

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PERSPEKTİFİNDE GÖREVE YENİ
BAŞLAYAN AKADEMİK PERSONELİN İŞE VE ORTAMA UYUM
PROBLEMLERİ
IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PERSPECTIVE WORK AND
ENVIRONMENT HARMONY PROBLEMS OF TASK NEW ACADEMIC
STAFF**

Muhammet Hamdi MÜCEVHER

Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve
Organizasyon Bölümü

Ramazan ERDEM

Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, göreve yeni başlayan akademik personelin işe ve ortama uyumu ile ilgili karşılaştığı problem ve güçlükleri incelemektir. Araştırmanın çalışma grubunu göreve yeni başlayan (1 – 3 yıl) toplam 90 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, 49 sorudan oluşan bir anketin akademik personele uygulanması ile elde edilmiştir. Anket yoluyla toplanan verilerin analizinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 16.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, göreve yeni başlayan akademik personelin büyük çoğunluğu, akademik iş hayatına ve ortama uyum sağlamada, bilgilendirilmede ve görev ve yetkilerini algılamada çeşitli zorluklar ile karşılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Akademik personel, oryantasyon, ortam, uyum, iş hayatı

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the problems and difficulties newly appointed academic staffs to work and to adapt to the environment they have to face. The study group is consisted of a total of 90 newly appointed academic staffs (1 - 3 years). Research data are obtained a questionnaire consisting of 49 questions with the implementation of the academic staffs. To analysis of the data collected through the questionnaire, SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 16.0 Software was used. According to the results of the study, the majority of newly appointed academic staffs are faced with various challenges like adapting to the environment in the academic and business life, and the duties and powers of perception.

Key Words: Academic staff, orientation, environment, harmony, work life

1. GİRİŞ

İnsan yaşamındaki her değişiklik uyum sürecini beraberinde getirir (Erdoğan vd., 2005: 480). Bu gerçeklikten hareketle her alanda söz konusu olan mesleğe uyum süreci, eğitim ve öğretim ile ilgili mesleğe sahip olanlar için daha da önem kazanır. Çünkü eğitimin en önemli ögesi öğreticiler (öğretmen, öğretim elemanları vs.) olduğundan, eğitimin kalitesini artırmak, öncelikle nitelikli öğreten kişiler ile sağlanabilir. Genelde öğreticiler, özellikle mesleğin ilk yıllarının mücadelelerle dolu olduğunu ifade ederler. Göreve başladıkları yıllarda, ihtiyaç duydukları mesleki desteği; yöneticilerden, meslektaşlarından veya bağlı buldukları yerden alamayan öğreticiler, kendilerini zor durumda hissederler. Öğreticilerin mesleki alanda yapacağı hataların, toplumu olumsuz yönde etkileyeceği bilinmektedir. Bu nedenle öğreticilere, özellikle mesleğin başında, ihtiyaç duydukları konularda mesleki yardımı verme ve destek sağlama gün geçtikçe önem kazanmaktadır (Gökçe, 2013: 137).

2547 sayılı yasaya göre üniversitede çalışan akademik personelin hepsine birden “öğretim elemanları” denilmektedir. Öğretim elemanları öğretim üyesi (profesör, doçent, yardımcı doçent), öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcılarından (araştırma görevlileri, uzman, çevirici, eğitim-öğretim planlamacıları) oluşmaktadır (Resmi Gazete, 2010). Göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının/akademik personelin, çoğunluğu iş ve ortama uyum, adaptasyon, sosyalleşme gibi bir takım sıkıntılar ve zorluklar yaşamaktadırlar. Bu araştırmanın temel amacı, göreve yeni başlayan akademik personelin karşılaştıkları bu güçlükleri incelemektir.

2. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE İŞE ALIŞTIRMA EĞİTİMİ (ORYANTASYON)

Fransızca “orientation” kelimesinden dilimize uyarlanan oryantasyon kavramı; “Yeni bir çevreye alışma, alıştırma programı” anlamına gelmektedir. Oryantasyonun genel kapsamını, işe yeni başlayan çalışanların kurum kültürüne ve işe kısa sürede uyum sağlaması için gerçekleştirilen çeşitli faaliyetler oluşturmaktadır (Türk, 2013).

Oryantasyon eğitimi, işletmeye yeni giren ya da bölüm değiştiren çalışanlara işe başlamadan önce veya işe ilk girdiği günlerde uygulanan eğitimidir. Oryantasyon eğitimi ile işin gerektirdiği tutum ve bilgilerin edinilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması yoluyla yeni çalışanın işe ve ortama uyumunun en kısa zamanda sağlanması amaçlanmaktadır (Özdemir, 2013). Dolayısı ile oryantasyon eğitimi, yeni personelin işe başladıktan sonra, organizasyonu anlamalarını ve mümkün olan en kısa sürede verimli bir işgören olmalarını sağlamak için organize edilen işe alıştırma sürecidir (Philips, 1987: 144) ve oryantasyon eğitimi ile bir kuruma yeni gelen bireylere, önceki çevrelerinden yeni girdikleri ortama daha rahat geçiş yapmalarına yardım etmek amacıyla yürütülen çalışmaları kapsar (Sevim ve Yalçın, 2006: 222).

Oryantasyon eğitimine duyulan ihtiyaç şu şekilde açıklanabilir: Personel seçim sürecinin tüm aşamaları tamamlandıktan sonra en uygun eleman seçilse de, işe yeni alınan personelin görevini tamamen bildiği, işini tam olarak başarı ile yürüteceği kabul edilemez (İşçi, 2013). Göreve yeni başlayan çalışanların oryantasyonu, genel olarak göz ardı edilen önemli bir insan kaynakları fonksiyonudur ve bu

yüzden işe alım sürecinde dikkatli bir biçimde incelenen adaylar, işe alındıktan sonra yüzeysel bir ilgi görürler (Pigors ve Myers, 1981: 282). Ancak unutulmamalıdır ki, işe yeni başlanılan dönemdeki ilk izlenimler ve bilgiler daha sonraki dönemde işe ve kuruma yönelik tavırları belirlemekte ve etkilemektedir (Westwood, 2013). Çalışan bireylere sorulduğu zaman, oryantasyon “takımla bütünleşmiş olmaya dair anıları” çağrıştırabileceği gibi “şaşkınlık, bunalma veya ani korku gibi tatsız anıları” da hatırlatabilmektedir (Aşkun, 2004: 91). Bu nedenle iyi bir iş başarısı göstermeye istekli yeni çalışanların daha ilk başta hayal kırıklığı ve moral bozukluğu yaşamaları kurum için kısa sürede telafi edilemeyecek kayıplara yol açabilir. Son derece hassas olan bu geçiş sürecinin yönetimi, yeni çalışanın işletmeye kazandırılmasında önemli bir role sahiptir (Kocabacak, 2006: 20). Göreve yeni başlayan çalışanların oryantasyonu ile ilgili en çok karşılaşılan şikâyetler arasında bunalma veya yeni çalışanın “batmaya veya yüzme” bırakılması vardır (Brown, 2013).

Göreve yeni başlayan personelin üç ana konuda bilgi gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Deniz, 1999: 71):

1. İşletmenin standartları, beklentileri, yönetmelikleri, gelenekleri ve politikalarını bilmek.
2. İşletmede kabul gören yönetim tarzı, çalışma ortamı, iş arkadaşları ve yöneticilerin kimler olduğunu bilmek.
3. Yapacağı işin teknik özelliklerini bilmek.

Bu gereksinimleri karşılamak için oryantasyon eğitimi aşağıda yazılı bilgileri içermelidir (Türk, 2013):

- Kurumun tarihçesi (kimler tarafından, nerede, ne zaman, hangi amaçla kurulduğu),
- Şirket misyonu, vizyonu, amaçları ve değerleri,
- Kurumun faaliyet alanı, varsa diğer çalıştığı alanlar, konsorsiyumlar, ortaklıklar,
- Çalışma saatleri, yemek molaları varsa servis hizmetleri,
- Ücret ve ikramiye bilgileri ve hangi günlerde nerelerden temin edildiği,
- Uygulamada varsa fazla mesai şartları ve ücreti,
- Yıllık ve günlük izinler hakkında bilgi,
- Sağlık hizmetleri, varsa özel sağlık sigortasına ilişkin bilgi, anlaşmalı kurum ve hastanelerin adres ve telefonları,
- Spor kulübü, dinlenme tesisi, lokal, misafirhane vs. sosyal imkanlar,
- İş seyahatleri ve harcırah uygulamasına ilişkin bilgiler,
- Binanın tanıtımı, birimlerin, kütüphane, arşiv, toplantı salonu, yemekhane, çay ocağı ve tuvaletlerin yerlerinin söylenmesi,
- Telefon sisteminin nasıl çalıştığının açıklanması,

- Bina içi sözlü, yazılı, bilgisayar aracılığıyla yapılan iletişim, posta ve kurye ile evrak gönderme,
- Organizasyona ait dosyalama sistemi, faks, fotokopi makinesi vs. çalışması hakkında bilgi,
- Kırtasiye ve işle ilgili aletlerin temin edilme yolları,
- Rakipler, taşeron firmalar ve tedarikçiler hakkında bilgiler.

Bütün bu bilgilerin verileceği oryantasyon eğitimi süreci ise genel olarak dört ana faaliyeti içermektedir. Bunlar (Müminoglu, 2013):

1. Yeni çalışanın gerek iş arkadaşları ve gerekse yöneticileriyle kişiler arası ilişkiler geliştirmesini sağlama (benimsetme),
2. Kendisine verilen işi başarması için görevlerini öğretme (yeterlik),
3. Örgütteki rolünü ve bu rolle ilişkili olarak formal ya da informal gruplardaki rollerini belirginleştirme (rol tanımı),
4. Yeni çalışanın görev ve rolünün gereklerini yerine getirmedeki gelişmeleri takip etme ve değerlendirme (değerlendirmenin uygunluğu) olarak belirtilebilir.

Oryantasyon konusuna ilişkin yazılan bazı eserlerde oryantasyon kavramı yerine “sosyalleştirme” kavramı da kullanılmaktadır. Oryantasyon, işe yeni alınan kişiyi örgüte sunmak olduğuna göre; göreve yeni başlayan çalışan, başarılı olacaksa, oyunun kurallarını öğrenmesi ve bilmesi gerekmektedir. Bu kurallar işe yeni başlanılan dönemde öğrenilmektedir ve bu sürece “sosyalizasyon” adı verilmektedir (Can vd., 1991: 275). Dolayısı ile oryantasyon eğitimi, işverenlerin, yeni çalışanlarını sosyalleştirme süreçlerinin bir parçası durumundadır (Dessler, 1999: 127). Örgütsel sosyalleşme sayesinde örgüte yeni katılan çalışanlar, örgütün değerlerini, normlarını, politika ve prosedürlerini öğrenirler ve kendilerinden beklenenlere ilişkin bilgi edinirler. Bu bakımdan, örgütsel sosyalleşmenin temel amacının, çalışana örgütün etkili bir üyesi haline getirmek olduğu söylenebilir (Can, 2002).

Göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının karşılaştıkları problemlerin bilinmesi ise, öğretim elemanının örgütsel sosyalleşmesi ile ilgili yaklaşımların geliştirilmesi, hizmet öncesi ve sonrası oluşturulacak programların düzenlenmesinde önemli bilgiler sağlayacaktır (Güçlü, 1996: 56). Bu süreçte hedeflenen bir diğer amaç çalışanın işe ve ortama yabancılaşmasını önleyecek, sosyal kaynaşmayı sağlayacak gayretlerin gösterilmesidir. Yeni çalışanın ilk günlerde duyduğu çekingenlik ve ürkeklikten koparak kendisini örgütün bir üyesi olarak benimsemesi sağlanmalıdır ve bu yaklaşma ve kaynaşma sağlandığı sürece çalışanın becerilerini en iyi şekilde geliştirmesi ve göstermesi sağlanabilir (Garip, 2009: 16).

Tüm bunlardan hareketle oryantasyon eğitiminin genel amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kocabacak, 2006: 20-22):

- Yeni çalışanların işe ve işletmeye yabancılaşmasını önlemek ve sosyal kaynaşmayı sağlamak,
- Yeni çalışanın kendine güven kazanmasını ve gerginliklerinin azalmasını sağlamak,

- Başlangıç maliyetlerini ve işgücü devir oranını azaltmak,
- Yeni çalışanların belirsizlik ve bilgisizlikten doğabilecek şikâyetlerini önlemek,
- Yeni çalışanların gerçek iş beklentileri geliştirmesine, olumlu tavırlar sergilemesine ve iş doyumuna ulaşmasına yardımcı olmak,
- Yeni çalışana sorumluluklarını öğretmek, ileride oluşabilecek gereksiz zaman kaybı ve buna bağlı problemleri önlemek.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, göreve yeni başlayan akademik personelin akademik çalışma hayatına yeni başladığı bu süreçte işe ve ortama uyumu ile ilgili karşılaştığı problem ve güçlükleri tespit ederek incelemektir.

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Isparta ili Süleyman Demirel Üniversitesi'nde 2010-2013 eğitim-öğretim yıllarında göreve başlamış olan ve sosyal, sağlık ve teknik olmak üzere üç farklı alandaki fakülte ve MYO (İİBF, Mühendislik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Isparta MYO, Teknik Bilimler MYO ve Uluborlu Selahattin Karasoy MYO)'da görevli akademik personel oluşturmaktadır. Alınan bilgilere göre söz konusu fakülte ve MYO'larda toplam olarak 90 akademik personel görev yapmaktadır. Yapılan çalışmanın daha sağlıklı sonuç verebilmesi için araştırmanın yapıldığı fakülte ve MYO'larda akademik personel sayısının tamamı araştırmaya dâhil edilerek araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırma için fakülte ve MYO yönetimlerinden izin alınmış olup evrenin tamamına ulaşılmış ve anket çalışması uygulanmıştır. Yapılan anketler kontrol edilmiş olup anketlerin tamamı hatasız ve doğru doldurulduğu için analizlere dâhil edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada tarama (survey) yöntemlerinden biri olan anket kullanılmıştır. Anket çalışmaları, temel tarama araçlarından birisidir ve anketler, en etkili araştırma yöntemlerinden olup, sosyal bilimler alanlarında yoğun olarak kullanılmaktadır (Sevinç, 2011: 252). Çünkü kısa sürede yapılabilmesi, maliyetinin düşük olması, geniş kitlelere ulaşılabilmesi ve yapılmasının kolay olması birçok araştırmacının anket yöntemini seçmesinde etkili olmaktadır (Sevinç, 2011: 270).

Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 16.0 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde bu programdan yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin ve alt boyutların frekans ve yüzde değerleri, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve istatistiksel değerlendirmeler bu hesaplamalar üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın sorularını test etmeden önce, verilerin Kolmogorov-Smirnov testine dayalı olarak normallik analizleri yapılmıştır. Analiz neticesinde verilerin normal dağılıma uyduğu tespit

edilmiştir ve bu sebeple çalışmada parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Varyans Analizi (F testi), iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken t testi kullanılmıştır. İki'den fazla gruplarda fark tespit edildiğinde, farkın kaynağını bulmak için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Ankette ayrıca alt boyutlara ilişkin güvenilirliğin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmada tüm bulgular %95 güven aralığında, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, 2010-2013 eğitim-öğretim yıllarında Süleyman Demirel Üniversitesi'nde üç fakülte ve üç MYO'da görevli akademik personel ile sınırlıdır. Zaman kısıtı ve maddi imkanların yetersizliği sebebi ile üniversitenin diğer fakülte ve MYO'larında görevli ve 2010-2013 eğitim-öğretim yıllarında göreve başlamış tüm akademik personel evrene dâhil edilememiştir. Dolayısı ile çalışmanın sonuçları tüm üniversite akademik personeline genellenemez. Ayrıca anketi cevaplayan akademik personelin gerekli özeni göstermeyip araştırma sonuçlarını etkilemesi olasılığı da her zaman geçerli bir kısıt olarak karşımızda durmaktadır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geniş bir literatür çalışması yapılarak bu bilgilerle 5'li likert tipinde bir tutum ölçeği oluşturulmuş ve kullanılmıştır. Buna göre ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyleri, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. 3 boyutlu bir yapıda olan ve 49 maddeden oluşan bu ölçeğin, "Karşılama, tanıtma ve tanışma" boyutunda 17, "Bilgilendirme" boyutunda 19 ve "Görev ve yetkileri tanımlama/iş ve süreçle ilgili bilgilendirme" boyutunda 13 soru bulunmaktadır. Veri toplama aracının güvenilirliği, alpha değeri temel alınarak Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak sınanmıştır. Neticede araştırmada kullanılan ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0.97 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olabilmesi için, Cronbach Alpha katsayısının 0.80 ve üzeri olması gerekmektedir (Kayış, 2010: 405). Görüldüğü gibi bulunan katsayı kabul edilebilir sınırların üzerindedir ve bu da göstermektedir ki anketteki sorular tutarlı ve güvenilir bir nitelik taşımaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan akademik personelin demografik bilgileri Tablo 1.1'e yansıtılmıştır.

Tablo 1.1. Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Frekans	Yüzde
Unvan		
Araştırma Görevlisi	56	62.2
Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.	34	37.8
Yaş (Yıl)		
23-29	63	70.0
30-43	27	30.0
Cinsiyet		
Erkek	47	52.2
Kadın	43	47.8
Medeni Durum		
Evli	43	47.8
Bekâr	47	52.2
Görev Yeri		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	22	24.4
Mühendislik Fakültesi	30	33.3
Sağlık Bilimleri Fakültesi	12	13.3
Isparta MYO	4	4.4
Teknik Bilimler MYO	12	13.3
Uluborlu Selahattin Karasoy MYO	10	11.1
Görev Süresi		
1 yıl	44	48.9
2 yıl	25	27.8
3 yıl	21	23.3
Toplam	90	100.0

Ankete katılan 90 akademik personelin çalışmakta oldukları görev yerlerine göre dağılımlarına bakıldığında, %33.3'ü Mühendislik Fakültesi, %24.4'ü İ.İ.B.F., %13.3'ü Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Teknik Bilimler MYO, %11.14'ü Uluborlu MYO ve %4.44'ü Isparta MYO'da görev yapmaktadır. Cevaplayıcıların %70'ini 23-29 yaş aralığındakiler oluştururken, %30'unu da 30-43 yaş aralığındakiler oluşturmaktadır. Toplam görev süresi, 1 yıl ve daha az süre olan akademik personelin %48.9 düzeyinde olduğu, 2 yıldır görev yapmakta olan akademik personelin %27.8 düzeyinde olduğu ve 3 yıldır görev yapmakta olan akademik personelin ise %23.3 düzeyinde olduğu görülmektedir. Erkek akademik personelin %52.2 ile çoğunluğu oluşturduğu çalışmada, bekâr akademik personelinde yine aynı oran ile çoğunlukta oldukları görülmektedir. Ankete katılan akademik personelin %62.2'sini araştırma görevlileri oluştururken, %37.8'sini Öğretim Görevlisi, Okutman, Uzman ve Yrd. Doç. Dr. ünvanına sahip akademik çalışanlar oluşturmaktadır.

4.2. Göreve Yeni Başlayan Akademik Personelin İşe Ve Ortama Uyumuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademik personelin, göreve yeni başladıkları dönemde işlerine ve ortama uyumlarına dair karşılaştıkları problem ve güçlüklerle ilgili maddelere verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları üç boyut için ayrı ayrı değerlendirilecektir.

“Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” boyutu ile ilgili ifadelerle ilişkin veriler Tablo 1.2’de verilmiştir.

Tablo 1.2. Akademik Personelin “Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” Boyutu İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

No	Sorular	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1.	Yeni işe başladığımda görevli birisi beni karşıladı.	2.9667	1.58964
2.	Nerede çalışacağım gösterildi.	3.7111	1.43193
3.	İşe başladığıma dair mevcut çalışanlara bilgi verildi.	3.3333	1.38207
4.	Tüm çalışanlarla (akademik, idari, teknik, yrd. personel vs.) tanıştırdım ve hepsi hakkında bilgi verildi.	2.5667	1.37432
5.	Kafeterya, kantin, yemekhane gösterilerek bilgi verildi.	2.3111	1.20527
6.	Otopark yerleri gösterilerek girişi ve çıkışı ile ilgili bilgilendirme yapıldı.	1.8333	0.99719
7.	Kampus yerleşkesine araçla giriş-çıkış yapılabilmesi için, araç etiketi alınması gerektiği hakkında bilgi verildi.	2.0444	1.24441
8.	Dinlenme yerleri ve mesai araları ile ilgili bilgi verildi.	2.5333	1.39984
9	Çalışma alanı, departmanlar, yönetim katı vb. yerleşim yerleri hakkında bilgi verildi.	2.7556	1.34341
10.	Yangın çıkışları, merdivenler, asansörler ile ilgili bilgi verildi.	1.7222	0.92442
11	Telefon, fotokopi, faks yerleri ve kullanımları hakkında bilgi verildi.	2.3556	1.26590
12.	Sigara içme yerleri gösterildi.	1.8778	1.21625
13.	Kütüphane, konferans ve toplantı salonları hakkında bilgilendirme yapıldı.	2.3556	1.30953
14.	Depo, kırtasiye vs. malzemelerin yeri hakkında bilgi verildi.	2.2333	1.28124
15.	Güvenlik yeri ve iletişimi hakkında bilgi verildi.	2.1333	1.20112
16.	Kullanacağım oda, bilgisayar, telefon, masa, kırtasiye gereçleri, internet vs. imkânları sağlanarak kullanımına sunuldu.	3.3444	1.50774
17.	Çalışma odamın girişine ismim yazıldı ve anahtarı verildi.	3.8444	1.35672

“Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” boyutunda, göreve yeni başlayan akademik personelin “Yangın çıkışları, merdivenler, asansörler ile ilgili bilgi verildi.” ifadesinden 1.72±0.92 puan, “Otopark yerleri gösterilerek girişi ve çıkışı ile ilgili bilgilendirme yapıldı.” ifadesinden 1.83±0.99 puan, “Sigara içme yerleri gösterildi.” ifadesinden 1.87±1.21 puan aldıkları görülmüştür. Bu boyutta en az bilgilendirme bu üç ifade ile ilgili durumlarda görülmektedir. Göreve yeni başlayan akademik personelin “Çalışma odamın girişine ismim yazıldı ve anahtarı verildi.” ifadesinden 3.84±1.35 puan, “Nerede çalışacağım gösterildi.” ifadesinden 3.71±1.43 puan, “Kullanacağım oda, bilgisayar, telefon, masa, kırtasiye gereçleri, internet vs. imkânları sağlanarak kullanımına sunuldu.” ifadesinden 3.34±1.50 puan, “İşe başladığıma dair mevcut çalışanlara bilgi verildi.” ifadesinden 3.33±1.38 puan aldıkları görülmüştür. Bu boyutta en fazla bilgilendirmenin ise bu dört ifade ile ilgili yapıldığı görülmektedir ve sadece bu dört ifade ortalamasının (3) üzerindedir. Diğer ifadeler ile ilgili bilgilendirmenin ise ortalamasının (3) altında kalarak yetersiz kaldığı görülmektedir.

“Bilgilendirme” boyutu ile ilgili ifadelerle ilişkin veriler ise Tablo 1.3’e yansıtılmıştır.

Tablo 1.3. Akademik Personelin “Bilgilendirme” Boyutu İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

No	Sorular	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
18.	Kurumun tarihçesi hakkında bilgi verildi.	2.0000	1.15145

19.	Kurumun misyonu, vizyonu, hedefleri aktarıldı.	2.0222	1.18015
20.	Kurum kültürü, kurum politikası ve kurum değerleri hakkında bilgi verildi.	2.0222	1.09111
21.	Kurumun, bölümün ve birimin işleyişi hakkında bilgi verildi.	2.9556	1.30609
22.	Organizasyon şeması ve kurumun kadro yapısı hakkında bilgi verildi.	2.7000	1.32775
23.	Kuruma bağlı alt birimler tanıtıldı.	2.4000	1.27904
24.	İlişkide bulunulan birimler tanıtıldı.	2.4111	1.21687
25.	Personel kimlik kartının işlevi anlatıldı, nasıl ve nerelerde kullanılacağı söylendi.	2.5222	1.42393
26.	Mesai saatleri ile ilgili bilgi verildi.	3.1000	1.52175
27.	Maaş ödeme günleri, artış periyotları ve ders ücretleri vs. hakkında bilgi verildi.	2.5333	1.31713
28.	Yemek saatleri, mola zamanları ve süreleri hakkında bilgi verildi.	2.6556	1.27342
29.	İşten ayrılma, çıkarılma ve işe alım politikaları hakkında bilgi verildi.	2.2778	1.21810
30.	Tatiller, izinler (doğum, hastalık vs.) hakkında bilgi verildi.	2.5444	1.33375
31.	Kılık – kıyafet kuralları hakkında bilgi verildi.	2.3111	1.31238
32.	Kişisel telefon, internet, bilgisayar, e-posta vs. kullanım kuralları hakkında bilgi verildi.	2.5889	1.42919
33.	Kurum personeline sağlanan hizmetler ve faydalar (haberleşme, sağlık, ulaşım, yemek, kreş, sosyal tesis, konuk evi, lojman, spor faal. vs.) hakkında bilgi verildi.	2.2444	1.28353
34.	Performans beklentileri ve kariyer olanakları anlatıldı.	2.3111	1.28644
35.	Görevli olduğum yerdeki, ulaşım olanakları, alışveriş olanakları, bankalar, sağlık olanakları, hastaneler vs. ile ilgili bilgi verildi.	2.2444	1.29225
36.	Kurumun bütün birimlerini kapsayan iletişim numaraları verildi.	2.7556	1.50886

“Bilgilendirme” boyutunda, göreve yeni başlayan akademik personele en az bilgilendirmenin yapıldığı üç ifade sırasıyla 2.00±1.15 puan ile “Kurumun tarihçesi hakkında bilgi verildi.”, 2.02±1.18 puan ile “Kurumun misyonu, vizyonu, hedefleri aktarıldı.” ve 2.02±1.09 puan ile “Kurum kültürü, kurum politikası ve kurum değerleri hakkında bilgi verildi.” ifadeleridir. Buna karşılık “Mesai saatleri ile ilgili bilgi verildi.” ifadesi 3.10±1.52 puan ile bu boyutta ortalamanın (3) üzerinde olan tek ifadedir. Ayrıca ortalamanın (3) altında olmasına rağmen bu boyutta öne çıkan ve bilgilendirmenin diğer ifadelerle göre daha fazla yapıldığı ifadeler; 2.95±1.30 puan ile “Kurumun, bölümün ve birimin işleyişi hakkında bilgi verildi.”, 2.75±1.50 puan ile “Kurumun bütün birimlerini kapsayan iletişim numaraları verildi.” ve 2.70±1.32 puan ile “Organizasyon şeması ve kurumun kadro yapısı hakkında bilgi verildi.” ifadeleridir. Diğer ifadeler ile ilgili bilgilendirmeler ise ortalamanın (3) altında kalmış olup bu ifadelerle ilgili bilgilendirmelerin eksik ve yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Son olarak “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutu ile ilgili ifadelerle dair veriler ise Tablo 1.4’de gösterilmektedir.

Tablo 1.4. Akademik Personelin “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” Boyutu İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları

No	Sorular	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
37.	Akademik ünvan ile ilgili görev tanımı yapıldı.	2.6889	1.46605
38.	Görev yetki ve sorumlulukları hakkında bilgi verildi.	2.7667	1.39058
39.	Görev konumunun kurum organizasyonundaki yeri gösterildi. Sorumlu olduğum ilk amirim ile astlarım belirtildi ve ilişkiler anlatıldı.	2.8222	1.41880
40.	E-posta adresi almam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.	3.5560	1.36660
41.	YÖKSİS (Yükseköğretim Kurulu Ortak Veri Tabanı)’e kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.	3.2333	1.47679
42.	OBS (Öğrenci Bilgi Sistemi)’ye kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.	3.0111	1.50276
43.	ABS (Akademik Bilgi Sistemi)’ye kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.	2.8000	1.50803
44.	Akademik takvim (Başlama-Bitiş zamanları) ile ilgili bilgi verildi.	2.6667	1.44564
45.	Vize, final, bütünleme vs. sınav zamanları ile ilgili bilgi verildi.	3.1111	1.46452
46.	Vize, final, bütünleme vs. sınavları ile ilgili not sistemi (geçme notu, notların nasıl okunacağı ve nasıl sisteme girileceği vs.) ile ilgili bilgi verildi.	2.7778	1.47471
47.	Vize, final, bütünleme vs. sınavların nasıl yapılacağı ve sınav yönetmeliği ile ilgili bilgi verildi.	2.8778	1.41284
48.	Kurumun yeni personel üzerindeki beklentileri iletildi.	2.4111	1.35659
49.	Kurumdan beklentilerimin neler olduğu soruldu.	2.0778	1.34271

“Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutunda, göreve yeni başlayan akademik personelin “Kurumdan beklentilerimin neler olduğu soruldu.” ifadesinden 2.07 ± 1.34 puan, “Kurumun yeni personel üzerindeki beklentileri iletildi.” ifadesinden 2.41 ± 1.35 puan, “Akademik takvim (başlama-bitiş zamanları) ile ilgili bilgi verildi.” ifadesinden 2.66 ± 1.44 puan ve “Akademik ünvan ile ilgili görev tanımı yapıldı.” ifadesinden 2.68 ± 1.46 puan aldıkları görülmüştür. Bu boyutta en az bilgilendirme bu dört ifade ile ilgili yapılmıştır ve yapılan bilgilendirmeler ortalamanın (3) altındadır. Buna karşılık göreve yeni başlayan akademik personelin “E-posta adresi almam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.” ifadesinden 3.55 ± 1.36 puan, “YÖKSİS (Yükseköğretim Kurulu Ortak Veri Tabanı)’e kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.” ifadesinden 3.23 ± 1.47 puan, “Vize, final, bütünleme vs. sınav zamanları ile ilgili bilgi verildi.” ifadesinden 3.11 ± 1.46 puan ve “OBS (Öğrenci Bilgi Sistemi)’ye kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.” ifadesinden 3.01 ± 1.50 puan aldıkları görülmüştür. Bu boyutta en fazla bilgilendirme ise bu dört ifade ile ilgili yapılmıştır ve yapılan bilgilendirmeler ortalamanın (3) üzerindedir. Diğer ifadeler ile ilgili bilgilendirmeler ise ortalamanın (3) altında kalmıştır ve dolayısı ile bu ifadelerle ilgili bilgilendirmelerin de yetersiz kaldığı söylenebilir.

4.3. Göreve Yeni Başlayan Akademik Personele Uygulanan Ankete İlişkin Boyutların Psikometrik Özellikleri

Akademik personele uygulanan anketteki 49 ifade; “Karşılama, Tanıtma ve Tanışma”, “Bilgilendirme” ve “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” olmak üzere 3 boyutta toplanmıştır. Tüm bu boyutlara ilişkin psikometrik özellikler Tablo 1.5’de gösterilmektedir.

Tablo 1.5. Göreve Yeni Başlayan Akademik Personele Uygulanan Anketteki Boyutların Psikometrik Özellikleri

No	Boyutlar	Max-Min	İfade Sayısı	Cronbach Alfa	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
1.	Karşılama, Tanıtma ve Tanışma	1-5	17	0.90	2.583	0.821
2.	Bilgilendirme	1-5	19	0.95	2.452	0.975
3.	Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme	1-5	13	0.93	2.830	1.064
Toplam		1-5	49	0.97	2.598	0.881

Yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur ve böylece ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Yani bulunan katsayı kabul edilebilir sınırların üzerindedir. Bütün boyutların genel faktör ortalaması ise 2.59 ± 0.88 olarak bulunmuştur. Buna göre anketi cevaplayan akademik personelin ifadeler katılım düzeylerinin ortalamasının altında kaldığı rahatlıkla söylenebilir. Ve dolayısıyla çalışmaya katılan akademik personel, yeni işe başladıkları dönemde kendilerine yapılan bilgilendirmeleri (karşılama, tanıtma, tanışma, bilgilendirme, görev ve yetkileri tanımlama, iş ve süreçle ilgili bilgilendirme) yeterli görmemektedirler ve bu konuda olumsuz eğilimli bir algıya sahiptirler. Tablo 1.6'da verilen her bir boyuta ait bilgilerin açıklaması ise şöyledir:

Karşılama, Tanıtma ve Tanışma Boyutu: Bu boyutu 17 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade göreve yeni başlayan akademik personelin karşılama, tanıtma ve tanışma konularında ne kadar bilgilendirildiğinin tespiti için tasarlanmıştır. Boyutun faktör ortalaması 2.58 ± 0.82 , faktör güvenilirlik değeri ise (Cronbach Alpha) 0.90 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre görevine yeni başlayan akademik personele bu boyutundaki ifadeler ile ilgili tam anlamıyla bir bilgilendirmenin yapılmadığı ve yapılan bilgilendirmenin ortalamasının (3) altında kaldığı görülmektedir.

Bilgilendirme Boyutu: 19 ifadeden oluşan bu boyuttaki her bir ifade ise göreve yeni başlayan akademik personelin bilgilendirilmesi gereken konularda ne derece bilgi sahibi olduğunun belirlenmesi için oluşturulmuştur. Boyutun faktör ortalaması 2.45 ± 0.97 ve faktör güvenilirlik değeri ise (Cronbach Alpha) 0.95 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur. Çıkan sonuca göre bilgilendirme boyutu orta noktanın (3) altında kalmış olup göreve yeni başlayan akademik personele bu boyutundaki ifadeler ile ilgili bilgilerin diğer boyutlarda olduğu gibi eksik ve yetersiz yapıldığı tespit edilmiştir.

Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme Boyutu: Bu boyut 13 ifadeden oluşmaktadır ve her bir ifade göreve yeni başlayan akademik personelin görev ve yetkilerini tanımlama yani iş ve süreçlerle ilgili bilgi sahibi olması gerektiği konularda ne kadar bilgilendirildiğinin ortaya çıkarılması için oluşturulmuştur. Boyutun faktör ortalaması 2.83 ± 1.06 ve faktör güvenilirlik değeri ise (Cronbach Alpha) 0.93 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur. Buna göre bu boyut da diğer bütün boyutlar gibi ortalamasının (3) altında kalmıştır. Ve yine göreve yeni başlayan akademik personele

bu boyuttaki ifadeler ile ilgili bilgilendirmenin tam olarak yapılmadığı görülmektedir. Ancak yine de diğer boyutlara nazaran en iyi bilgilendirmenin bu boyutta yapıldığını belirtmekte fayda vardır.

4.4. Seçilmiş Bazı Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırmalar

Her bir boyutta akademik personelin aldıkları puanların seçilmiş bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılması yapılmıştır.

Katılımcıların “*Karşılama, Tanıtma ve Tanışma*” boyutundan aldıkları puanların seçilmiş bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 1.6’da gösterilmektedir.

Tablo 1.6. Akademik Personelin “Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” Boyutundan Aldıkları Puanların Seçilmiş Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	f	X	SS	t	p
Unvan					
Araştırma Görevlisi	56	2.471	0.770	1.667	0.097
Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.	34	2.768	0.880		
Yaş (Yıl)					
23-29	63	2.472	0.746	-1.994	0.049
30-43	27	2.843	0.939		
Cinsiyet					
Erkek	47	2.684	0.854	1.222	0.225
Kadın	43	2.473	0.778		

“*Karşılama, Tanıtma ve Tanışma*” boyutundan akademik personel içerisinde araştırma görevlilerinin 2.47±0.77 puan, diğerlerinin ise (Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.) 2.76±0.88 puan aldıkları görülmektedir. Buna göre araştırma görevlilerinin bu boyutta daha olumsuz algılamaları bulunmaktadır. Ancak aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1.667$, $p=0.097$).

Akademik personel içerisinde, 23-29 yaş aralığında olanların 2.47±0.74 puan, 30-43 yaş aralığında olanların ise 2.84±0.93 puan aldıkları görülmektedir. Çıkan sonuca göre 30-43 yaş aralığında olan akademik personelin, bu boyutta daha fazla bilgilendirildiği söylenebilir ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($t=-1.994$, $p=0.049$). Burada yaşça büyük olan akademik personele yaşı daha genç olan akademisyenlere göre daha fazla ilgi gösterildiği ifade edilebilir.

Son olarak cinsiyet ile ilgili farklılıkta ise, erkek akademik personelin 2.68±0.85 puan, kadın akademik personelin 2.47±0.77 puan aldıkları görülmektedir. Neticeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($t=1.222$, $p=0.225$) bulunmamakla birlikte, kadın akademik personelin erkeklere nazaran daha az bilgilendirildiği söylenebilir.

Anketi cevaplayanların “*Bilgilendirme*” boyutundan aldıkları puanların seçilmiş bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ise Tablo 1.7’de gösterilmektedir.

Tablo 1.7. Akademik Personelin “Bilgilendirme” Boyutundan Aldıkları Puanların Seçilmiş Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	f	X	SS	t	p
Unvan					
Araştırma Görevlisi	56	2.342	0.949	1.386	0.169
Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.	34	2.634	1.004		
Yaş (Yıl)					
23-29	63	2.358	0.906	-1.407	0.163
30-43	27	2.672	1.107		
Cinsiyet					
Erkek	47	2.626	1.060	1.784	0.078
Kadın	43	2.263	0.845		

“Bilgilendirme” boyutundan akademik personel içerisinde araştırma görevlilerinin 2.34±0.94 puan, diğer akademik personellerin ise (Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.) 2.63±1.00 puan aldıkları görülmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere araştırma görevlileri bu boyutta da bilgilendirilmede daha geri kalmışlardır. Aralarındaki fark ise istatistiksel olarak anlam ifade etmemektedir (t=1.386, p=0.169).

Akademik personelden, 23-29 yaş aralığında olanların 2.35±0.90 puan, 30-43 yaş aralığında olanların ise 2.67±1.10 puan aldıkları görülmektedir. Buradan yaşı daha büyük olan akademik personelin yapılan bilgilendirmeler ile ilgili bu boyutta da daha fazla bilgi sahibi olduğu ifade edilebilir. Ama aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=-1.407, p=0.163).

Akademik personel içerisinde, erkek akademik personelin 2.62±1.06 puan, kadın akademik personelin 2.26±0.84 puan aldıkları görülmektedir. Aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı (t=1.784, p=0.078) olmamakla beraber, diğer boyutlarda olduğu gibi bu boyutta da erkek akademik personelin daha fazla bilgilendirildiği açık bir şekilde görülmektedir.

Son olarak ankete katılanların “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutundan aldıkları puanların seçilmiş bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılması ise Tablo 1.8’de verilmektedir.

Tablo 1.8. Akademik Personelin “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” Boyutundan Aldıkları Puanların Seçilmiş Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırması

Değişkenler	f	X	Sd	t	p
Unvan					
Araştırma Görevlisi	56	2.642	1.040	2.194	0.031
Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.	34	3.140	1.046		
Yaş (Yıl)					
23-29	63	2.714	0.978	-1.599	0.113
30-43	27	3.102	1.220		
Cinsiyet					
Erkek	47	2.937	1.182	0.997	0.322
Kadın	43	2.713	0.919		

“Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutu ile ilgili akademik personel içerisinde araştırma görevlilerinin 2.64±1.04 puan, diğer akademik personelinde (Öğr. Gör., Okt., Uzm. ve Yrd. Doç. Dr.) 3.14±1.04 puan aldığı belirlenmiştir. Çıkan sonuca göre araştırma görevlilerinin bu boyuttaki konularda daha az bilgilendirildiği açıkça görülmektedir ve aralarındaki fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır ($t=2.194$, $p=0.031$).

23-29 yaş aralığında olan akademik personelin 2.71±0.97 puan, 30-43 yaş aralığında olanların ise 3.10±1.22 puan aldıkları görülmektedir. Aralarındaki fark istatistiksel olarak bir anlam ($t=-1.599$, $p=0.113$) ifade etmese de yaşı daha büyük olan akademik personelin bu boyutta hem daha fazla bilgilendirildiği hem de bilgilendirmenin ortalamasının biraz üzerinde olduğu görülmektedir.

Akademik personel içerisinde, erkek akademik personelin 2.93±1.18 puan, kadın akademik personelin 2.71±0.91 puan aldıkları görülmektedir. Aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($t=0.997$, $p=0.322$). Fakat kadın akademik personel bu boyutta diğer boyutlarda olduğu gibi daha az bilgilendirilmiştir ve yapılan bilgilendirmeler ortalamasının altındadır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Akademisyenlik ve öğretmenlik mesleğinde ilk yıllar meslek yaşamının en kritik dönemini oluşturmaktadır. İlk yıllar akademisyenlerin ve öğretmenlerin akademik destek ve yardıma en çok gereksinim duydukları bir dönemdir (Özdemir ve Yalın, 2000: 19).

Bu çalışmada, akademik personelin yeni işe başladığı süreçte işe ve ortama uyumu ile ilgili karşılaştıkları problemler belirlenmeye çalışılmıştır. Akademik personele uygulanan anketteki 49 ifade; “1. Boyut: Karşılama, Tanıtma ve Tanışma”, “2. Boyut: Bilgilendirme”, “3 Boyut: Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır.

Genel olarak bakıldığında bu çalışmada öne çıkan sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

▪ Her üç boyuttaki ifadelerle ilgili akademik personele ortalamasının (3) altında bir bilgilendirme yapıldığı tespit edilmiştir. Bu üç boyuttan bilgilendirmenin en alt düzeyde olduğu boyut, “Bilgilendirme” boyutu (2.45) olurken; bilgilendirmenin kısmen en iyi yapıldığı boyut, “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutu (2.83) olmuştur. Buradan anlaşılacağı üzere akademik personele karşılama, tanışma, tanıştırma ve genel bilgilendirme konularında yapılan bilgilendirmelerin eksik ve yetersiz kaldığı, buna karşılık görev ve işe yönelik bilgilendirmelerin ise biraz daha iyi yapıldığı görülmektedir.

▪ Yangın çıkışları, merdivenler, asansörler ile ilgili bilgi verilmemesi, araştırmaya katılan akademik personelin gördüğü en önemli problemlerden birincisidir.

▪ Otopark yerlerinin gösterilmediği ve girişi ve çıkışı ile ilgili bilgilendirme yapılmadığı sorunu araştırmaya katılan akademik personelin en önemli problemi olarak ikinci sırada yer almaktadır.

▪ En önemli eksiklik olarak üçüncü sırada, sigara içme yerlerinin gösterilmemesi gelmektedir.

▪ Kurumun tarihçesi hakkında bilgi verilmemesi, akademik personelin en önemli sorunu olarak dördüncü sırada yer almaktadır.

▪ “Kurumun misyonu, vizyonu ve hedeflerinin aktarılmadığı”, “Kurum kültürü, kurum politikası ve kurum değerleri hakkında bilgi verilmediği”, “Kampüs yerleşkesine araçla giriş-çıkış yapılabilmesi için, araç etiketi alınması gerektiği hakkında bilgi verilmediği”, “Kurumdan beklentilerin neler olduğunun sorulmadığı” ve “Güvenlik yeri ve iletişimi hakkında bilgi verilmediği” gibi sorunlar, akademik personelin en önemli sorunları arasında önde gelenler arasındadır.

▪ Akademik personelin, “Çalışma odamın girişine ismim yazıldı ve anahtarı verildi.” ifadesine verdiği cevaplardan bu yönde bir eksikliğin olmadığı ve bu ifadeye katılımın ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

▪ Akademik personelin eksikliğin olmadığını düşündüğü ifadelerden ikincisi “Nerede çalışacağım gösterildi.” sorusudur.

▪ “Kullanacağım oda, bilgisayar, telefon, masa, kırtasiye gereçleri, internet vs. imkânları sağlanarak kullanımına sunuldu.” ifadesi, akademik personelin sorunlu görmediği ifadelerden üçüncüsüdür.

▪ Ortalamanın çok üstünde olmamakla beraber, “İşe başladığıma dair mevcut çalışanlara bilgi verildi.”, “YÖKSİS (Yükseköğretim Kurulu Ortak Veri Tabanı)’e kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.”, “Vize, final, bütünlendirme vs. sınav zamanları ile ilgili bilgi verildi.”, “Mesai saatleri ile ilgili bilgi verildi.” ve “OBS (Öğrenci Bilgi Sistemi)’ye kayıt olmam gerektiği söylendi ve kullanımı ile ilgili bilgi verildi.” ifadelerine verilen cevaplardan akademik personelin diğer sorun görmediği ifadelerin bunlar olduğu görülmektedir.

▪ Araştırma grubundaki akademik personelin akademik ünvanlarına göre farklılıklarda; “Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” boyutunda, araştırma görevlilerinin daha olumsuz algılamaları bulunmaktadır. Fakat anlamlı bir istatistiksel farklılık göstermemektedir. “Bilgilendirme” boyutunda, araştırma görevlileri bilgilendirilme yönünden daha geri kalmışlardır. Ancak yine aralarındaki fark istatistiksel olarak anlam ifade etmemektedir. Son olarak “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutunda, araştırma görevlilerinin daha az bilgilendirildiği açıkça görülmektedir ve çıkan sonuca göre aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

▪ Çalışmaya katılan akademik personelin yaşına göre farklılıklarda; “Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” boyutunda, 30-43 yaş aralığında olan akademik personelin daha fazla bilgilendirildiği söylenebilir ve çıkan sonuca göre aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmaktadır. “Bilgilendirme” boyutunda, yaşı daha büyük olan akademik personelin daha fazla bilgi sahibi olduğu görülebilir. Ama aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Son olarak “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutunda, aralarındaki fark istatistiksel olarak bir anlam göstermese de yaşı daha büyük olan akademik personelin daha fazla bilgilendirildiği ve bilgilendirmenin ortalamanın biraz üzerinde olduğu ifade edilebilir.

▪ Araştırma katılan akademik personelin cinsiyetine göre farklılıklarda; “Karşılama, Tanıtma ve Tanışma” boyutunda, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, kadın akademik personelin daha az bilgilendirildiği sonucuna varılmıştır. “Bilgilendirme” boyutunda da, aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamakla beraber, erkek akademik personelin daha fazla bilgilendirildiği açıkça görülmektedir. Son olarak “Görev ve Yetkileri Tanımlama/İş ve Süreçle İlgili Bilgilendirme” boyutunda, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmasa da kadın akademik personel daha az bilgilendirilmiştir.

▪ Araştırma grubundaki akademik personelin medeni durum, görev yeri ve görev süresine göre farklılıklara bakıldığında; her üç boyut içinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Literatür incelendiğinde yapılan pek çok araştırmanın; oryantasyon eğitiminin önemi-gerekliliği-etkililiği, uyum, sosyalleşme, özel sektöre yönelik oryantasyon uygulamaları ve çalışmaları, üniversite öğrencilerine yönelik uyum/oryantasyon uygulamaları ve çalışmaları, işte adaptasyon, iş devamlılık ve oryantasyonun/uyumun personel devir hızına etkileri gibi konularda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu araştırmanın bulguları, göreve yeni başlayan akademik personelin/öğretmenlerin karşılaştıkları güçlüklerle ilişkin yapılan bazı araştırmalara paralellik göstermesi yönüyle literatürdeki tartışmaları desteklemektedir.

Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara benzer olarak, Duran vd. (2011)’nin yaptığı çalışmada, Ağrı ilinde 2010 yılında göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin sınıf içi süreçlerin yönetimi, atanılan yörenin farklı sosyal yaşantısına uyum, kurum kültürü ve örgütsel sosyalleşme süreçleri ile ilgili yaşadıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır ve bu konularda önemli sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Yine Korkmaz vd. (2004)’nin 2002-2003 öğretim yılında Ağrı, Diyarbakır, Konya, Muş ve Şanlıurfa illerinde göreve yeni başlayan toplam 247 sınıf öğretmenin karşılaştıkları güçlükleri incelediği araştırmanın sonuçlarına göre; göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu, öğretmenlik mesleğine uyum sağlamada ve bu mesleği başarılı bir şekilde icra etmede çeşitli zorluklarla (Resmi işlerin yürütülmesine ilişkin güçlükler, öğretmenlik mesleği ile ilgili güçlükler, derse hazırlık ile ilgili güçlükler, sınıf ortamına ilişkin güçlükler, okul-çevre ve aile ilişkilerine ilişkin güçlükler ve derslerin öğretimine ilişkin güçlükler) karşılaşmaktadır. Gökçe (2013)’nin, 149 sınıf öğretmenin katıldığı ve öğretmenlerin adaylık döneminde yaşadıkları sorunları ortaya koymayı amaçladığı araştırmanın sonucunda; öğretmenlerin, hedef yazmada, kalabalık sınıflarda öğretim yapmada, öğretim materyallerini elde etmede, yavaş öğrenen öğrenciler için uygun yöntemler kullanmada, öğrencilerle ilgili kayıt tutmada, müfettişlerle iyi ilişkiler kurmada ve yöneticilerden mesleki rehberlik ve destek almada güçlük çektikleri ortaya çıkmıştır. Son olarak Arı (2007), 2006 yılında 469 öğretim elamanına uyguladığı çalışmasında öğretim elemanlarının en çok karşılaştıkları sorunları belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın bulgularına göre dikkat çeken sonuçlar arasında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının en önemli sorunları ücret düşüklüğü ile yükselme zorlukları olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre kadın akademik personelin erkeklere nazaran daha az bilgilendirildiği tespit edilmişti. Çalışmada ortaya çıkan bu sonuçtan farklı olarak literatürde başka

sonuçlara da rastlanmıştır. Altuntaş (2010) yaptığı araştırmada, cinsiyet değişkenine göre oryantasyon programlarının yeterli düzeylerine yönelik öğretmen adaylarının görüşlerini tespit etmiştir. Aday öğretmenlerin oryantasyon eğitimine ilişkin görüşleri, görev yaptıkları okullarda karşılaştıkları tutum ve davranışlar, görev yaptıkları okula ilişkin duygu ve düşünceler, oryantasyon programını yürüten eğitimcilere ilişkin algılar, oryantasyon programının içeriği ve oryantasyon programı sonrasındaki durum ve düşüncelerinin cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmiştir. Çıkan sonuca göre bayan aday öğretmenler erkek aday öğretmenlerden daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

Literatürde konu ile alakalı olmakla birlikte farklı çalışmalarda mevcuttur. Garip (2009)'in 2007-2008 eğitim yılında Tekirdağ ilindeki ilköğretim okulları ve lise ve dengi okullarda göreve yeni başlamış(1-5 yıl arası) 388 öğretmen üzerinde uyguladığı çalışmada, okul yöneticilerinin göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini gerçekleştirme düzeyleri ölçülmüştür. Çalışma sonucunda göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgüte uyumlarını sağlamada okul yöneticilerinin kullandıkları stratejilerin önemi ortaya konulmuştur. Yine Uğuz (2013)'un, Mersin Milli Eğitim Müdürlüğü'ne yeni atanan öğretmenlere, oryantasyon eğitimi kapsamında verilen uyum eğitiminin etkililiğinin değerlendirilmesi amacıyla yaptığı çalışmada, uyum eğitiminin personele etkisinin boyutları araştırılmıştır. Sonuçta, uyum eğitiminin yeni atanan öğretmenler üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ve konu bazında değişen oranlarda uyum eğitiminde amaçlara ulaşıldığı anlaşılmıştır.

Yapılan araştırma neticesinde elde edilen sonuçlara dayanarak aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Oryantasyon eğitiminin ve bu eğitim kapsamındaki verilecek bilgilerin göreve yeni başlayan personele (akademik personel, öğretmen vs.) daha ilk günlerde verilmesi gerekmektedir.
- Çalışanlardaki verimliliğin artırılması, işe kontrollü bir şekilde başlamanın sağlanması, yanlış ve hatalı bilgilendirilmenin engellenmesi, stres, bunalma, şaşkınlık, çekingenlik, kaygı ve korkuların azaltılması, hayal kırıklığı ve moral bozukluğunun ortadan kaldırılması, iş tatmininin ve işe ve ortama uyumun sağlanması, işe yabancılaşmalarının azaltılması, iş gücü kaybının en asgari seviyeye çekilmesi ve iş gören devir hızının azaltılması gibi konular yönünden oryantasyon eğitimi gerekli bir eğitimidir. Dolayısı ile çalışanlarda oryantasyon eğitiminin yokluğunda bu sayılan durumların tam tersi yönde bir etki olacağı aşikardır.
- Oryantasyon eğitimi ayrıca, yeni çalışanların işe ve işletmeye yabancılaşmasını önlemek ve sosyalleşmeyi sağlamak, kendisine güven kazanmasını temin etmek, belirsizliklerin önüne geçmek, zaman kayıplarını ve buna bağlı problemleri ortadan kaldırmak, işi benimsetme, yeterliliklerinin sağlanması ve rollerinin tanımlanması gibi başlıklarda da önemli ve gereklidir.
- Oryantasyon eğitiminden ayrı olarak çalışanlara değer verici faaliyetlerde bulunmak en az oryantasyon eğitimi kadar önemlidir.
- Sayılan tüm bu gereklilikler ve sebeplerden dolayı, göreve yeni başlayan akademik personel/öğretmen/işgören; işe yeni başladığı süreçte batmaya ve yüzmeye bırakılmamalıdır.

▪ Son olarak işe yeni başlamış olan akademik personelin, oryantasyon sürecini ve/veya işe yeni başladığı dönemi iyi bir şekilde geçirmesi, akademik hayatının devamında başarılı olmasını sağlayacaktır. Dolayısı ile işe yeni başlayan akademik personelin çalıştığı kurumda bu süreci sağlıklı ve başarılı bir şekilde geçirmesini sağlayacak girişimlerde bulunulmalıdır. Bunu yapacak olan akademik personelin görevli olduğu birim-bölüm-yönetim ya da kurumun kendisidir. İşe yeni başlayan akademik personelin farklı zamanlarda göreve başlaması nedeni ile toplu şekilde bir oryantasyon eğitimi verilemiyor ise bütün bilgileri (karşılama, tanıtma, tanışma, bilgilendirme, görev ve yetki tanımlama ve iş-görev ile ilgili süreçler vs.) kapsayan bir oryantasyon el kitabı hazırlanarak görevine yeni başlamış olan akademik personele verilmesi bunu sağlamanın yollarından birisidir.

KAYNAKÇA

1. Altuntaş, Hasan (2010), *Oryantasyon Programlarının Yeterlik Düzeylerine Yönelik Öğretmen Adaylarının Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
2. Arı, Asım (2007), “Üniversite Öğretim Elamanlarının Sorunları”, Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı.17, (65-74).
3. Aşkun, Olcay B. (2004), “İşletmelerde Toplumsallaşma Kavramının Örgütte İşgöreni İşe Alıştırma Eğitimi Alanındaki Konumu ve İşlevi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.10, Sayı.21, (91-95).
4. Brown, Judith (2013), *Employee Orientation: Keeping New Employees on Board*, International Public Management Association for Human Resources, <http://www.digicast.com.au/Portals/59176/docs/Employee%20Orientation.pdf> (02.12.2013).
5. Can, Halil (2002), *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
6. Can, Halil – Tuncer, Doğan – Ayhan, Doğan Yaşar (1991), *Genel İşletmecilik Bilgileri (Üçüncü Baskı)*, Adım Yayıncılık, Ankara.
7. Deniz, Nevin (1999), *Global Eğitim*, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
8. Dessler, Gary (1999), *Essentials of Human Resource Management*, Prentice Hall, New Jersey.
9. Duran, Erol – Sezgin, Feridun – Çoban, Okan (2011), “Aday Sınıf Öğretmenlerinin Uyum ve Sosyalleşme Sürecinin İncelenmesi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aralık-2011, Sayı.31, (465-478).
10. Erdoğan, Samiye – Şanlı, H. Sinem – Şimşek Bekir, Hatice (2005), “Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Yaşamına Uyum Durumları”, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt.13, No.2, (479-496).
11. Garip, N. Ece (2009), *Okul Yöneticilerinin, Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde, Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
12. Gökçe, Asiye Toker (2013), “Sınıf Öğretmenlerinin Adaylık Dönemlerinde Yaşadıkları Mesleki Sorunlar”, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.21, (137-156).
13. Güçlü, Nezahat (1996), “Öğretmen Olma Süreci: Sosyalleşme”, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt.20, Sayı.99, (55-63).
14. İşçi, Emre (2013), *Oryantasyon Eğitimi*, Hastane Dergisi, www.hastanedergisi.com/sayi20/busayida32.asp (10.12.2013).
15. Kayış, Aliye (2010), *Güvenilirlik Analizi, içinde, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Editör: Şeref Kalaycı)*, Asli Yayın Dağıtım, Ankara.
16. Kocabacak, Ayşe (2006), *İnsan Kaynakları Eğitiminde Oryantasyon: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

17. Korkmaz, İsa – Şaban, Ahmet – Akbaşlı, Sait (2004), “Göreve Yeni Başlayan Sınıf Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Güçlükler”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı.38, (266-277).
18. Müminoğlu, Melih (2013), Oryantasyon Programları ve Şirketin/Yeni Çalışanların Beklentileri, www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=3092 (15.12.2013).
19. Özdemir, Nurdan (2013), İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi, www.okyanusbilgiambari.com/InsanKaynaklari/egitim/oryantasyon.pdf (02.12.2013).
20. Özdemir, Servet ve Yalın, H. İbrahim (2000), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Nobel Dağıtım, Ankara.
21. Phillips, Jack J. (1987), *Recruiting, Training, and Retraining New Employees*, Jossey Bass Inc., California.
22. Pigors, Paul ve Myers, Charles A. (1981), *Personnel Administration A Point of View and A Method*, (Ninth Edition) Mc Graw – Hill, USA.
23. Sevinç, Bilal (2011), *Survey Araştırması Yöntemi*, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Editör: Kaan Böke), Alfa Yayınları, İstanbul.
24. Sevim, Seher A. ve Yalçın, İlhan (2006), “Kısa Süreli Bir Oryantasyon Programı Denemesi: Öğrencilerin Uyum Düzeyleri ve Programa İlişkin Görüşleri”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt.39, Sayı.2, (217-233).
25. Türk, K. Ümit (2013), Kariyer Planlama, www.ytukvk.org.tr/arsiv/makaletop.php?makale=kariyerplanlama#_Toc536647909 (03.12.2013).
26. Uğuz, Harun (2013), *Uyum Eğitiminin Etkililiğinin Değerlendirilmesi: Mersin Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
27. Resmi Gazete (2010), Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100130-1.htm> (01.12.2013).
28. Westwood, Roberta L. (2013), Orientation: Taking it Online and the Trend to Blend, <http://www.iinduction.com/pdf/Orientation-%20Taking%20it%20Online%20and%20the%20Trend%20to%20Blend.pdf> (01.12.2013).