

ÜNİVERSİTEDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ VE ÖZDEĞERLEME*
(M.Ü. A.E.F. öğretim Elemanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)

Yrd.Doç.Dr. Ayşen BAKİOĞLU**

Kalite, insana değer verme, sürekli değişme ve yenileme ile aynı anlama gelmektedir. Kalite, değişim, gelişim, reform ve yeniden yapılanma kavramları ile yakından ilgilidir. Kalitenin bireye yansımış şekli; sürekli problem çözme yolları arayan ve yaratıcı, ilgilerini ve amaçlarını gerçekleştirmede bencil olmayan ve adil davranan, insan ilişkilerinde demokratik ve özerk, sosyo-kültürel konularda esnek ve bütüncü özellikleri ağır basan bir insandır. Bu insanın gelişiminde yardımcı olacak öğreticinin de kaliteli olması ve bu özelliklere sahip olması eğitimde bir ön şarttır (APEID / UNESCO, 1986). Bu durum insanın çevresindeki ve toplumdaki yaşam kalitesi ile çok yakından ilgilidir. Ayrıca modern yaşamın gerektirdiği güçlükler ve baskılarla birlikte ele alınması gerekir (Paykoç, 1955).

İçinde yaşadığımız bilgi çağı, yüksek öğretim kurumlarının eğitim düzeylerini korumasından ziyade devamlı iyileşme, gelişme ve değişme içinde bulunmasını gerektirmektedir. Artık bilgiyi bilgiye uygulamak, var olan bilginin yönetimde en iyi nasıl kullanılacağı bilgisini sağlamak, yeni bilgilere gereksinim duymak ve bunları etkili kullanma yollarını aramak zorunlu duruma gelmiştir (Bursalıoğlu, 1995a). Böyle bir dinamik yapıyı sağlayabilmek için üniversitelerde,

1. Öğrencinin akademik başarı potansiyeli,

2. Öğretim elemanlarının yaratıcı eğitici vasıfları,

3. Öğretim materyalinin içeriğinin çalışma hayatının istek ve ihtiyaçlarına uygunluğu gibi 3 ana faktöre ihtiyaç vardır. Bu çalışmada yukarıdaki gereklerden ikincisi öğretim elemanlarının öğretimi direkt etkileyen vasıfları, yine kendilerinin özdeğerlenmelerine başvurulmak suretiyle detaylı olarak incelenmeye çalışılmaktadır.

Günümüzde, sanayi kuruluşları ve iş dünyasında en sık kullanılan kavramların başında "Kalite Devrimi" ve "Toplam Kalite Yönetimi" gelmektedir. Müşteri odaklılık, sürekli gelişme, katılımcı yönetim, önleyici kalite kontrol, esnek üretim ve diğer pek çok terimi içeren bu anlayış çağdaş ülkeler arasında yer almayı hedefleyen ülkemiz için iyi bir fırsat oluşturmaktadır. Bu nedenle her şeyden önce konuyu üniversitelerin ele alıp, toplumun özellikleri ile bağdaştırarak uygulamalara destek olan bir faaliyete geçmeleri gerekmektedir (Kavrak- oğlu, 1994).

Üniversite öğretim elemanlarının mesleki sorumluluğu ve yaptıkları araştırmalar yoluyla bilgilerini yenilemeleri, üniversitelerde Toplam Kalite Yönetiminin kolaylıkla uygulanabileceğine işaret etmektedir. Buna rağmen, öğretim personelinin bazıları verdikleri dersleri her yıl aynı şekilde tekrarlamakta, herhangi bir katkıya gerek hissetmemektedirler.

* Bu makale kapsamlı bir alıştırmanın özetidir.

** Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

Tersine diğer bir kısmı ise eğitime ihtiyacı olduğunu fark etmekte ve bu eğitimi almak için hareket geçmektedir. Verdiği dersleri geliştirmek için araştırma yapmakta ve bunu yaptıkları öğretime yansıtmakta, diğer öğretim elemanları ile olan iletişimlerini bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirmektedirler. Bunlar literatürü yakından takip etmekte ve araştırmalarını objektif olarak yorumlamak için titiz çaba sarf etmektedir. Buna bağlı olarak çalışmalarında yaratıcı olmakta ve bu yaratıcılıklarını sadece araştırmalarında değil, verdikleri derslerde de etkin hale getirmektedirler. Dahası bu kategorideki öğretim elemanları, eğer kurum öğretimi ödüle layık görüyor ise yaratıcı enerjilerinin çoğunu dersleri için kullanmaktan çekinmemektedirler.

Üniversitelerde bulunması beklenen, öğretim elemanı tipi ikinci gruptakilerdir. Toplam Kalite Yönetimi kavramı yukarıda tanımlanan ikinci türdeki öğretim elemanını yetiştirmeyi ilk hedef almaktadır. Çünkü üniversitenin çıktısı olan mezunları istihdam edecek olan birimlerin tatmini, üniversite öğretim elemanı niteliği ile doğru orantılıdır.

Akademik faaliyetlerin amacı araştırmalar yoluyla bilgiyi keşfetmek ve eğitim yoluyla yaymaktır. Toplam Kalite yönetiminin üniversite yönetiminde uygulanması konusunda çeşitli görüşler vardır. Akademisyenler hem öğretimde hem de araştırma alanında kaliteden hiçbir taviz verilmemesi konusunda hemfikirdirler. Öğrencinin mükemmel olarak mezun edilmesi herhangi bir ürünün mükemmel olmasından daha önemlidir (Duruiz, 1995). Bu durum, üniversitenin tüm faaliyetlerinde kalite standardını yükseltmek için ürünü (öğrenci) yetiştiren öğretim elemanlarının nitelikleri konusunu gündeme getirmektedir. Eğer bir kurumda çalışan insanların nitelik standartları yüksek değilse, bu kurumun kurum dışı kalite taleplerini tutarlı bir şekilde karşılaması oldukça zordur. Kurumun kalite gelişimine başlayacağı en doğru yer bireyin performansı ve kalite konusundaki tutumlarıdır. Yüksek kişisel kalite, bölümlerin kalitesinin yükselmesine yol açar, kaliteli bölüm ise yüksek nitelikli ürün ve hizmetler yaratır (Şensezgin, 1995). Kaliteli bölüm yaratmakta, kaliteli öğretim elemanı yaratmak önemli bir konudur. Üniversitelerin ürünleri olan mezunları istihdam eden birimlerin tatmininin ana kaynağı nitelikli öğretim elemanıdır.

Ülkemizde, üniversitelerde rekabet ortamının bulunmaması nedeniyle herhangi bir üniversitenin kalitesinin diğeriyle karşılaştırma imkanı ve gereği görülmemektedir. Rekabet ortamının olmaması üniversitelerde çalışanların kendilerinden memnun olmaları ve bu konuda herhangi bir araştırmaya girmeye gerek duymamalarının bir nedeni olarak ortaya çıkmaktadır (Taşçı, 1995).

Toplam kalite yönetiminin bir ölçütü beklenen performans ile algılanan performansın karşılaştırılmasıdır. Üniversite öğretim elemanlarının yaptıkları öğretim ile ilgili standartlar belirlenmemiştir. Başka bir deyişle nitelikli bir öğretimin ne anlama geldiğini belirleyen ve ölçüt oluşturan ve buna göre öğretim yapanlara prim veren veya terfide bir kriter olarak kullanan bir değerlendirme sistemi ülkemizde bulunmamaktadır, "öğretim, öğretim elemanının asli görevidir, araştırma ise kendi özel işidir" şeklindeki yaygın anlayış, öğretime çabayı durdurmakta olabilir, öğretim elemanlarının kendi performanslarını algılamaları yukarıda açıklanan anlayışlardan etkilenmekte olup olmadığının araştırılması gerekmektedir.

Toplam Kalite için yöneticinin hazır olması yeterliği yanında, insan gücünün, yani diğer tüm çalışanların da kaliteyi arama ve yakalama çabaları daha sonraki tüm diğer faktörleri doğru yönde etkileyebilecek ve kaliteye ulaşmada en önemli adım atılmış

olacaktır. Toplam Kalite Yönetiminin Üniversitelerde uygulanıp uygulanamayacağına yönelik çeşitli görüşler bulunmaktadır. TKY anlayışının üniversitelerde uygulanabilmesi konusundaki tartışmalar özetle aşağıda yer almaktadır (Duruiz, 1995):

Sürekli iyileştirme çalışmaları: Bu alanda akademisyenliğin özünde yatan sürekli araştırma, yeni yöntemlerle eğitim yapmak anlamında TKY ile çakışmaktadır. Dünyadaki gelişme ve tartışmaları izleyerek müfredatı, ders konularını sürekli yenileyerek düzenlemek bu sektör için hayati öneme sahiptir. Üniversitelerin bu çalışmalara imkan tanıyan, esnek ve geniş perspektifli yapıya sahip olması, bürokratik yapılarla örgütlerin standart programlar çerçevesinden uzaklaşması gerekir.

Takım çalışması: Akademisyenlerin konularında uzmanlaşmaya gitmeleri esas iken TKY yaklaşımı, çalışanlarını sürekli beraber çalışmaya ve planlamaya teşvik eder. Batı toplumlarında akademisyenlerin birbirleri ile rekabet içinde olmaları da bu yaklaşımla çalışmaktadır. Ancak disiplinler arası projeler, özellikle sosyal bilimlerde ağırlık kazanmaya başlamıştır.

Sistem Yaklaşımı: Eğitimin kalitesini arttırmak için sistemin tümünü değerlendirmek gerekir. Her birimin kendi etkinliğini arttırması ve kalite konusundaki duyarlılığı bütünü etkileyecektir.

Müşteri Tatmini: Müşterinin kim olduğunun dikkatli bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Öğrenciler, mezunlar ve veliler müşteri anlamına gelmektedir. Akademisyenlerin değerlendirilmelerinin, yaptıkları araştırmalarla belirlenmesi, öğrenciyi müşteri olarak görenler açısından çelişkili bulunmaktadır. Ancak müşteri tatmini için araştırmanın birinci elden kaynak sağlama açısından derslerdeki niteliğin yükselmesine katkıda bulunduğu göz ardı edilmektedir.

Sayısal Başarının İkinci Planda Tutulması: Akademisyenlerin araştırma ve öğrenci sayılarının çokluğu değil kalitesi daima ön planda tutulması gereklidir.

Katılımcı ve Demokratik Bir Yaklaşım: Eğitim Yönetiminde, eğiticiler, öğrenciler, aile, ve yerel yönetimlerin söz hakkı olacağı şekilde yapılandırılması, öğrencilerin demokrasiyi yaşayarak öğrenmeleri açısından faydalıdır.

Yüksek öğretimin ana görevlerinden biri öğretimin kalitesini belirleyecek kriterleri oluşturmaktır. Bunun için bazı sayısal göstergelere başvurulmaktadır, örneğin kayıt olan öğrenci sayısı ve daha sonra bunların ne oranda öğrenimi terk ettiği veya başarısızlığa uğradığına bakılmaktadır. Diğer bir gösterge ise üniversitenin yönetiminin niteliğidir. Ancak bunu değerlemek sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Çünkü yönetimin ürünü, akademik çalışmaların ürünlerine bağlı görünmektedir ve yönetsel çalışma ve akademik çıktılar arasındaki ilişkiyi aramak zor ve yapay bir iş olmaktadır. Ancak tüm örgütün harcamalarına bakılarak yönetsel harcama oranı çıkarılabilir veya akademik planlar üretimini ölçü olarak yönetsel başarı ölçülebilir.

Üniversitenin kendini veya temel birimlerini değerlemesi daha çok gelişme amacına yönelik bir yaklaşım olarak görünmektedir. Kendini inceleyip değerlemek, amaçları tanımlamak, çalışma metodlarını düşünmek ve mevcut potansiyel başarılı analiz etmek ve böylece kendi gelişimini genişletmek ilerlemeye yol açmaktadır. Açıklanmaya

çalışılan bu kavrama ÖZDEĞERLEME adı verilmektedir. İsveç'te yapılan bir araştırma özdeğerlenmenin kişinin kendini eleştirel bir uyarıya yol açtığı ve yukarıdan emir şeklinde değil, personelin kendiliğinden, kendini geliştirmek için yapması gerektiğini vurgulamaktadır (Furumark, 1981). Diğer yandan özdeğerleme, mevcut durum ve içerik hakkında bilgi sunmakta ve bu, amirlerin örgüt geliştirme konusunda ipuçlarına sahip olmasına yol açmaktadır.

Amerika'da kurumsal değerlendirme eyalet hükümeti tarafından veya kurumun kendisi tarafından "gönüllü meslektaş değerlemesi" ile yapılmaktadır. Kells (1986) özdeğerleme yapılması için kurum içinde istişare oluşturmak gerektiği ve kurumsal özdeğerlemenin yapılmasını engelleyen davranışsal problemlerin giderilmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır.

İngiltere'de yapılan bir çalışmada, öğretim elemanları grup halinde yürüttükleri kendi araştırma projelerini, araştırmanın seyri, yapısı, tipi, çıktısı, yaran ve yol açtığı etki açılarından değerlemeleri istendi. Aynı araştırma projesi içinde olan meslektaşların, örgütü bütün olarak değerlemek yerine, kendi projelerini kendilerinin değerlemesi suretiyle örgütün etkinliğini belirlemenin en iyi yol olduğu sonucuna ulaşıldı (Sizer ve Frost, 1985). Bunun neticesinde enstitü ve üniversitelerin özdeğerleme yapmalarına önem verilmeye başlandı ve kurum etkinliğini belirlemede en etkin metodun özdeğerleme olduğuna yönelik düşünce pekişmiş oldu.

ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Üniversitenin yüklendiği kalite sorumluluğu, kendini eleştirebilen ve verdiği dersleri sürekli geliştiren, ayrıca yaptığı çalışmayı öğretime yansıtan öğretim elemanları ile yerine getirilebilir. Bu tür öğretim elemanlarının kendini değerlendirme yeterliliğinde olabileceği düşüncesiyle Toplam Kalite Yönetiminin neresinde olduğumuza yönelik bir çalışmayı yine öğretim elemanlarının kendi görüşlerine başvurarak belirlenebileceğinden hareketle bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın problemi şöyle belirlenebilir: Toplam Kalite Yönetimi anlayışı doğrultusunda M.Ü. AEF'nda Görev Yapan öğretim Elemanları özdeğerlemelerini Ne Şekilde Yapmaktadırlar?

ARAŞTIRMANIN AMAÇLARI

Öğretim elemanlarının kendi değerlendirmeleri ile yaptıkları öğretimin ve araştırmanın niteliğini Toplam Kalite Yönetimi çerçevesinde belirlemek araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır, özdeğerleme yapılırken çeşitli biyografik ve çevresel değişkenler bakımından bazı farklılıkların olup olmadığı da belirlenmeye çalışılmıştır. Böylece araştırmanın alt sorulan:

- Öğretim elemanlarının alanları (Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesinde on altı bölüm genel adlar altında birleştirilmiştir ve toplam altı genel alan düzeyinde değerlendirme yapılmıştır.
- Öğretim elemanlarının unvanları,
- Meslekte geçirilen yıl,

- Yaş,
- Ders verilen ortalama sınıf mevcudu, özdeğerleme yapılırken farklılık yaratmakta mıdır, şeklinde formüle edilebilir.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Öğretim elemanlarının kendi bakış açılarından gerçekleştirdikleri öğretim ve araştırmanın değerlendirilmesinin yapılması üniversitenin nerede olduğunun ve nereye gitmeyi hedeflediğinin bir göstergesi olarak önemlidir.

Toplam Kalite Yönetimi kavramındaki ana mesaj, bütün birimlerde yüksek kalite ve yüksek başarı oranına ulaşmak olmakla birlikte bunun için hazır biçilmiş programlar bulunmamaktadır (Murgatroyd ve Morgan, 1992). Kısaca çabucak uygulanıp sonuç alınıp kurumları hemen değiştirecek bir formül yoktur. Üniversite öğretim elemanlarının yaptıkları öğretim ve araştırmanın yine kendileri tarafından değerlendirilmesini sağlamak yukarıda da belirtildiği gibi eleştirel düşünceye yol açacağı ve oluşturulan kriterler açısından kendilerini daha evrensel boyutlar ile görebilmek yeterliğine dikkat çekeceği düşüncesi araştırmanın önemine işaret etmektedir.

Ülkemiz literatüründe Üniversitelerde Toplam Kalite Yönetimi ve özdeğerleme konularında yapılmış araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma ilk olmak yönünden önemli görülebilir.

Bulgular ve önerilerin örgüt, eleman ve kendini geliştirme politikası bakımından her düzeydeki öğretim elemanına, yöneticiye, ve politika yapıcısına potansiyel bir yarar sunacağı sanılmaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama tekniği olarak tarama modeli kullanılmıştır. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan 222 (1995 Bahar döneminde) öğretim elemanı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. 176 öğretim elemanının özdeğerlemeleri anket yöntemi ile taranmıştır. Anket formları araştırmacı tarafından fiilen öğretim elemanları odalarında ziyaret edilerek bizzat kendilerine, ilgili sekretere veya araştırma görevlilerine, öğretim elemanlarına iletilmek üzere bırakılmıştır. İlk makul zamanda cevap oranı düşük (%32) olmuş daha sonra hatırlatma yazıları ve yüz yüze görüşmeler sonucu ankete cevap verme oranı artırılarak 124'e (%74.5) ulaşmıştır.

Araştırmanın aracı olan anket formu mevcut literatür ve araştırmacının kendi tecrübelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket formunda yer alacak sorular hazırlandıktan sonra farklı bölümlerden on öğretim elemanına uygulanmış ve anlaşılmayan, ikileme düşülen, ülkemiz koşullarına uygun görülmeyen sorular işaretlemeleri istenmiş ve daha sonra kendileri ile görüşme yapılarak anket formu son şekline getirilmiştir.

Araştırma anketi üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm öğretim elemanlarının alan, biyografik özellikleri ve kurumsal düzenlemeleri öğrenmeye yönelik değişkenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümü öğretim ile ilgili 14 kriteri içermektedir, öğretim elemanlarından kendilerini bu kriterler açısından Tamamen Doğru'dan (Tamamen Katılırim) Tamamen Yanlış'a (Tamamen Karşıyım) uzanan beşli bir Likert ölçeği üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümü öğretim elemanlarının Araştırma ile ilgili çalışmalarını değerlendiren 9 sorudan oluşmuştur. Ayrıca formun sonunda öğretim elemanlarının özdeğerleme öğretim ve araştırma konularında yorumlarını yazabilecekleri açık uçlu bir soru yapılandırılmıştır. Soruların açık ve anlaşılır olduğu, araştırma formunun kastettiği alanı ölçtüğü cevap veren öğretim elemanlarının çoğunun yazılı yorumundan ve sözlü açıklamalarından anlaşılmıştır.

Davidson (1970) ideal anketin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamaktadır: Açık belirgin ve anlaşılır, cevaplayıcının muhtemel yanlışlarını en aza indirecek, ilgilere hitap edebilecek, işbirliğini destekleyen, gerçeği olabildiğince üstü kapalı olarak alabilen sorulardan oluşmalıdır. Bu araştırmanın aracı hazırlanırken yukarıda sıralanan bu özelliklere elden geldiği kadar dikkat edilmiştir.

Cevaplanan anket formları elde edildikten sonra Marmara Üniversitesi İSKAR Merkezinde (istatistik ve Kantitatif Araştırma Uygulama Merkezi) uzman gözetiminde araştırmacının kendisi tarafından istatistiksel analize (NCSS paket program ile) tabi tutulmuştur. Frekansların bulunmasından sonra, Kay Kare testi ve gruplar arası farkın varlığı F değeri ile saptandıktan sonra bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamaya yönelik, grupları ikiyeşerli olarak karşılaştıran tablolar her değişken için ayrı ayrı üretilmiştir.

ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırma örneklemini oluşturan öğretim elemanlarının objektif olarak kendi özdeğerlenmelerini yapacakları varsayılmaktadır. Subjektive her zaman ve her düzeyde söz konusu olabilmektedir, ancak üst düzeyde eğitilmiş ve alanında uzman olan bireylerin eleştirel kimliğe sahip oldukları beklentisi değerlemelerinin güvenilir olacağı varsayımına yol açmaktadır.

Araştırma anket formunda kullanılan öğretim ve araştırmaya yönelik kriterlerin ülkemiz üniversiteleri öğretim elemanlarına uygun olduğu ve örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi öğretim elemanları ile ve tamamının elde edilmek istenmesine rağmen geri dönen anket formu sayısı ile sınırlıdır. Cevap veren öğretim elemanlarının kendi haklarındaki özdeğerlemeleri kendi yaşantıları ile sınırlıdır.

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma 48 adet özet tablo üretmiştir. Burada fazla yer tutacağı düşüncesiyle, sadece genel olarak sonuçlar verilmektedir (araştırmanın detaylan araştırmacıdan elde edilebilir.) (Bakioğlu. 1996).

Öğretim Kriterleri Açısından

Araştırma kapsamına giren öğretim elemanlarının %92.5'i öğretim mesleği için gerektiği gibi eğitildiğini ve bu mesleğe adapte olduğunu düşünmektedir,

- %97.5'i verdiği derslere eleştirel gözle baktığını ve çalışmasını kendisi değerlendirildiğini belirtmiştir,
- %94.3'ü alanındaki literatürü bilip kullandığını,
- %91.1'i alanındaki son gelişmeleri takip edebildiğini,
- %83'ü çalışmalarında yaratıcı olduğunu,
- %91.6'sı meslektaşları ile mesleki, eleştirel diyalog kurduğunu,
- %96.8'i öğrencilerine karşı iyi niyetli olduğunu,
- %80.3'ü verdiği derslerin sonuçlarını meslektaşları ile irdelediğini,
- %86'sı verdiği derslerin etkilerine dikkat ettiğini,
- %98.4'ü ders verdiği grubun öğrenim ihtiyaçlarına cevap verdiğini,
- %84.7'si alanında pedagojik eğitim aldığı,
- %96.8'i beşeri ilişkilerin önemine inandığını,
- %57.1'i meslektaşları arasında öğretim açısından mükemmel olarak değerlendirildiğini belirtmiştir.

Araştırma Kriterleri Açısından

- %58.1'i tatminkar yayın yapamadığını,
- %61.6'sı öğretim materyalleri ürettiğini,
- %66.1'i araştırma danışmanlığı yaptığım ve öğretimde etkin çaba sarf ettiğini,
- %81.3'ü derslerini meslektaşları ile birlikte organize ettiğini,
- %77.5'i mesleki öğüt vererek alanında istişarede bulunduğunu,
- %82.5'i dergilerde editör olmadığımı,
- %61.7'si mesleki kuruluşlar ve ilgili birimler ile işbirliğinin olmadığını,
- %52.6'sı toplumsal birimlere ders verip konferanslara bilgi sunduğunu,
- %67.2'si verdiği derslerin tüm yönlerini, üniversitenin hizmet verdiği birimlerin, meslektaş ve öğrencilerinin görüşlerini alarak değerlendirdiğini bildirmiştir.

özdeğerlemenin araştırma ile ilgili sorularda negatife doğru düştüğü dikkat çekici görünmektedir. öğretim elemanları öğretim ile ilgili kriterlerde özdeğerleme yaparken oldukça güvenli görünürken çoğu, örneğin, tatminkar yayın yapmadıklarını, dergilerin bilimsel hakem heyeti içinde bulunmadıklarını ve çevredeki kuruluşlar ile diyalog ve işbirliği içinde olmadıklarını vurgulamışlardır.

Kay Kare Testi ve Anova Testine dayalı bulgular özet olarak Tartışma ve Sonuçlar kısmında verilecektir.

TARTIŞMA VE SONUÇLAR

öğretim elemanlarının baş tarafta verilen literatür ışığında özdeğerlemelerini belirleyerek bulguları Toplam Kalite kavramı çerçevesinde incelemeye yönelik olan bu araştırmada Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının görüşleri taranmıştır. Araştırma bulguları yorumlanırken bunların üniversitelerin gündeminde bulunan sorunlardan etkileneceği açıktır. Dolayısı ile öğretim elemanlarının özdeğerlemelerinin içinde buldukları kurumun sorunlarından soyutlanabileceğini düşünmek mümkün görünmemektedir.

Biyografik ve çevresel değişkenlerin oluşturduğu alt grupların birbirleri ile birçok farkı ortaya çıkmakla birlikte genel olarak öğretim elemanlarının yaptığı özdeğerlemenin olumlu veya iyimses olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 124 öğretim elemanının 16 bölümün genel düzeyde hepsini temsil ettiği söylenebilir. Araştırma kapsamındaki öğretim elemanlarının cinsiyet itibarıyla hemen hemen eşit düzeyde temsil edilmesi araştırmacı tarafından kontrol edilmeyen bir değişken olmasına rağmen olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırma kapsamındaki öğretim üyelerinin yaşı itibarıyla en geniş grubun 46-50 olduğu görülmektedir. Eğitim yöneticilerinin bu yaş grubunda en etkin, en fazla özdeğerlendirme yapan ve örgüt niteliğini beraber çalıştığı öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlayan grup olduğu (Bakioğlu, 1993) düşünülürse öğretim elemanlarının da bu yaş grubu içinde etkin olup olmadıkları incelenebilir. Başka bir deyişle okul yöneticilerinin biyografik değişkenlerinin meslekteki etkinlikleri ile olan ilişkilerin ne oranda yüksek öğretim öğrencilerine uygun olduğunun araştırılması gereklidir.

Öğretim elemanı olarak on beş yıldan az deneyimi olanların toplamının yaklaşık %52'sini, 1982 de kurumun Fakülte statüsüne kavuşmasından sonra göreve başlayan genç kadro olduğu dikkat çekmektedir. Fakültenin geleceği açısından bu genç işgücü, ileride toplam kalitenin elde ediminde potansiyel güç olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının en büyük oranının (%37.2) öğretim görevlisi olması öğretimde doktora derecesi bulunmayan pek çok öğretim elemanının rol oynadığını göstermektedir. Bu durum geleceğe yönelik lisans üstü eğitim ve personel politikasında doktora öğrencisi sayısının artırılmasının önemine dikkat çekmektedir. Öğretim elemanı olarak sahip olunan deneyim olarak en yüksek oranı %39 ile 21'den daha fazla yıldır hizmet yapan personel oluşturmaktadır ve ders verilen sınıfların yarıya yalan bir kısmında öğrenci sayısının 51 ve daha fazla oluşu öğretimin niteliği açısından değerlendirilmesi gereken bir başka bulgudur.

Araştırma bulgularından çok manidar ($P < .01$) düzeydeki sonuçlar şu şekilde yorumlanabilir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının tamamına yakın kısmı verdiği derslere gözle bakarak çalışmalarının özdeğerlemesini yaptıklarını belirtmelerine rağmen yarıdan fazlası meslektaşları arasında öğretim açısından mükemmel olarak değerlendirildiğini kaydetmeleri anlamlıdır. Diğer yandan araştırma örnekleminin tamamına yakın kısmının (%85) pedagojik formasyonu olduğu anlaşılmaktadır. %15 öğretmenlik formasyonu olmayan grup öğretmen yetiştiren fakülte öğrencileri için küçük bir rakam olarak değerlendirilmelidir.

Öğretim kriterleri açısından %85'in üzerinde olumlu özdeğerleme görülmektedir, diğer bir deyişle öğretim elemanlarının tamamına yalan kısmı yaptıkları öğretimden memnuniyet duymaktadır. Bütün öğretim kriterleri bakımından öğretim elemanları kendilerini "iyi" veya "çok iyi" olarak nitelendirmektedirler. Bu durum, üzerinde dikkatle ve özenle düşünülmesi gereken bir bulgu olarak değerlendirilmelidir. Kariyerde eleştirel, kendi yaptığı eylemleri sorgulayan bir evrenin varlığı ve bu evrede etkinliğin en üst düzeyde olduğuna yönelik araştırma bulguları (Bakioğlu, 1995) bireylerin uygulamalarından memnuniyet duymalarının gelişimi durdurma anlamına gelebileceği ve eski eylem şeklini aynen tekrar etme anlamında yorumlanabileceğini ortaya çıkarmıştır. Öğretim elemanlarının öğretim standart ve niteliği konusundaki anlayışları ayrı bir araştırma konusu olarak incelenmesi gerekmektedir.

Çalışma kapsamına giren öğretim elemanlarının hepsi akademik dürüstlük ve akademik meraka sahip olduklarını belirtmelerine rağmen bunların yarısından fazlasının tatminkar yayın yapamadığını vurgulaması ağır öğretim yükü ve çoğu 51'den fazla öğrencisi olan sınıflarda ders vermek durumunda olmaları ile açıklanabilir.

Öğretim elemanlarının özdeğerlemelerinde kullanılan diğer bir kriter araştırma idi. Genel olarak tüm öğretim elemanlarının verdiği cevap frekanslarına bakıldığında örneklemin yandan fazlası tatminkar yayın yapamadığını vurgulamakta, bir o kadar öğretim elemanı ise öğretim materyali ürettiğini belirtmektedir. Yayın sayısı ve niteliği, öğretim elemanlarınca yeterli görülmemektedir. Bu bulgu öğretim elemanlarının yaptıkları araştırmaları nitelik ve nicelik bakımından yetersiz bulduklarına (Korkut, 1981) yönelik bulgu ile tutarlılık göstermektedir. Mevcut zaman ve çabanın öğretime faydalı olacak ders notu şeklindeki materyal üretimine, öğretim için çaba sarfına verildiği ve önceliğin öğretime kaydırıldığı anlaşılmaktadır.

Profesyonel kuruluşlar ve toplumun ilgili birimleri ile işbirliği yapılmadığı (yandan fazla oranla) üniversite-çevre işbirliğinin zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir.

Özdeğerlemenin öğretim ve araştırma arasında farklılaştığı görülmektedir, öğretim elemanları öğretim ile ilgili kriterlerde kendinden oldukça memnun ve iyimser görünürken, araştırma kriterleri açısından yandan çoğu, örneğin, tatminkar yayın yapamadıklarını, dergilerin bilimsel hakem heyeti içinde bulunmadıklarını ve üniversite dışındaki kuruluşlar ile işbirliği, diyalog ve fikir alışverişi içinde olmadıklarını vurgulamışlardır. Bu duruma yol açan sebeplerin detaylarıyla araştırma konusu yapılması gerekmektedir. Bursalıoğlu (1995) Türk üniversitelerinde öteden beri uygulanan reformları incelediği ve Yüksek öğretimi yönlendiren son iki kanunun uygulanmasına yönelik değerlendirmesini yaptığı makalesinde 1988 yılının en tartışmalı konusunun akademik terfinin kolaylaştırılmasını sağlayan 3455 sayılı kanun olduğunu belirtmektedir. Beş yıllık plan doğrultusunda yüksek öğretim kurumlarının sayısının artırılması sonucu öğretim elemanı sayısı suni şekilde artırılmış ve bunun sonucu olarak kitle olarak terfiler ortaya çıkmış ve Science Citation Index çe taranan dergilere bakılarak yapılan incelemelerde Türk Üniversitelerindeki araştırma potansiyelinin düştüğünü vurgulanmıştır. Yazar, politikacıların zayıf noktalarından birinin muhalefette iken eleştirdikleri kanunlardan, iktidara gelince yararlanmaya çalışmaları olduğunu vurgulayarak Yüksek öğretim Kanunu'nun değiştirilmesini önermektedir.

Fakültenin çekirdek bölümü olan ve tüm bölümlere öğretmenlik formasyonu dersi ver< Eğitim Bilimleri Bölümü'nü de içine alan ilgili bölümlerin (Sınıf öğretmenliği, Anaokulu öğretmenliği, Halk Eğitimi) öğretim elemanları genel olarak bakıldığında, en kalabalık sınıflarda ders vermeleri araştırmanın en anlamlı düzeyde istatistiksel sonuç üreten bulgusudur. Diğer bölümlerin hiçbirinde bu denli kalabalık sınıflarda ders verilmemektedir. Alan derslerinde düşük olan öğrenci sayısının öğretmenlik derslerinde arttığı, birleştirilmiş sınıflar ve kalma oranının yüksekliğine dayalı alttan ders alan öğrencilerin sayısal miktarına bağlı olabilir. Sınıf birleştirme teorik derslerin klasik ders anlatma yöntemine dayalı olduğu varsayımına ve ekonomik olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır, öğretmen yetiştirme metotlarındaki gelişmelerin öğretimin kalabalık sınıflarda değil, küçük grup öğretimi ile öğrenci-öğretici bireysel diyalogunun en üst düzeyde olmasının teşvik edildiği si temlerde en olumlu sonucun alındığına yönelik bulgular bulunmaktadır (Bakioğlu, 1994 Proje, istişare, aktif öğrenme, demokratik, katılımcı öğretim yöntemlerinin ülkemiz öğre men adaylarına tanıştırılması, sınıf mevcudunun azaltılması ile direk ilgili görünmektedir.

Kadın öğretim görevlisi, erkek öğretim üyesi sayısının çoğunlukta olması, ikincisinin kariyerini ilerletmek için daha çok zaman, enerji ve geleneksel olarak ailenin reisinin erke olduğu yaklaşımı ile mesleğine tüm gücü ile ağırlık vermesi ile izah edilebilir. Kadının eş ve anne olarak geleneksel rolü kariyerine ara verme, daha sonra tekrar başlama veya doktora yapmama veya geç yapma sonuçlarını doğurmaktadır. Araştırma örneklemini oluşturan kadın öğretim elemanlarının 21 ve daha fazla yıl hizmeti olanların ve 51 yaş üzerindekiilerin, erkek meslektaşların sayıca yarısı kadar olması kadının erken emeklilik, ev-aileye daha çok zaman vermesi ile açıklanabilir. Son on yıldır Batı literatüründe çok sayıda araştırma cinsiyet üzerine yoğunlaşmış olmasına rağmen bunlardan pek azı objektiftir. Berryman (1989) iki cinsiyeti, zeka, yaratıcılık, başarı, hormon, davranış, saldırganlık açısından karşılaştırılmış ve arada çok az bir fark bulmuştur. Kadına da erkek ile eşit mesleki fırsatlar verilmesi ve zihinsel gücünü ortaya koymasına fırsat yaratılması gerektiğine dikkat çekmiştir. Kadın ve erkek başarısının eşit olduğu fakat çalışma tarzlarının farklı olduğunu yönelik bulgular vardır. Berman (1982) ve Riches (1990) kadın ve erkeğin çalışma hayatını da farklı çalışma ortamı yarattığını, kadın yöneticilerin toplantıları daha sık yaptığını, daha az kontrolde bulunduğunu, yazılı raporlarını akşam evde hazırladığını, oysa erkek meslektaşlarının bu raporları iş saatinde yazdığını bulmuştur.

Çalışmada, 45 yaşın altındaki öğretim elemanlarının çoğunun kadın olması, ileriye yönelik genç kadın işgücü açısından olumlu bir adım olarak nitelenebilir.

Unvan ile yaş ve deneyim arasındaki çok manidar (p: 0.0000) düzeydeki ilişkiler üniversitelerde akademik ilerlemelerde kıdemin esas alındığının açık delili olarak yorumlanabilir Kıdeme dayalı yükseltmelerin olduğu sistemlerde yeterlik ikinci planda kalmaktadır. B tür sistemlerde genç, dinamik, liyakatli, nitelikli elemanlar, parlak fikirlerini ve enerjileri ni kullanabilecekleri ve bunlara ödül verildiği üniversite dışına kaymaktadır.

Fen Bilimleri öğretim elemanlarının pedagojik formasyona sahip olanların oranını (p: 0.00) diğer gruplardan daha az olması dikkat çekicidir.

Bilimsel kimliğin en üst noktası olarak değerlendirilen bilimsel süreli yayınlarda editörlük daha çok erkek, profesör, 21 ve daha fazla deneyimli, 56 ve daha yaşlı

öğretim elemanları tarafından (p: 0.00) yapıldığı anlaşılmaktadır. Diğer grupların böyle bir görev içinde olmamaları ülkemizde detaylı alanlarda yayın yapan dergilerin -birkaç istisna dışında- bulunmadığı dolayısı ile bilimsel hakemlik kurumunun ne yazık ki gelişemediğinin ve alanında yeterliğe (evrensel düzeyde bilgi üretimi) ve spesifik araştırma alanlarına ulaşamadığının maalesef açık bir göstergesidir.

Yaş ve unvan toplumsal birimlere aydınlatıcı ders vermek ve konferanslara bildiri sunmakta çok anlamlı düzeyde (p: 0.01) bir belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır. Daha çok profesör ve 46-50 yaş grubundaki öğretim elemanlarının çoklukla üniversite çevre ilişkilerini sağladıkları (p: 0.00) anlaşılmaktadır. Diğer yandan toplumla en fazla işbirliği yapan alanın Eğitim Bilimleri ile ilgili bölümlerin (Eğitim Bilimleri, Sınıf Öğretmenliği, Anaokulu Öğretmenliği, Halk Eğitimi) (p: 0.004, F: 2.45) olduğu görülmektedir, öğretmenlik Sertifikası Kursları ile Fakültenin halkın gözündeki imajını yükselterek önemli bir finansal destek sağlayan, Eğitim Bilimleri Bölümüdür. Ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığı ve diğer Bakanlık personeline, çeşitli meslek kuruluşlarına, askeri kurum personeline (Harp Akademileri Öğretim Elemanları, Hava ve Deniz Harp Okulu) her düzeyde hizmetiçi eğitim sağlayan, Eğitim Bilimleri Bölümlerinin en kalabalık sınıflarda ders verdikleri ve konferanslara diğer gruplara oranla daha fazla bildiri sunduklarına yönelik araştırma bulgusu göz önüne alındığında, bu bölümlerin diğerlerine oranla -kendi özdeğerlemeleriyle- en üretken, verimli ve ekonomik grup olduğu düşünülmektedir. Ancak yukarıda vurgulanan "eleştirel düşünce" nin karakterize ettiği bir kariyer evresinde etkinlik, orijinallik, yaratıcılığın daha fazla ortaya çıkması, öğretim elemanlığı kariyerinin de, kariyer evreleri bakış açısından bir başka araştırma içinde incelenmesinin yararlı olacağına dikkat çekilmektedir. Diğer yandan yazarın yaptığı bir araştırmaya (Bakioğlu, 1995) göre, en fazla fiziksel kapasite sıkıntısı içinde olan bölüm yine Eğitim Bilimleri ve ilgili bölümlerdir.

Beklendiği gibi profesör grubu mesleğe adapte olduğu, akademik dürüstlük ve meraklılığa sahip olduğu, tatminkar yayın yaptığı, öğretim materyalleri ürettiği, editör olduğu, mesleki kuruluşlara ve toplumsal birimlere ders ve konferanslara bildiri sunma konularını diğer gruplara oranla kendilerini daha olumlu yönde değerlendirmişlerdir. Bu bulgu, öğretim elemanlarının geniş sayıda meslektaşları ile iletişim kurmak isterken yöneticilerin, toplum ile ilişki kurmak istediklerine yönelik araştırma (Becker ve Kogan, 1992) bulgusu tarafından desteklenmektedir. Profesörlerin genelde yönetici pozisyonunda olduğu düşünülünce kurumun imajını halk ve ülke düzeyinde arttırmaya çalışmanın toplumsal birimler, mesleki kuruluşlar ve sanayi ile işbirliği ile mümkün olacağına bilinci ile kurum dışına yönelmelerin- deki isabet anlaşılabilir.

Ancak bazı konularda diğer unvan grupları kendilerini daha olumlu bulmuşlardır, örneğin Doçentler alandaki literatürü daha iyi bilip kullandıklarını, (p: 0.02, F: 3.15, X:1.50) son gelişmeleri daha fazla izlediklerini, daha fazla araştırma danışmanlığı yaptıklarını belirtmişlerdir. Bunun bir nedeni; belki de Doçent grubu için tirmanacak bir basamağın varlığı olabilir. Diğer bir yorum ise profesör grubunun bu anket maddesini daha evrensel ölçülerde algılamaları ve ülkemizin içinde bulunduğu kütüphane sorunlarına bağlı yabancı kitap ve süreli yayınlara ulaşmaktaki sıkıntılardan daha fazla etkilenmekte oluşları ve kendilerinden daha fazla objektif bilinçlilik içinde olmaları olabilir.

Yardımcı Doçent grubu, eleştirel öğretim yaptıklarını ve verdikleri dersleri kendileri eleştirdiklerini en baskılı belirten (X: 1.35, p: 0.04, F: 2.55) gruptur. Eleştirel olmak ve derin düşünceli uygulayıcılar olarak hareket etmek, düşüncenin mana ve şeklini araştırmak anlamına gelmektedir (Smyth, 1991). Derin düşünce, bireyin kişisel teorilerini keşfedip açığa çıkarmaya dayanmaktadır (Griffiths ve Tan 1991). Muhtemelen akademisyenler kendi bireysel yeteneklerini, metodlarını, felsefelerini sorgulamaya bu düzeyde daha fazla ağırlık veriyor olabilirler. Gelişim Evresi okul yöneticilerinin güçlü yanlarından birisi mesleklerinin ahlaksal değerlerini sorgulamakta oluşları ve derin düşünceli uygulayıcılar olarak eylemlerini geliştirmeleri için eleştirel bir yaklaşımla, eylem repertuarlarını arttırma, geliştirme içinde olmaları idi (Bakioğlu, 1995). Bu evrede yaratıcılığın, orijinalliğin en yoğun olması etkinliğe yol açmaktadır. Okul yöneticiliği kariyerdeki bu evrenin üniversitede Yardımcı Doçentlik devresinde yaşanıp yaşanmadığının ayrı bir araştırma konusu yapılması bu araştırmaya farklı bir boyut getirebilir. Eleştirinin nedeni ve nasıl gerçekleştiği, akademik kariyerde derin düşüncenin arttığı, eleştirel öğretimin yoğunlaştığı bir dönemin varlığı sistemli araştırmalarla incelenmesi gerekmektedir.

Araştırma bulgularının anlamlı ($p < .05$) düzeyde ortaya çıkan gruplar arası diğer farklılıklar şöyle yorumlanabilir: Alan olarak Sanat Eğitimi Bölümü (X:1.41) ve unvan olarak Doçent grubu alanındaki literatürü bilip kullanmak konusunda diğer alan ve unvan gruplarına göre daha olumlu özdeğerleme yapmışlardır. Bu konuda Türk Dili ve Edebiyatı ve öğretim görevlisi grubu en olumsuz özdeğerleme (X: 2) yapan gruptur. Bunun üç nedeni olabilir: Sanat Eğitimi Bölümünün kullandığı literatürün ulaşılabilirliğinin fazla olması, Sanat Eğitiminde teorik yanlardan çok uygulamaya ağırlık verilmesi, veya bu alanda yapılan araştırma ve çalışmaların bu branşın "Eğitimi" ile değil de yalnızca "sanat" yönünde (Güzel Sanatlar Fakültesi amaçları doğrultusunda) yapılması olabilir. T.Dili ve Edebiyatı bölümü için yorum yapılabilecek kadar fazla sayıda anket cevabı alınamamıştır.

Öğrencilerine karşı şefkat ve iyi niyet beslemek bakımından tüm bölümler olumlu cevap vermesine rağmen kendini en olumlu değerleyen grup Fen Bilimleri Eğitimidir, öğrenci ihtiyaçlarına dikkat etme konusunda kendini daha olumlu değerleyen; kadın öğretim elemanları, tatminkar yayın yapma konusunda kendini daha olumlu değerleyen ise erkek öğretim elemanlarıdır.

Deneyim ve yaş değişkenlerinin yukarıda değinilen çok anlamlı ($p < .01$) düzeydeki bulgular yanında, ürettikleri çok sayıda anlamlı ($p < .05$) sonuç bu biyografik değişkenlerin kariyer boyunca yaşanan gelişmeye işaret etmesi dikkat çekici görünmektedir. Öğretim elemanlarının deneyim ve yaşlan arttıkça (istisnalar dışında) bazı konulardaki özdeğerlemeleri olumluya doğru yaklaşmaktadır. Örneğin deneyim ve yaşı daha büyük olan gruplar, beklendiği gibi, kendilerini mesleğe daha iyi adapte olmuş ($p : 0.02$) bulunmaktadır. Yine bu grup araştırma danışmanlığı yapmakta ($p : 0.02$) ve öğretimin niteliği için meslektaşları ile derslerini irdeleyip, mesleki öğüt gelişme teorileri ışığında sistemli şekilde incelenmesi gerekmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi kalabalık sınıflarda ders veren öğretim elemanları derslerinin niteliğini arttırmak için mesleki diyalog kurmaya zaman bulamamakta, ($p : 0.02$) beşeri ilişkilerini geliştirememekte, derse yardımcı araç üretmek konusunda ($p : 0.04$) çaba sarf edememektedir. Bu bulgu sınıf mevcudu arttırıldığında dersin ve

öğretim elemanının etkinliğinin azaldığı ve öğrenci-öğretici arasındaki kontak hızla düştüğüne (Feldman, 1984) yönelik bulgu taralından desteklenmektedir. Çeşitli araştırmalar öğretici ve öğrenci davranışlarının sınıf mevcudu ile büyük miktarda ilgisi olduğunu vurgulamıştır. Daha tenha sınıflarda ders bireyselleşebilmekte ve daha olumlu bir sınıf iklimi yaratılabilmektedir. (Smith ve Glass, 1980) Buna karşın 25-30 kişilik sınıflarda yapılan öğretimde öğrencinin sınavdaki başarısı üzerinde sınıfın kalabalık oluşunun çok az bir rolü olduğu bulunmuştur. (Andersen, 1991) Mc Keachie (1986) az öğrencili sınıfların eleştirel düşünmeyi arttırdığını ve öğrenciler tarafından daha çok tercih edildiğini vurgulamaktadır.

Öğretim elemanlarının çoğu öğrenci / öğretim elemanı oranı yüksek olan sınıflarda ders vermektedir. Bu denli kalabalık sınıflarda seminer metodunun kullanılmadığı, kullanılsa bile öğreticinin çoğu konuşmalarda baskın olduğu, sadece birkaç öğrencinin ödevine, incelemesine, sunuş imkanının verildiği bilinmektedir. Kalabalık sınıflarda öğrenci derste pasif konumda kalmakta, sıkılmakta ve soru sorma fırsatı bulamamaktadır (Weiner, 1987). Üniversitelerde öğrenci kapasitesinin artırılmasının yol açacağı sorunlar ve bu konuda geliştirilen öneriler bir başka yerde detayı ile açıklanmıştır (Bakioğlu, 1994).

Diğer yandan Amerika'da bir üniversitenin Ekonomi bölümünde yapılan bir araştırma göre sınıf mevcudunun artırılmasının öğrencinin edindiği bilgiyi etkilemediği fakat öğrencinin o bölümdeki öğrenimine devam etme oranını düşürdüğü bulunmuştur (Maxwell ve Lopus, 1995).

Kalabalık sınıfların tenha sınıflara göre daha az bireysel olduğu bunun neticesi olarak öğrencinin dersin içeriği ve diğer öğrenciler ile ilgilenemeyeceği fakat bunun sınav sonucunu pek değiştirmedeği ancak öğrencilerin öğrenimi bırakmak veya farklı bölümlere girmek için gayret etmesine neden olmakta ve daha büyük ekonomi kaybına neden olduğu anlaşılmaktadır.

ÖNERİLER

Bazı önemli bulunan öneriler şöyle sıralanabilir:

1. öğretim elemanlarımızın kendi öğretimlerinden genel olarak memnun oluşları, olumlu bir durum olarak yorumlanabilir. Diğer yandan eleştirel düşünce ve sürekli gelişme açılarından bu yorumların irdelenmesi gerekli görünmektedir. Değişim ve gelişimin ana motoru sınıfla öğrenci ile karşı karşıya olan öğretim elemanının çağdaş bilgiye ulaşmak ve bunu öğrencilerine, yeni bilgi üretmeleri için sunmaya olan isteğidir, öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmelerine ortam sağlamayan birçok kurumsal düzenleme (ders yükü, kütüphane zayıflığı, iletişim güçlüğü, terfi kriterleri, kanunlar vs.) mazeret olarak gösterilebilirse de kalkınmanın bireyden başlayacağı görüşü doğrultusunda her bireyin kalitede sorumluluğu duyması ile birlikte imkanları zorlayarak üniversite toplam kaliteyi yakalayabilir. Kaya'ya (1984) göre ülkemiz üniversitelerinde en çok bulunan şey; "zaman"dır. O halde en değerli kaynak öğretim elemanının elindedir. Ancak eğer kurumsal düzenlemelerden dolayı yeterli nitelik ve nicelikte araştırma yapılamıyorsa, durumu düzeltici önlemlerin alınmasındaki önem gündeme gelmektedir (Lincoln'ün dediği gibi "Nerede olduğumuzu bilirsek daha iyi gelişebiliriz"). Bu konuyu aydınlatmak için detaylı araştırmalara gerek görülmektedir. Politika oluşturmak düzeyinde önceliğin bilime ve bilim adamı yetiştirmeye verilmesinin gereği açık görünmektedir. Aksi takdirde patlayan bilgi yığını yanında gittikçe

eskiyen ve geriye giden içerik ve yöntemlerle öğretim yapılması sonucu ortaya çıkacak ve Toplam Kalite Yönetimine oldukça uzak kalacağımız açık görünmektedir.

2 Araştırma konusundaki düşen özdeğerleme, öğretim konusunda artmaktadır. Araştırma yapmaksızın öğretimin gelişmeyeceği açıktır. Dolayısı ile iki değerlendirme arasında bir zıtlık görünmektedir. Tüm öğretim elemanlarının değişimin ve gelişimin gerekli olduğuna inanması yararlı olabilir. Sürekli gelişimin bir örgüt politikası halinde her düzeydeki yönetimce desteklenmesi ve araştırma ortamlarının geliştirilmesi ve öğretim yöntemlerinin çeşitlendirilebilmesi için kurumsal düzenlemelerin gözden geçirilmesi öğretim elemanlarını motive edebilir. Kavrakoğlu (1995) değişimin önündeki engeller arasında "kendini geliştirip bilime katkı yapacak yerde, salt bildiklerini tekrarlayan öğretim üyelerini en başta saymaktadır.

3. Sınıf mevcutları ekonomik olması için sosyal bilimler derslerinde yüksek tutulmaktadır. Ancak özellikle öğretmen eğitiminin bireysel yaklaşım gerektiren, aktif, katılımcı, tartışmalı yapılması gereken derslerinde buna fırsat verecek şekilde mevcut düşük tutulmalı. Bunu gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulacak olan öğretim elemanı sayısı, nitelikleri göz ardı edilmeksizin yetiştirilmelidir. Sınıf mevcudunun yüksek oluşunun meslektaşların takım halinde çalışmasını engellediğine yönelik sonuç, öğretimin niteliğinin aleyhine yorumlanabilir.

4. Bütün öğretim elemanları pedagojik eğitim almalıdır. Bu eğitime sahip olanlar yeni gelişmeler konusunda Eğitim Bilimleri Bölümünce düzenlenebilecek kurslar almalı veya tavsiye edilen yayınlar ile kendilerini yenilemelidirler. Hizmetçi eğitim kurs alan yetişkin eğitimi ağırlıklı olmalıdır.

5. Detaylı alanlarda uluslararası dergiler çıkarılması için çalışılmalı ve bunların yayın hakem kurulu, alanında uluslararası üne sahip kişilerden oluşmalıdır (Yerli ve yabancı). Böylece araştırmalar yayına kabul edilebilmek için evrensel kriterlerle karşılaşabilir ve bu esaslar doğrultusunda geliştirilebilir. Bilgi transferi yapan bir ülke konumundan bilgi üretimi yapan ülke konumuna bu şekilde geçilebilir.

6. Kadın öğretim elemanlarının erkek meslektaşları gibi kariyerlerinde ilerleyebilmeleri için çeşitli kurumsal düzenlemelere ağırlık verilmelidir (Kreş, anaokullarının kapasitelerinin ve niteliklerinin artırılması, çalışma saatlerinin esnekliği, yayın ve öğretimle denetim vs.).

7. Terliler, kamu kesimi geleneğine bağlı olarak kıdeme ve yaşa göre değil standartları açıkça belirlenmiş ve yazılı hale getirilmiş kurallara göre yeterlik temeline göre objektif olarak yapılmalı.

8. Öğretim elemanlarının niteliği yüksek öğretim ve araştırmalarına prim veren sistemler ancak bu türden öğretim elemanını elde ederek, Toplam Kalite Yönetimini ulaşabilirler. Bunu gerçekleştirmek için önce öğretim için uygun standartlar oluşturulmalı ve bu standartlara göre öğretim değerlendirilmelidir. Standartlara ulaşıldıktan sonra bunlar tekrar yükseltilmelidir.

9. Üniversitelerde öğretimin öğretim elemanlarının normal gündelik görevi olduğu fakat araştırmanın "kendi çalışması" olduğuna yönelik bir kültür mevcuttur. Bu nedenle öğretim elemanının öğretimde yeterlikli olması beklenmektedir. Diğer yandan öğretim dışında bazı diğer görevler ve araştırma, öğretim elemanının zamanını bunlar arasında bölme zorunluluğu getirmektedir. Ancak ders yükünün fazlalığı ve sınıf mevcutlarının yüksek olması öğretime çok daha fazla zaman ve enerjinin verilmesini gerektirmektedir. Üniversitelerde araştırma ortamı olmaksızın uzun süre iyi bir öğretim

elemanı olarak kalmak mümkün değildir. Üniversite ortamı araştırmayı kolaylaştırıcı unsurları taşımalıdır. Üniversitelerimizin çoğu öğretime öncelik vermekte ve öğretim elemanının araştırma yapabilmesi için zaman ve ortamı ihmal etmektedir. Burada, araştırmanın, sınıftaki öğretime yansıyacağının göz ardı edildiği açıkça görölmektedir, öğretim elemanları bilgilerini yeni yapılmış araştırma bulgularıyla yenilemeli ve araştırmalarını objektif olarak titizlikle tartışmaladırlar. Tezini yeni tamamlamış ve öğretim görevlisi olarak göreve başlamış olan kişiye ilk yıllarda mevcut bilgisi yetebilir, ancak daha sonraki yıllar, bilgi yenilemek için, araştırmaya girişilmesi gerekmektedir. Sebep sonuç ilişkisinin kaliteye yansımış şekli iyi araştırmacı, iyi öğretilicidir yaklaşımı olmalıdır.

10. Toplumsal kalkınmanın ana öğesi olan öğretimciyi yetiştirmeye büyük dikkat ve kaynak verilmeli. Eğitim Fakölteleri bugünkü statüsünden kurtarılarak, lisans sonrası eğitim veren konuma getirilmeli ve dolayısı ile alan ile pedagojik formasyon derslerinin bir arada oluşundan doğan sorunlar ortadan kaldırılmalıdır.

11. Özdeğerleme sürekli bir gelişim aracı olarak üniversite költürü içine yerleştirilmeli, öğretim elemanları öğretimlerini diğer yerli ve yabancı üniversitelerdeki öğretim standartları ile kıyaslamalı ve hedeflerini sürekli geliştirmelidir. Bunları sağlamak için örgütte takım halinde çalışmanın prim yaptığı bir költürün yaratılmasında yöneticiler oldukça iyi bir konumdadırlar. Her düzeydeki yönetici örgütteki "birlikçilik ruhunu" desteklemeli, başarıya prim vermeli, mükemmelliğin yaratılmasına yönelik költür, her fırsatta yerleştirilmeye çalışılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Anderson. L. (1991) The Influences of Class Size on Teaching and Learning Law at the Uni- versity of New South Wales. The Professional Development Center, The University of NSW.
- APEID / UNESCO (1986) Secondary Education for the Future, Bangkok, Unesco.
- Bakioğlu, A (1994) Üniversitelerde öğrenci Sayısının Arttırdmasının Yol Açacağı Sorunlar: ingiltere örneği, **Yaşadıkça Eğitim**, S. 33, İstanbul.
- Bakioğlu, A. (1995) M.Ü.A.E.F. Verimlilik Çalışması, Hektoğraf Çoğaltma, İstanbul.
- Bakioğlu, A (1993) Headteacher Development : Relationships Between Role Effectiveness and Jieadteacher Career Phases, Basılmamış Doktora Tezi, Nottingham Üniversitesi, ingiltere.
- Bakioğlu, A. (1994) ingiltere'de Yüksek öğretim: Türkiye için Göstergeler, **M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, öneri, 1,1, Haziran, İstanbul.
- Bakioğlu, A. (1996) Üniversitede Toplam Kalite Yönetimi ve özdeğerleme, M.Ü. öğretim Elemanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Hektoğraf Çoğaltma, İstanbul.
- Başaran, I.E. (1985) Eğitimde İşgören Değerlemesi, **Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu**, 25-26 Nisan, 1985, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Becker, T. ve Kogan, M. (1992) **Process and Structure in Higher Education**, Routled- ge, London, New York.
- Berman, J. (1982) The Managerial Behaviour of Female High School Principals: Implicati- on for Training, ERIC mikrofişi Ed 217516.
- Bursahoğlu, Z. 51995) The Turkish Higher Education in the Course of Reformation, **Eğitim Yönetimi**, 1,2, Bahar, Ankara.
- Bursahoğlu, Z. (1995 a) Bilgi Toplumunun Doğuşu ve Yönetimi, **Eğitim Yönetimi**, 1,1, Kış.
- Davidson, J. (1970) **Outdoor Recreation Survoys: The Design and Use of Questionnaires for Site Surveys**, Countryside Commission, London.
- Duruiz, L. (1995) Eğitimde Kalite Arayışları, **4. Ulusal Kalite Kongresi**, Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Kalite, Cilt 2, 8-9 Kasım 1995, istanbul.
- Feldman, K A. (1984) Class Size and College Student, Evaluatioas of Teachers and Cour- ses, **Research in Higher Education**, 21, 4.
- Furu mark, A. (1981) Institutional Self-Evaluation in Sweden, International Journal of Institutional Management in Higher Education, 5 (3).
- Gnffîths, M. ve Tan, S. (1991) Using Reflective Practice to Link PersoneJ and Public Theori- es, **Journal of Education for Teaching**, 18, 1.
- Kavıakoğlu, t. (1994) **Toplam Kalite Yönetimi**, Kalder Yayınları, istanbul.
- Kavrakoğlu, 1. (1995) Değişim ve Liderlik, **4. Ulusal Kalite Kongresi**, Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Kalite, 8-9 Kasım 1995, istanbul.

- Kaya, Y.K (1984) **İnsan Yetiştirme Düzenimiz, Politika, Eğitim, Kalkınma**, H.Ü. Sosyal ve İdari Bilimler Döner Sermaye işletmesi, Ankara.
- Kells, H.R. (1986) The Second Irony : The System of Institutional Evaluation of **Higher Education in the United States**, **International Journal of Institutional Management in Higher Education**. 10 (2) Temmuz.
- Korkut, H. (1981) Üniversitelerimizde yapılan araştırmaların toplum sorunlarına dönüklüğü açısmdan değerlendirilmesi, Basılmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bölümü.
- Maxwell ve Lopus (1995) A Cost Effectiveness Analysis of Large and Small Classes in the University, **Educational Evaluation and Policy Analysis**, 17. 2, Yaz 1995.
- Mc Keachie W. J. (1986) **Teaching Tips**, Lexington, DC Heath and Company.
- Murgatroyd, S. ve Morgan, C. (1992) Total Quality Management and the School, Buckingham, Open University Press.
- Paykoç, F. (1995) Eğitimcinin Sürekli Eğitiminde Kalite ve Yeni Yaklaşımlar, **4. Ulusal Kalite Kongresi**, Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Kalite, Cilt 2, 8-9 Kasım 1995, İstanbul.
- Riches, C. (1990) Gender and School Management, Saron R. ve Trafford V (Editör) **Research in Educational Management and Policy: Retrospect and Prospect**, The Falmer Press.
- Şensezgin, E. (1995) Kalitenin Temeli; Kişisel Kalite, **4. Ulusal Kalite Kongresi**, **Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Kalite**, Cilt 2, 8-9 Kasım 1995, istanbul.
- Sizer, J. ve Frost, F. (1985) Criteria for Self Evaluation of Department Research **Profiles**, Responsible and Responsive Universities Research Project, Working Paper, **Loughborough University of Technology**.
- Smith, M. L. ve Glass, G.V. (1980) Meta Analsis of Research on Class Size and its **Relationship to Attitudes and Instruction**, **American Educational Research Journal**, 17,4.
- Taşçı, D. (1995) Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Uygulanabilirliği, **4. Ulusal Kalite Kongresi**, Toplam Kalite Yönetimi ve Eğitimde Kalite, Cilt 2, 8-9 Kasım 1995, istanbul.
- Weiner, M. (1987) **Teaching Large Classes Well**, San Fransisco, Jossey Bass.