkek meslektaşlarıyla daha iyi geçinen ve daha paylaşımcı olan kadınların daha çoğunlukta olduğu izlenimi vermektedir.

Diğer taraftan iş arkadaşları hakkında olumlu kanaate sahip olmayan kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarıyla ilgili tutumlarından, üniversitelerde, hırslı; güvenilemeyecek; iş arkadaşıyla uyumlu olmayan veya sıkıcı; çıkarıcı, entelektüel olarak yetersiz, paragöz, ideolojik olarak ayırım yapan veya taraf tutarak arkadaşları arasında her hususta ayrımcılık yapan öğretim elemanlarının<sup>4</sup> dikkate değer bir oranda yer aldığını göstermesi bakımından önemlidir.

Araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşları hakkındaki tutumlarıyla ilgili elde edilen bulguları dikkate alarak genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, üniversitelerde, çalışanlar arasında çalışma sorumluluğu bilincine dayanan bir uyumun olduğu kadar, ona yakın derecede de hırs, rekabet ve siyasal ayrımcılığa dayanan, bireyler arası güvensizliğin geçerli olduğu bir ilişkinin de var olduğu söylenebilir. Bununla birlikte bu araştırmada elde edilen bulgularda, kadın öğretim üyeleri tarafından, düşük oranda da olsa

<sup>4</sup> Burada öğretim elemanlarıyla ilgili belirtilen bazı yakıştırmalar, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin " İş arkadaşlarınızı nasıl tanımlarsınız?" sorusuna, "diğer" seçeneği içerisinde verdikleri yanıtlardan direk alınarak oluşturulmuştur.



cinsiyet ayrımı yapılarak, çalışma ortamında iş arkadaşlığının kurulduğu ancak bu ayrımın feminist bir bilince dayanmadığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca iş arkadaşlarıyla ilişkileri bakımından, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin yarısına yakınının, moral gelişimi ve mesleklerindeki kişisel verimlilikleri açısından risk altında oldukları ve iş tatminsizliğiyle karşı karşıya oldukları söylenebilir.

##### 5. SONUÇ (RESULT)

Bilimsel üretim ve eğitim sürecinin, örgütlü bir etkinlik olarak, bireysel yeti, eğilim ve çabaların ötesinde kurumsallaşmış bir alt yapıyı gereksindiği bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda, kadın öğretim üyelerinin çalıştıkları üniversiteye ilişkin memnuniyet düzeyleri, dikkatle ele alınması gereken bir veri olarak değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgulara göre kadın öğretim üyelerinin %80.7'sinin çalıştığı üniversiteden memnun olduğu; buna karşın %19.3'ünün memnun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre kadın öğretim üyelerinin büyük çoğunluğunun çalıştığı üniversitenin memnun olduğu söylenebilir ancak memnun olmayanların oranı da dikkate değer düzeydedir. Çalıştığı üniversiteden memnun olmadığını belirten kadın öğretim üyeleri, daha çok çalıştığı üniversitenin fiziksel koşullarının yetersizliğinden ve kişisel çatışma yaşamından şikâyetçidir. Üniversitelerin fiziksel koşullarının yetersiz olduğu, öğretim sürecinde problem yaşadığını belirten kadın öğretim üyelerince de dile getirilmiştir. Bu hususla ilgili olarak elde edilen bulgulardan, kadın öğretim üyelerinin tamamına yakınının (%97.5'i) öğretim sürecinde problem yaşadığı anlaşılmaktadır. Öğretim sürecinde problem yaşadığını belirten kadın öğretim üyeleri, önem derecesine göre, öğrencinin derse karşı ilgisiz olmasından, ders araç-gereçlerinin yetersiz olmasından, dersane veya laboratuvarların yetersizliğinden ve fazla ders yükünün olmasından şikâyet etmektedirler. Gerek çalıştığı üniversiteden memnun olmayan gerekse de öğretim sürecinde problem yaşadığını belirten kadın öğretim üyelerinin ortak şikâyet konusunun üniversitelerin fiziksel çalışma koşullarıyla ilgili olması, hem öğretim üyelerinin hem de üniversitelerin başarısı açısından çözülmesi gereken önemli bir sorun olarak görülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre kadın öğretim üyelerinin en çok şikâyet ettikleri hususlardan birisi de aldıkları ücret ile ilgilidir. Sönmez (2000), Türkiye genelindeki gelir değişkenini saptamaya yönelik yaptığı araştırmanın verilerinden hareketle, sosyo-ekonomik duruma göre bir sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırmada 855 ile 1799 dolar arasında gelire sahip olanlar üst-orta gelir grubuna dâhil edilmiştir. Bu sınıflandırmayı dikkate alarak, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin tamamının, gelir durumuna göre üst-orta gelir grubunda yer aldıklarını söyleyebiliriz. Buna karşın elde edilen bulgular, kadın öğretim üyelerinin  $\frac{3}{4}$ 'ünden fazlasının aldığı ücretin miktarından memnun olmadığını ortaya koymakta ve bunlardan %41.3'ü aldığı ücreti yetersiz ve %33'ü de hak ettiğinden az bulunduğunu ifade etmektedir. Öğretim üyelerinin, özellikle döner sermaye ve ek gelir ödeneklerine sahip olmayan alanlarda çalışanların, kamuda kendileri ile eşdeğer mesleki statüye sahip olan ordu ve yargı mensuplarına kıyasla daha düşük oranda ücret aldıkları ve yaptıkları bilimsel çalışmaların giderlerini daha çok kendilerinin karşıladığı göz önünde bulundurulacak olursa, araştırma kapsamındaki kadın öğretim üyelerinin  $\frac{3}{4}$ 'ünden fazlasının aldığı ücretten şikâyetçi olması beklenen bir sonuç olarak kabul edilebilir. Genel olarak, öğretim elemanlarının aldıkları ücretle gereksinimlerinin ve beklentilerinin yeterince karşılanmadığı durumlarda düşük iş tatmini ve tatminsizliği oluşmaktadır. Öğretim





elemanlarının aldığı ücretten tatmin olmaması, onların motivasyonunun düşmesine, iş tatmininin azalmasına dolayısıyla yaptıkları işten haz almamalarına yol açmakta ve bu durumda verimsizlik, isteksizlik ve işe devamsızlık söz konusu olmaktadır.

Verimliliği ve motivasyonu doğrudan belirleyen iş tatmini ve memnuniyeti kapsamında üzerinde durulması gereken bir diğer faktör de, kadın öğretim üyelerinin iş arkadaşlarıyla olan ilişkileridir. Elde edilen bulgularda, kadın öğretim üyelerinin %50.1'i iş arkadaşları ile ilgili olumlu kanaat bildirirken, %40'ı olumsuz; cinsiyet temelinde değerlendirme yapan %9.7'si de, hemcinsleri ya da karşıt cins lehinde olumlu kanaat bildirmişlerdir. Yine elde edilen bulgulardan, memnun olmayan kadın öğretim üyelerinin çoğunluğunun, iş ortamındaki rekabete bağlı olarak iş arkadaşlarının hırslı olmasından dolayı söz konusu yargıyı taşıdığı anlaşılmıştır.

Araştırma örneklemindeki kadın öğretim üyelerinin tamamına yakınının (%92.5) mevcut çalışma süresinden memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Mevcut çalışma süresinden memnun olmayan kadın öğretim üyelerinin %26.1'i çalışma süresinin kısaltılmasını isterken; %66.5'i işyerinde çalışmak için belli bir sürenin konulmamasını ve serbest çalışma mesaisi uygulamasının geçerli olmasını istemiştir. Kadın öğretim üyelerinin tamamına yakınının mevcut çalışma süresinden memnun olmamasının; akademisyenlik mesleğinin yürütülmesinin zaman ve mekânla sınırlandırılmaması, zihinsel bir güç gerektirmesi nedeniyle çalışmanın ara vermeden yürütülemeyecek durumda olması, kadın öğretim üyelerinin ev-içi rollerinin de olması ve çalıştığı alanın uygulamaya dönük olup-olmaması gibi faktörlerle ilgili olduğu söylenebilir. Nitekim bu araştırmada elde edilen bulgularda, mevcut çalışma süresinden memnun olanların çoğunlukla bekâr olduğunun ve çalışılan alanlara göre sağlık bilimlerinde çalışan kadın öğretim üyelerinin süreyle sınırlı olmayan çalışma mesaisi isteğinin daha düşük oranda olduğunun saptanması, bu yargıyı desteklemektedir.

Bu araştırmada kadın öğretim üyelerinin çalışma koşullarına ve iş tatminine yönelik şikâyetleri olduğuna dair bulgulara ulaşılmasına karşın, elde edilen bazı bulgular da, kadın öğretim üyelerinin ¾'ünden fazlasının mesleğinden memnun olduğunu ortaya koymaktadır. Meslekleri hakkındaki kanaatleri ile ilgili olarak elde edilen bulgularda, kadın öğretim üyelerinin bir kısmı mesleklerini, sıkıcı (%5.3), stres verici (%5.9), yorucu (%58.1) ve kompleks (%2.0) şeklinde tanımlayarak meslekleri hakkında olumsuz kanaat bildirirken; bir kısmı da mesleklerini, saygın (%70.2), başarı duygusu veren (%66.5), cazip (%7.3), yaratıcı (%45) ve manevi açıdan tatmin edici (%70.8) şeklinde tanımlayarak meslekleri hakkında olumlu kanaat bildirmişlerdir. Kadın öğretim üyelerinin çoğunluğunun akademisyenlik mesleği hakkında olumlu kanaat bildirmesi, mesleği bilinçli ve isteyerek tercih etmelerinin bir sonucu olarak değerlendirilebileceği gibi; her şeye rağmen akademisyenliğin, toplumda saygın bir konuma oturtulduğu inancına sahip olmalarının bir sonucu olarak da değerlendirilebilir.

#### **NOT (NOTICE)**

Doktora tezi için elde edilen verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

#### **KAYNAKLAR (REFERENCES)**

- Aytaç, M. vd. (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü, Proje No:99/29, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını



- Çıngı, H., (1990). Örneklendirme Kuramı, Hacettepe Üniversitesi, Fen Fak. Yayınları Ders Kitapları Dizisi 20, İstanbul: H.Ü. Fen Fak. Basımevi
- DPT, (2008). "Yüksek Öğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu", Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), [www.dpt.gov.tr](http://www.dpt.gov.tr)
- Eren, E., (1993). Yönetim Psikolojisi, 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yayın No: 402
- Gökçe, B., (1992). Toplumsal Bilimlerde Araştırma, Ankara: Savaş Yayınları.
- Öztürk, A., (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri, Etam A.Ş. Eskişehir
- Sabuncuoğlu, Z., (1987). Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 3. Baskı
- Sönmez, M., (2000). Gelir Uçurumu, Türkiye'de Gelirin Adaletsiz Bölüşümü, İstanbul: Om Ekonomi Yayınları
- Wedel, H., (2001). Siyaset ve Cinsiyet- İstanbul Gecekondularında Kadınların Siyasal Katılımı, İstanbul: Metis Yayınevi
- YÖK, (2000). "Mart 2000 Raporu" [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr).
- YÖK, (2004). "Kasım 2004 Verileri", <http://www.yok.gov.tr/istatistikler>.
- YÖK, (2005). Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu, [http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/kasim\\_2005/baslik.pdf](http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/kasim_2005/baslik.pdf).
- YÖK, (2006). "Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi" Taslak Rapor, Haziran 2006, Ankara, [www.yok.gov.tr](http://www.yok.gov.tr)