

Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi
Sayı 2 (2004), 201-210

ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞLERİ İLE İLGİLİ OLARAK ALGILADIKLARI OLUMLU VE OLUMSUZ ÖZELLİKLER

H.G. Şenel, A. Kılıçaslan, A. Köksal, İ. Demir, Ç. Sertelin (*)

ÖZET

Günümüz insanı, günlük yaşamının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. İş ortamının özellikleri bireylerin işten doyum sağlamalarının veya işlerine ilişkin yaşadıkları tükenmişlik duygusunun belirleyicisidir. Bu araştırmada, İstanbul Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde görev yapan doktoralı 85 öğretim elemanının işleri ile ilgili algıladıkları olumlu ve olumsuz özelliklerin neler olduğu araştırılmaya çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre işe ilişkin, algılanan en olumlu özellikler kişisel gelişim sağlama, araştırma imkanı yapma olanağı bulunması, öğrencilerle iletişim içinde olmak şeklinde sıralanırken, olumsuz özellikler ise, ekonomik koşulların kötülüğü, araştırma imkanlarının sınırlılığı ve fiziksel koşulların yetersizliği şeklindedir.

Anahtar Sözcükler: Öğretim elemanları, iş ortamı, öğretim elemanlığının olumlu ve olumsuz özellikleri

ABSTRACT

Contemporary people spend most of life-time at job-settings. Characteristics of these job settings define employee's job satisfaction and burnout related with their job. In this research, views of 85 academic staff related with the positive and negative properties of their job. has been investigated. The participants were from different departments of Istanbul University with doctorate degree. Findings of this research revealed that self-development and scientific research opportunities and relations with students are declared as positive properties of the job, besides, unsatisfying economical conditions, limited opportunities for scientific research and negative physical conditions are declared as negative properties of the job.

Keywords: Academic staff, job environment, positive and negative characteristics of being academic staff

(*)İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi

GİRİŞ

Eğitim kurumları giderek artan bir biçimde tüm dünyada önem kazanmaktadır. Bu kurumların başında da üniversiteler gelmektedir. Tüm ülkelerin, bilgiye ulaşabilmek ve bilimsel gelişmeleri en hızlı biçimde izleyebilmek için üniversitelerle ilgili iyileştirme çalışmaları yaptıkları söylenebilir (Altıntaş, 2003). Üniversitelerin niteliğinde son derece önemli paya sahip olan öğretim elemanlarının da, bilgiyi öğrenciye aktarmanın yanı sıra bilimsel araştırma yapmaları gerekmektedir. Yeterli altyapı, kaynak ve zaman sağlandığında bilimsel araştırma yapmak öğretim elemanlarının asli görevlerindedir. Ancak, ülkemizdeki üniversitelerde öğrenci çokluğunun yanı sıra altyapı, zaman ve kaynak yokluğu nedeniyle istenen düzeyde bilimsel araştırma yapılamamakta ve üniversitedeki zamanın büyük bir kısmı eğitim ve öğretim faaliyetlerine ayrılmaktadır (Köksoy, 1998).

Öğretim elemanlarının içinde buldukları iş ortamları ve çalışma koşulları, iş yaşamlarına ilişkin algılarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu algılar da öğretim elemanlarının işleri ile ilgili yaşadıkları iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini belirleyebilmektedir. Örneğin, bir çalışmada, bireylerin çalıştıkları kurumun sahip olduğu özellikler ile bireylerin işlerinden aldıkları doyum (Vallen, 1993) ilişkili bulunurken, bir başka çalışmada da işyerinin organizasyonel yapısının, bireylerin işleri ile ilgili yaşadıkları tükenmişlik düzeyi ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bireyler, olumlu ve paylaşımına açık bir iş ortamında başarı duygusunu daha fazla yaşarken, olumsuz ve baskıcı bir iş ortamında ise daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bireylerin işleri ile ilgili yaşadıkları tükenmişlik hissini; aşırı iş yükü, gereksiz bürokrasi, kariyeri geliştirmeye yönelik rehberliğin olmaması, rol karmaşası ve iletişimin olumsuzluğu, stres, çalışılan kuruma ilişkin olumsuz duygular, mihnetlilik duygusu ve destek görememe (Huberman, 1993), yöneticiler tarafından aşırı düzeyde eleştirilme, işin yapılması nedeniyle stres yaşama ve çevreden destek görememe (Gersten, Harniss, Keating ve Yovanoff (2001) belirlemektedir.

Odacı (2003) ise üniversite öğretim elemanlarının iş doyumu düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, iş stresi düzeyi arttıkça iş doyumu düzeylerinin düştüğünü ve stresle baş etme düzeyleri yükseldikçe iş doyumu düzeylerinin de yükseldiğini belirtmiştir. Ayrıca stres durumlarında, stresle baş etme tekniklerini iyi bildikleri ve kullandıkları oranda iş doyumlarının yükseldiği de görülmüştür.

Yapılan bir çalışmada, öğretim elemanlarının % 37,5'inin meslekten manevi tatmin duyduğu, % 49,7'sinin kısmen tatmin duyduğu, % 12,8'inin ise manevi tatmin duymadığı belirlenmiştir. Manevi tatmin duyduğunu belirten erkeklerin sayısının kadınlara göre daha fazla olduğu; en fazla manevi tatmini profesörlerin, daha sonra da doçentlerin duydukları saptanmıştır. Kıdem arttıkça da manevi tatminin arttığı belirtilmiştir. İş tatmini veya tatminsizliği, bireye bağlı değişkenlerin yanı sıra ülkenin ekonomik ve istihdam

düzeyi ile de ilgilidir. İş bulma olanağının olmadığı durumlarda bireyler tatminsiz bir biçimde işlerine devam etmekte ve bu da bireysel sorunları arttırmakta ve örgütsel ortamı olumsuz etkilemektedir. Öğretim elemanlarının çalışma yaşamından tatmin olmaları ile ilgili etmenleri; örgütsel etmenler (ücret, ekonomik ödüller, üniversitenin yapısı, yönetim politikaları, iletişim, işte ilerleme olanakları, teknoloji, çalışma koşulları) grupsal etmenler (sosyal ilişkiler) ve bireysel etmenler (kişilik, mizaç, tutum, yetenek ve becerileri, yaş, cinsiyet, eğitim, gereksinim ve beklentiler) olmak üzere üç ayrı grupta toplandığı belirtilmiştir (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser 2001).

Öğretmenlik ve öğretim elemanlığı yapanların iş doyumları veya tükenmişlikleri kendi özelliklerinin yanı sıra, çalıştıkları işyerinin ve grupların özellikleri ile ilgili olabilmektedir. Murat'ın (2003), üniversite öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini incelemek üzere yaptığı araştırmada, kadın öğretim elemanlarının, erkeklere oranla daha fazla duygusal ve kişisel başarı boyutlarında tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının medeni durumları incelendiğinde ise bekar olanların kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarında evli olanlara oranla daha fazla tükenmişlik düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Çalışmada, öğrencilerle iletişim becerilerini "çok iyi" ve "iyi" olarak değerlendiren öğretim elemanlarının "orta" ve "zayıf" olarak değerlendirenlere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Benzer olarak, meslektaşları ile uyumlarını "çok iyi" olarak görenlerin "zayıf" olarak görenlere oranla daha az tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Bir çalışmada başarıya odaklanmış olan asistanlar ile enerjik ve sabırsız bireylerin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, iş performansının ürün ve verimlilikten çok, iletişim, ulaşılabilirlik ve sosyal beceri gibi öğelere bağlı olduğu asistanlık gibi mesleklerde sabırsız ve enerjik bireyler daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır (Nowack ve Hanson, 1983).

Bir başka çalışmada da öğretim elemanlarının genelde cinsiyet, unvan ve fakülte değişkenlerinden bağımsız olarak benzeri stres kaynakları nedeniyle ve benzer düzeyde stres yaşadıkları saptanmıştır. Öğretim elemanlarının stres düzeyleri ile ilgili yapılan bu çalışmada, eğitimcilerin daha fazla stres yaşadıkları ve yaşanan stresin ağırlıklı olarak mesleki ilkeler faktörüyle ilgili olduğu görülmüştür (Balıcı, 2000). Ellez'in (2003) Buca Eğitim Fakültesi'nde görev yapmakta olan toplam 150 öğretim elemanı ile yapılmış olduğu çalışmada, kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına oranla daha yüksek iş stresi yaşadığı görülmüştür. Unvanlara göre iş stresi puanları incelendiğinde profesörlerin alt düzeyde, doçent ve yardımcı doçentlerin orta düzeyde ve öğretim görevlileri ile araştırma görevlilerinin yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır. Ellez'e göre özellikle araştırma görevlilerinin diğer unvanlara sahip olan öğretim elemanlarına göre daha fazla iş stresi yaşamalarının sebebi, onların sekreterlik, gözetmenlik gibi birçok akademik olmayan ve Kamu Personeli Dil Sınavı, araştırma gibi akademik işlere zaman ayırmak zorunda olmalarıdır. Ayrıca,

işte ilk 5 yıl içinde daha yüksek stres yaşanırken, 16 yıldan daha fazla kıdeme sahip öğretim elemanlarının stres düzeyleri düşmektedir. Aynı çalışma öğretim elemanlarının yaşadıkları stresin görev yaptıkları bölümlere göre değişmediğini göstermiştir.

Üniversite öğretim elemanlarından kendilerini en çok rahatsız eden, sorun olarak gördükleri durumları, yoğunluğuna göre sıralamaları istendiğinde, ilk dört sırada akademik çalışma ortamından kaynaklanan zorluklara (% 28.4), ekonomik imkansızlıklara (% 27.2), üniversite öğretim elemanları arasındaki ilişkilerdeki olumsuzluklara (% 22.8) ve üniversite öğretim elemanlarının alanlarında ve üniversitelerinde akademik çalışma yapamamalarına (% 11.1) yer verildiği görülmektedir (Murat, 2003). Diğer yandan Yavuz'un (2003) yaptığı araştırma sonucuna göre, akademik personelden % 31'i mesleğine ilişkin olumsuz bir tutuma sahiptir. Söz konusu olumsuz tutumların başlıca nedenleri, çalışma koşullarının yetersizliği, diğer öğretim elemanları ile işbirliği olanaklarının olmaması, yetersiz iletişim, yönetimle ilgili sorunlar ve ekonomik sorunlardır. Mesleki tutuma ilişkin olarak verilen çalışma koşulları ile ilgili olarak işyerindeki çalışma koşulları için uygun çalışma ofislerinin olmaması, gerekli teknolojik donanımın olmaması, iklimlendirme (ısınma ve soğutma), temizlik gibi sıkıntıların yaşanması, akademik personel için dersliklerin yetersizlikleri ve öğrenci fazlalıkları önemli sorunlar olarak sayılabilir. Korkut'a (2001) göre sınıfların kalabalıklaşması, ders yüklerinin ağırlığı öğretim elemanlarının yalnızca öğretim faaliyetleri içinde kalmalarına neden olmakta, ayrıca ekonomik sıkıntılar nedeniyle öğretim üyeleri, ek derslere girmekte, üniversite dışında ek işler aramakta, bu durumda üniversitenin temel fonksiyonlarından biri olan araştırma işlevinin aksamasına neden olmaktadır.

Aytaç ve ark. (2001) akademik yaşamın sorun alanlarını belirledikleri çalışmada da sorunlar; azalan mesleki ilgi, ücret yetersizliği, fiziki sorunları ve kadro sorunu şeklinde belirtilmiştir. Aynı çalışmada, çalışma ortamını etkileyen en olumsuz etkenin iş yerindeki ilişkilerde yaşanan sorunlar, çatışma ve çekememezlik (% 37) iken, ardından fiziki koşulların olumsuzluğu (% 21) gelmektedir. Aytaç ve ark. (2001) öğretim elemanlarının üniversite yönetiminden beklentilerini şu şekilde sıralamıştır: Yaptığı iş karşılığında iyi bir gelir elde etme, iş güvencesine sahip olma, bulunduğu kurumun modern alet ve materyallerle donatılması, teknolojik yeniliklerin varlığı, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği ortam, akademik unvanları elde edebilme, yükselebileme şansı, yaptığı işin her kesim tarafından saygı görmesi, öğretim elemanı olarak değer verilme ve kendisine bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme olanağının sağlanması vb. Yavuz (2003) yapmış olduğu çalışmada, öğretim elemanlığı mesleğinin öğrencilerle iletişim kurma, araştırma yapma ve kendini geliştirme fırsatlarına sahip olması gibi özelliklerin meslekleğe yönelik olumlu tutumlar geliştirilmesine katkıda bulunan olumlu özellikler olarak algılandığını belirlemiştir.

Bu çalışmada da İstanbul Üniversitesi'nin değişik fakülte ve bölüm-

lerinde çalışan doktoralı öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları olumlu ve olumsuz özelliklerin neler olduğunu saptamak amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma grubu

Araştırma grubunu, İstanbul Üniversitesi'nin değişik bölümlerinde görev yapan, doktorasını tamamlamış ve yardımcı doçentlik başvurusu yapma aşamasındaki öğretim elemanları oluşturmaktadır. araştırma grubu, 2003-2004 yılında akademik personele yönelik pedagojik formasyon programına katılan öğretim elemanları ile sınırlıdır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 60'ı kadın, % 40'ı erkektir ve % 80'i 35 yaş altında iken, % 20'si ise 35 yaş üstündedir. Öğretim elemanlarının % 42,4'ü evli, % 54,1'i bekar iken % 3,5'i eşinden boşanmış ve hizmet sürelerine bakıldığında % 31,7'si 7 yıl ve altı, % 51,7'si 8-10 yıl arası ve % 16,6'sı ise 11 yıldan fazladır görevlerini sürdürdüklerini belirten araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, okutman ve uzmanlardan oluşmaktadır. Bu öğretim elemanları İstanbul Üniversitesi'nin değişik bölümlerinde görev yapmaktadırlar ve bu bölümlere ilişkin bilgiler de Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Öğretim elemanlarının bölümlerine göre dağılımı

Bölümler	N	%
Hukuk	7	8,2
Hemşirelik	4	4,7
Mühendislik	19	22,4
Adli Tıp	2	2,4
Edebiyat	13	15,3
Orman	6	7,1
İletişim	6	7,1
İşletme	5	5,8
İktisat	2	2,4
Fen	4	4,7
Eczacılık	3	3,5
Eğitim	5	5,8
Siyasal	3	3,5
Diğer	6	7,1
Toplam	85	100

Anket Formu

Araştırma grubuna bölüm, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğretim elemanı olarak çalıştıkları süre ve kadro durumları ile ilgili kişisel bilgileri öğrenmeye yönelik soruların yanı sıra, meslekleri ile ilgili algıladıkları en önemli olumlu ve olumsuz özellikleri öğrenmek amacıyla açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Öğretim elemanlarının öğretim elemanı olmakla ilgili tüm olumlu ve olumsuz görüşlerini kendilerini sınırlamadan aktarabilmeleri amaçlandığından, ankette amaca yönelik olarak yapılandırılmış bir teknik yerine, açık uçlu sorular tercih edilmiştir.

Veri Analizi

Ankette yer alan sorulara verilen tüm cevaplar araştırmacılar tarafından incelenerek, benzer yanıtlar belirli alt başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Söz konusu alt başlıkların her birinin frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları olumlu özelliklere ilişkin olarak verdikleri cevaplar incelenmiş, frekansları ve yüzdeleri alınmıştır. Bunlara ilişkin bulgular Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları olumlu özellikler

Sırası	Algılanan Olumlu Özellikler	N	%
1	Kişisel Gelişim	69	71.2
2	Araştırma Yapma	38	44.7
3	Öğrencilerle İletişim Kurma	36	42.4
4	Ders verme - Öğretme	35	41.2
5	Bölüm-içi İlişkiler	21	24.7
6	Mesleki Saygınlık	14	16.5
7	Mesleki Özgürlük	14	16.5
8	Araştırma İmkanlarının Olması	7	8.2
9	Öğrencilerle İletişim	6	8.1
10	Öğrenci Sayısı	2	3.4

Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları çok sayıda olumlu özellik mevcuttur, ancak belli özellikler daha fazla öğretim elemanı tarafından olumlu özellik olarak belirtilmiştir. Bunların başında da üniversitede öğretim elemanlığı yapmanın "kişisel gelişimlerine fırsat vermesi" gelmektedir ve gurubun % 71.2'si tarafından işleriyle ilgili olumlu özellik olarak algılanmaktadır. "Kişisel gelişimlerine fırsat vermesi" ile ilgili özelliğin ardından, öğretim elemanlığı ile ilgili, üzerinde en fazla uzlaşılan olumlu özellikler arasında da araştırma yapma (% 44.7), öğrencilerle iletişim kurma (% 42.4) ve ders verme-öğretme (% 41.2) fırsatı vermesi gelmektedir. Gurubun % 16.5'i tarafından da öğretim elemanlığının mesleki saygınlık ve mesleki özgürlüğe sahip olması da diğer olumlu özellikler olarak belirtilmiştir. Öğretim elemanlarının yalnızca % 8.2'si öğretim elemanlığının onlara araştırma imkanı verdiğini, % 8.1'i ise öğrencilerle iletişimi olumlu bulduğunu belirtmektedir.

Öte yandan, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları olumsuz özelliklere ilişkin cevaplarının frekansları ve yüzdeleri de Tablo 3'te verilmektedir.

Tablo 3. Öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları olumsuz özellikler

Sırası	Algılanan Olumsuz Özellikler	N	%
1	Ekonomik Koşullar	51	60
2	Araştırma-Uygulama İmkanları	47	55.3
3	Fiziksel Koşullar	39	45.9
4	Yönetim	39	45.9
5	Akademik Çalışma Yapamama	33	38.8
6	Bölüm İçi İlişkiler	32	37.6
7	İş Yükü	30	35.3
8	Akademik Yükseltme Kriterleri	17	20
9	Öğretim Üyelerinin Özellikleri	13	15.3
10	Öğrenci Sayısı	11	12.9
11	Gelecek Kaygısı	6	7.1
12	Olumsuz Öğrenci Özellikleri	6	7.1
13	Eğitim-Öğretim koşulları	4	4.7

Tablo 3'te görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının işleri ile ilgili algıladıkları olumsuz özellikler, olumlu özelliklerden daha fazla sayıdadır. Gurubun % 60'ı işleriyle ilgili olarak ekonomik koşulları olumsuz algıladıklarını belirtmişlerdir. % 55.3'ü de işlerinin onlara araştırma ve uygulama imkanı vermemesini olumsuz özellik olarak algılamaktadır. Gurubun % 45.9'u fiziksel koşullar ve yönetimle ilgili özellikleri olumsuz bulduklarını belirtmişlerdir. % 38.8'i de akademik çalışma yapamamayı, % 37.6'sı bölüm içi ilişkileri, % 35.3'ü iş yükünü olumsuz özellik olarak bulurken, % 20'si akademik yükseltme kriterlerini, % 15.3'ü öğretim üyelerinin özelliklerini, % 12.9'u öğrenci sayısını, % 7.1'i gelecek kaygısı ile olumsuz öğrenci özelliklerini ve % 4.7'si de eğitim-öğretim koşullarını işleri ile ilgili olumsuz özellik olarak algıladığını ifade etmiştir.

SONUÇ

Bu araştırmada İstanbul Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının iş ve iş ortamı ile ilgili sahip oldukları olumlu ve olumsuz algılarını tespit etmek temel amaç olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, bundan sonraki daha büyük örneklem gruplarıyla gerçekleştirilecek araştırmalar ve öğretim elemanlarına yönelik yapılabilecek çalışmalar için yönlendirici bir çalışma olması hedeflenmiştir.

İstanbul Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının iş ve iş ortamları ile ilgili olarak algıladıkları olumlu ve olumsuz özelliklerin, diğer üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları ile yapılan araştırma bulgularında belirtilenlere son derecede benzer olduğu görülmüştür. Bu durumda; çalışılan üniversiteden, fakülteden bağımsız olarak öğretim elemanlarının iş ve iş ortamları ile ilgili olarak algıladıkları ortak bazı yönler olduğunu göstermektedir. Örneğin, Yavuz'un (2003) çalışmasında da belirttiği gibi öğretim elemanlarının; öğrencilerle iletişim kurma, araştırma yapma ve kendini geliştirme fırsatlarına sahip olması gibi özelliklerin, mesleğe yönelik olumlu tutumlar geliştirmesine katkıda bulunan olumlu özellikler olarak algılanmaktadır. Öte yandan, Aytaç ve arkadaşlarının (2001) yaptığı çalışmada bağımsızlık, kişisel gelişim imkanı, sosyal ilişkiler bu araştırmada da algılanan olumlu özelliklerken, yönetsel, ekonomik ve fiziki koşullar ise olumsuz özellikler olarak algılanmaktadır. Ellez'in (2003) araştırmasındaki, öğretim elemanlarının akademik işlere zaman ayıramadığına ilişkin bulgu, bu araştırma sonucu ile de benzerlik göstermektedir. Ayrıca, Murat'ın (2003) araştırmasına katılan öğretim elemanlarının yaptığı, kendilerini en çok rahatsız eden sorunların sıralaması da bu araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Bu durum da farklı üniversitelerde ve bölümlerde olmalarına rağmen bu meslek grubundakilerin algıladıkları olumsuzlukların ve sorunların son derece benzer olduğu anlamına gelmektedir. Tüm bunlardan ve Yavuz'un (2003) belirttiği diğer nedenlerden (çalışma koşullarının yetersizliği, diğer öğretim elemanları ile işbirliği olanaklarının olmaması, yetersiz iletişim, yönetimle ilgili sorunlar ve ekonomik sorunlar) ötürü öğretim elemanlarının

mesleklerine ilişkin olumsuz tutumları olabilmektedir. Korkut da 2001'de yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının ekonomik sıkıntılar nedeniyle ek derslere girmek, üniversite dışında ek işler aramak ve araştırma işlevinin aksatmak durumunda kaldığına dikkat çekmiştir. Benzer bulgular Aytaç ve arkadaşlarının (2001) araştırmasında da mevcuttur.

Tüm olumlu ve olumsuz özellikler ele alındığında Aytaç ve arkadaşlarının (2001) öğretim elemanlarının üniversite yönetiminden beklentilerine ilişkin yaptıkları sıralamanın haklılığı bir kez daha görülmektedir. Bu sıralamada, öğretim elemanları için; yaptığı iş karşılığında iyi bir gelir elde etme, iş güvencesine sahip olma, bulunduğu kurumun modern alet ve materyallerle donatılması, teknolojik yeniliklerin varlığı, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabileceği ortam, akademik unvanları elde edebilme, yükselebile şansı, yaptığı işin her kesim tarafından saygı görmesi, öğretim elemanı olarak değer verilmesi ve kendisine bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme olanağının sağlanması yer almaktadır.

Sonuç olarak, elde edilen bu bulgular, diğer araştırma sonuçları da göz önüne alındığında öğretim elemanlığı mesleğini yapmakta olan kişilerin, işleri ile ilgili bazı ortak, olumlu ve olumsuz algılara sahip olduğunu bir kez daha göstermektedir. İstanbul Üniversitesi'nde de bir grup öğretim elemanı üzerinde yapılan çalışmada da diğer öğretim elemanlarının da belirttiği gibi, bu meslekte çalışanların işleriyle ilgili algıladıkları olumlu özelliklerin en başında kişisel gelişim, araştırma yapma, öğrenciler ile iletişim kurma, ders verme-öğretme imkanı gibi özellikler gelmektedir. Aynı zamanda bu grubun işleriyle ilgili algıladıkları olumsuz özelliklere (ekonomik koşullar, araştırma-uygulama imkanları, fiziksel koşullar, yönetim, vb.) bakıldığında ise bu meslek grubuyla ilgili olarak ekonomik, fiziksel ve yönetsel koşulların acilen yeniden düzenlenmesi ve birincil amaçları kişisel gelişim olan bu grubun daha fazla araştırma-uygulama yapma imkanına kavuşturulması gerekmektedir. Ülkemizde bilimin ve bilgi üretiminin gelişmesi, artması için alınması gereken önlemlerin başında, verimli ve etkin öğretim elemanlarının yetiştirilmesi gelmektedir. Öğretim elemanlarının gelişimleri için ise uygun ortam ve koşulların sağlanması gerekmektedir. Öğretim elemanlarının yaptıkları işe yönelik algıladıkları olumlu ve olumsuz özellikleri değerlendirdikten ve çalışma koşullarını daha verimli ve elverişli hale getirildikten sonra üniversitelerimizin ve öğretim elemanlarımızın kalitesini arttırmak mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Altıntaş, M. (2003). Kamusal Kaynakları Özel Öğretim Kurumlarına Aktarma Projesi Üzerine Düşünceler ve Uyarılar, Eğitim-Bilim-Toplum. 1(1), 14-28.

- Aytaç M., Aytaç S., Fırat Z., Bayram N., Keser A. (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları. Uludağ Üniversitesi Kütüphanesi, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje No:99/29.
- Balcı, A. (2000). Öğretim Elemanlarının İş Stresi: Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ellez, M. A. (2003). Öğretim Elemanı İş Stresi. Eğitim Araştırmaları, 12, 104-110.
- Gersten R, Harniss M.K., Keating T., Yovanoff P. (2001). Working in Special Education: Factors that Enhance Special Educators' intent to say. Council for Exceptional Children, 67 (4), 549-567.
- Huberman, M. (1993). Burnout In Teaching Careers[A]. European Education, 25 (3), 572-584.
- Korkut, H. (2001). Sorgulanan Yüksek Öğretim. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Köksoy, M. (1998). Yüksek Öğretimde Kalite ve Türk Yüksek Öğretimi İçin Öneriler (2. baskı). İstanbul : İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- Murat, M. (2003). Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2 (19), 25-34.
- Nowack, K.M., Hanson, A. (1983) .An Investigation of the Relationship between Stress, Job Performance and Burn out in College Student Resident Assistants. Journal of College Student Personnel, 24, 540-550.
- Odacı, H (2003). Öğretim Elemanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İş Stresi Düzeyleri ile İlişkisi. Eğitim Araştırmaları Dergisi, 12, 111-120.
- Vallen, G. K. (1993). Organizational climate and burnout. Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly, 34, 54-59.
- Yavuz, Y. (2003) Üniversite personelinin mesleki tutumları ile kamu emekçileri sendikalarına ilişkin görüşleri. Eğitim-Bilim-Toplum, 1(1), 35-46.