

YABANCI DİLLER YÜKSEK OKULLARINDA GÖREV YAPAN İNGİLİZCE OKUTMANLARININ SORUNLARI¹

Hüsameddin DEMİR

Zirve Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, xucamee@gmail.com

Kenan KAPUKAYA

Zirve Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, kenan.kapukaya@zirve.edu.tr

Burhan ÖZFİDAN

Zirve Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu, burhan4977@hotmail.com

Özet

Bu çalışma yabancı diller yüksek okullarında görev yapan İngilizce okutmanlarının sorunlarını tespit edip bu sorunlarına çözüm önerileri sunmaya yöneliktir. Türk Eğitim Sisteminde yüksek öğretim kademesinde bu çalışmayla İngilizce okutmanların sorunlarını ele alınıp değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma Türk Eğitim Sisteminde yüksek öğretim kademesinde okutman/öğretim elemanı sorunsalıyla ilgili olan literatür taranmıştır. Daha sonra araştırma verileri yarı yapılandırılmış form aracılığıyla çalışma grubundan alınmış ve betimsel analiz yoluyla çözümlenmiştir. Çalışma grubunu Gaziantep ve Diyarbakır illerinde bulunan iki vakıf ve iki devlet üniversitesinde çalışan 71 okutman oluşturmuştur. Çalışma grubuna okutmanların yaşayabileceği güçlüklerin ne olabileceğine dair sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplar gereken yerlerde içerik analizi tekniğiyle analiz edilip, temalar altında gruplandırılmıştır. İçerik analizi sonuçlarına göre, okutmanlar yetişkinlere eğitim vermek, çalışma koşullarının görece iyi olması, maddi kazanç ve akademik çalışmalara başlama amacıyla okutmanlık mesleğini tercih etmektedir. Okutmanların %55'i kendi statüleriyle ilgili olumsuz algıya sahiptir. Diğer akademisyenlerle karşılaştıklarında ders yüklerinin ve mesailerinin fazla, maaşlarının ve kendilerine gösterilen saygının az olduğu algısına sahiptir. Okutmanların %41'i düşük mesleki doyuma sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yönetimsel, mali, iş yükü, çalışma koşulları, sosyal haklar ve statüleri açısından sorunların öne çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okutmanlık Görevi, Okutman Sorunları, Nitel Araştırma

PROBLEMS OF ENGLISH LANGUAGE INSTRUCTORS WORKING AT FOREIGN LANGUAGES SCHOOLS

Abstract

The purpose of this research is to identify the problems of English Language instructors and suggest possible solutions about regarding these issues. This research paper will be the first comprehensive study in Turkish Education System English addressing to these issues .To do this, language instructors' problems were scrutinized, therefore the literature review was conducted. Later, the data were collected from the work group by means of semi-structured form, and analyzed with descriptive analysis technic. Later, the work group involved 71 instructors working in two private and two state universities. By means of semi-structured form, questions about the difficulties instructors may experience were directed to the participants. The answers given to these questions were analyzed through content analyses technic and then categorized under different themes. Results indicate that instructors prefer this job because of the desire to give education to adults, better working conditions, better income, and finally a gateway to academic studies. %55 of the instructors appear to have negative perception about their status. When compared with other academics, they have the perception

¹ Bu çalışma 10. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde bildiri olarak kabul edilmiştir.

that their workload and working times are much, and their salaries are low and the respect shown to them is low. % 41 of instructors have asserted that they have a low job satisfaction. Some administrative, financial, workload, work conditions, social rights and status problems are the most prevalent issues.

Key words: *Instructors, Instructors' Problems, Qualitative Research*

Giriş

Üniversiteler bilimi geliştiren en tepedeki eğitim örgütleridir. Üniversitelerde sorunların çözülmesi için düşünceler serbestçe açıklanmalı, hiç kimse görüşlerinden ötürü ayrımcılığa ve ötekileştirmeye maruz kalmamalıdır. Bu anlamda üniversiteler akademisyenlerin düşünce, araştırma ve tartışma özgürlüklerini hiçbir şekilde kısıtlamamalı, düşüncenin serbest bir şekilde iletişimini sınırlayıcı hiçbir düzenlemeye onay vermemelidir (Evans, 2007). Böyle bir yapı oluşunca üniversiteler daha rahat bilimsel eylemlerde bulunabilirler. Eğer yöneticiler yönetilenler hakkında bilimsel verilere dayanan bilgilerle hareket ederse, örgüt içi sorunlar minimize edilmiş ve örgüt kendi iç sistemine enerjisini harcamak yerine, sinerji meydana getirip çıktılarıyla topluma daha faydalı olur.

Üniversitelerin bir çoğunda, öğrencilere ilk eğitimlerini Yabancı Diller Yüksek Okullarında (YDYO) yabancı dil okutmanları vermektedir. Öğrencilerin yabancı dil ile ilgili akademik başarılarında okutmanların rolü yadsınamaz. Ancak bu okutmanların bir çok sorunu olduğu da bilinen bir gerçektir. Bu sorunlar öğretim elemanlarının motivasyon ve iş doyumlarını düşürebilmekte, performanslarını etkileyebilmektedir (Dost ve Cenkseven, 2007).

Bu sorunlarla boğuşan okutmanlar git gide akademik yapıdan uzaklaşmakta ve tükenmişliğe sürüklenmektedir. Okutmanlık cazibesini yitirmekte, öğretme fiili yerini mali kaygılar ve psikolojik sorunlara bırakmaktadır. Üniversitelerin örgütsel ve yönetsel sorunları üniversitede çalışmanın cazibesini yitirtmektedir (Küçüksüleymanoğlu, 2007).

Öğretim elemanlarının sorunlarıyla ilgilenen Korkut'a (1991) göre öğretim elemanlarının bir çok sorunu vardır. Bu sorunlar öğretim elemanlarının dil sorunu, kalabalık sınıflar, ve ağır ders yükleridir.

Eğitime farklı bir boyuttan bakan Eroğlu (2004) üniversite müşterilerinin tümünün beklentilerinin karşılanması tek yolunun kendilerine verilen hizmet ile ilgili algılamalarının yükseltmesi ve bunun için de öğretim elemanlarının iç müşteri konumunda olması gerektiğini belirtmiştir. Gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde yalın olarak okutman sorunlarıyla ilgili bir araştırmaya rastlanılmamıştır ancak bir çok çalışma öğretim üyelerinin iş doyumunu, tükenmişliği ve iş stresiyle ilgilidir. Ücretin iş doyumunu artırdığı Terpstra ve Honoree'in (2004) araştırmalarında mevcuttur. İş doyumunun yönetim biçimi, maaş, fiziksel ortamla ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda mevcuttur (Çetinkanat, 2002; Buluş, 2004; Bülbül, 2006).

Üniversitelerde öğretim elemanları ve üyelerin görev ve sorumlulukları 2547 Sayılı Yüksek Öğrenim Kurulu kanununca belirlenmiştir (2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kurulu Kanunu, 2014). Bu kanunun üçüncü maddesinin l ve m bendinde öğretim elemanları şöyle tanımlanmaktadır: “Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarıdır. m) Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir.” (2547 Sayılı Yüksek Öğrenim Kurulu Kanunu, 2014). Okutmanlar bu kanuna göre öğretim yardımcısıdır, öğretim üyeleri grubuna girmemektedir. Aynı kanunun o bendinde ise okutmanın tanımı yapılmaktadır : o) Okutman: Eğitim - öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır (2547 Sayılı Yüksek Öğrenim Kurulu Kanunu, 2014). Okutmanın esas görev ve sorumlulukları bu maddeyle belirtilmiştir. Vakıf üniversiteleri de yapı ve işleyiş olarak Yüksek Öğrenim Kurulu (YÖK) Kanunu bağlıdır. Okutmanların atanmasıyla ilgili olarak aynı kanunun 32. Maddesinde de okutmanlara atf yapılmaktadır:

Madde 32 – (Değişik: 17/8/1983 - 2880/15 md.) Okutmanlar, ilgili kurumların görüşü alınarak fakültelerde ve fakülteye bağlı birimlerde dekanların, rektörlüğe bağlı enstitü veya yüksekokullarda müdürün önerisi ve rektörün onayı ile süreli veya sürekli olarak atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır.

Devlet üniversiteleri okutmanları “kadro karşılığı sözleşmeli” olarak iş almaktadır. Sözleşmesi bittiği takdirde, sözleşmesi yenilenmeyen okutman dava açarak tekrar eski işlerine geri dönebilmektedir. Ancak vakıf üniversiteleri çalışanları bu gibi haklardan mahrumdur. Sözleşmeleri bir veya iki yıllıktır. 4857 sayılı iş kanunu hükümlerine tabi olup okutman kanunen ‘işçi’ hükmündedir. Okutmanların ders yükü ile ilgili bir düzenleme de mevcuttur. 2547 sayılı kanununun 35. Maddesine göre Öğretim görevlisi ve okutmanlar , haftada asgari on iki saat ders vermekle yükümlüdür (2547 Sayılı Yüksek Öğrenim Kurulu Kanunu, 2014). Ancak yetersiz okutman sayısı dolayısıyla okutmanlar genelde var olan zorunlu ders miktarının iki katı kadar derse girmektedir.

Aralık 2014 itibariyle Türkiye’deki öğretim elemanlarının sayısına bakılacak olunursa: 20597 profesör, 13453 doçent, 31848 Yardımcı Doçent, 44022 Araştırma Görevlisi,19399 öğretim görevlisi, 20 çevirici, 10031 okutman bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının yaklaşık %7’si okutmanlardır. Aralık 2014 itibariyle toplam okutman sayısı 6202 kadın, 3829 erkek olmak üzere toplam 10031’dir (YÖK, 2014). Bu miktarın 664’ü yabancı uyruklu olup, 224 adedi ABD’li, 113’ü İngiltereli, 55’i Suriyeli, 22’si Kanadalı, 262’si Almanyalıdır. Toplam 64 farklı ülkeden gelen okutmanlar 184 üniversitede çalışmaktadır.

Bu çalışmanın amacı üniversitelerde okutmanlık görevi yapan kişilerin kendi algılarına göre bu statüye ilişkin düşüncelerini belirlemek ve yaşadıkları sorunları tespit ederek bu bağlamda çözüm önerileri geliştirmektir. Yüksek öğretimde İngilizce Hazırlık Bölümlerinde İngilizce eğitimi verenler genelde okutmanlardır. Çalıştıkları örgütlerde daha verimli olmaları örgüt için önemlidir. Ancak bu verimi onların yaşadıkları bir çok sorun düşürmektedir. Bu araştırma 2013-2014 eğitim yılında , Gaziantep ve Diyarbakır illerinde bulunan dört (iki özel, iki devlet) üniversitede çalışan 71 okutmanla sınırlıdır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada, nitel araştırma yaklaşımlarından olgu bilim deseni kullanılmıştır. Olgu bilim farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanılmasını sağlayan bir desendir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bireyin davranışlarını anlamlandırmak için bireyin kendi algılayışını ve yaşantısını bilmemiz gerekmektedir. Birey en çok kendini ve çevresini anlamlandırma biçimi yani o andaki fenomeni bireyin davranışını şekillendirir.

Belli durumlar üzerinde yoğunlaşma, sayılardan çok kelimelere önem verme ve tümevarımcı olma nitel araştırmaların güçlü yönlerindedir (Maxwell, 1996). Çalışmanın amaç ve problemi düşünüldüğünde çalışmanın nitel olmasının daha uygun olabileceği söylenebilir.

Çalışma Grubu

Katılımcılar Gaziantep ve Diyarbakır illerinde bulunan dört (iki özel, iki devlet) üniversitede çalışan 71 İngilizce okutmanı oluşturmaktadır. Thomson (2004) Amerika'da yaptığı çalışmada 50'den fazla nitel çalışmada örneklem sayısını incelemiş ve bu sayının 5 ila 350 arasında değiştiğini ifade etmiştir. Leech (2005) araştırmacıların kaçınılmaz bir şekilde küçük örneklem kullanması gerektiğini varsaymanın hatalı olacağını belirtir. Mason (2010) yaptığı araştırmada nitel çalışmalarda 1 ila 95 arası katılımcının çalışma gruplarına alındığını ifade etmiştir. Nitel araştırmalarda başlangıçta belirli bir sayıda katılımcı bulunmaz. Lincoln ve Guba (1985) doyumluk ve aşırılık seviyesine ulaşıncaya kadar seçmeyi tavsiye eder (Akt. Merriam, 2014). Merriam (2014) örneklem birimlerinden yeni hiç bir bilgi elde edilmediğinde son örneklendirme son bulacağını belirtmiştir. Zamanla veriler toplanıp, doyumluğa ulaşıncaya, veriler kendilerini tekrar etmeye başlayınca veri toplanması durdurulur. Okutmanlardan elde edilen veriler kendisini 60-70'li sayılarda tekrar etmeye başlayınca veri toplama süreci durdurulmuştur.

Çalışma grubu üyelerinin bir kısmı veri toplanması için, buldukları ortamlarda ziyaret edilmiş, kendi odalarında öncelikle süreç hakkında bilgi verilmiş ve sürece dahil olmak istemeyenler bu süreçten çıkarılmıştır. Ulaşılamayan, ulaşılmakta zorluk çekilen katılımcıların cevapları e-mail ve internet vasıtasıyla alınmıştır. X vakıf üniversitesinden 29, Y vakıf üniversitesinden 10, Z devlet üniversitesinden 22 ve T devlet üniversitesinden 10 okutman katılmıştır. Çalışma

grubu seçiminde çalışma grubu kolaydan örnekleme ve ölçüt örnekleme ile tespit edilmiştir. Ölçüt örnekleme için katılımcılardan en az bir yıl süre ile çalışanlar seçilmiştir. Seçilen üniversitelerde araştırmacının kolaylıkla ulaşabileceği okutmanlar olmuştur. Böylelikle en kısa sürede ve kısıtlı bütçeyle en fazla katılımcıya ulaşma hedeflenmiştir.

Katılımcılarla ilgili demografik bilgilerin bulunduğu tablo aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1 : Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Katılımcı No.	Cinsiyet	Öğrenim Düzeyi	Okutmanlık Kıdem
1	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
2	Erkek	Lisans	6-10 yıl
3	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
4	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
5	Kadın	Lisans	1-5 yıl
6	Erkek	Lisans	1-5 yıl
7	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
8	Kadın	Lisans	1-5 yıl
9	Erkek	Lisans	1-5 yıl
10	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
11	Kadın	Lisans	1-5 yıl
12	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
13	Erkek	Lisans	6-10 yıl
14	Kadın	Lisans	6-10 yıl
15	Kadın	Lisans	1-5 yıl
16	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
17	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
18	Kadın	Lisans	6-10 yıl
19	Erkek	Lisans	6-10 yıl
20	Kadın	Lisans	1-5 yıl
21	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
22	Erkek	Lisans	6-10 yıl
23	Kadın	Lisans	1-5 yıl
24	Kadın	Yüksek Lisans	6-10 yıl
25	Erkek	Yüksek Lisans	11-15
26	Kadın	Lisans	1-5 yıl
27	Erkek	Lisans	1-5 yıl
28	Kadın	Yüksek Lisans	6-10 yıl
29	Kadın	Lisans	6-10 yıl
30	Kadın	Yüksek Lisans	16 yıl
31	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
32	Erkek	Lisans	6-10 yıl
33	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl

34	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
35	Kadın	Lisans	1-5 yıl
36	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
37	Erkek	yüksek lisans	1-5 yıl
38	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
39	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
40	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
41	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
42	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
43	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
44	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
45	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
46	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
47	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
48	Kadın	Lisans	1-5 yıl
49	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
50	Kadın	Lisans	1-5 yıl
51	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
52	Kadın	Lisans	1-5 yıl
53	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
54	Kadın	Lisans	6-10 yıl
55	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
56	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
57	Kadın	Lisans	1-5 yıl
58	Kadın	Lisans	6-10 yıl
59	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
60	Kadın	Lisans	1-5 yıl
61	Kadın	Doktora	16 yıl
62	Erkek	Yüksek Lisans	1-5 yıl
63	Kadın	Yüksek Lisans	1-5 yıl
64	Kadın	Lisans	6-10 yıl
65	Erkek	Yüksek Lisans	11*15
66	Kadın	Lisans	1-5 yıl
67	Erkek	Yüksek Lisans	11*15
68	Kadın	Yüksek Lisans	6-10 yıl
69	Kadın	Lisans	6-10 yıl
70	Kadın	Lisans	1-5 yıl
71	Erkek	Yüksek Lisans	17 yıl

Katılımcıların %55'i kadın (f=39), %45'i erkektir (f=32). Katılımcıların %42'si (f=30) Lisans, %56'ü (f=40) Yüksek Lisans, %1.4'ü (f=1) Doktora eğitimi tamamlamıştır. Bilgiler incelendiğinde çoğunluk itibarıyla %98.6 okutmanlar lisans ve yüksek mezunudur. Bu durumda okutmanların ya doktora eğitimi al(a)madıkları ya da alanların okutmanlık mesleğini devam ettirmediklerini söyleyebiliriz.

Katılımcılar arasında Yüksek Lisans mezunu alanların çoğunlukta olduğunu görmekteyiz. Mesleki kıdemleri baz alınarak incelendiğinde ise okutmanların % 45'i (f=32) 1-5 yıl mesleki kıdeme, %34'ü (f=24) 6-10 mesleki kıdeme, %13'u (f=7) 11-15 yıl mesleki kıdeme, %9'u (f=6) 16 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Okutmanlık kıdemleriyle karşılaştırıldıklarında okutmanlar daha önce devlet veya özel sektörde çalışıp daha sonra okutmanlığa geçiş yaptıkları söylenebilir. Okutmanların halen buldukları üniversitelerde çalışma süreleri hesaplandığında bu süre 1-26 yıl ranjında değişmekte ve ortalama 4.6 yıla tekabül etmektedir. Üniversitelerde girdikleri ders saatleri hesap edildiğinde ise bu rakam 10 -34 arası değişmekte ve ortalama 23 saattir. Zorunlu ders yükünün 12 saat olduğu düşünüldüğünde, zorunlu ders yükünün yaklaşık iki katı kadar ekstra ders verdikleri görülmüştür. Katılımcıların %79'u (f=56) sadece okutmanlık yapmakta, % 21'i (f=15) idari görev de almaktadır. Okutmanların %79'u (f=56) başka bir üniversitede çalışmamış olup, % 18'i (f=13) başka üniversitelerde de çalışmıştır. Okutmanların okutmanlık süresi boyunca çoğunlukla aynı üniversitede kaldıkları görülmektedir.

Verilerin Toplanması

Bu çalışma için araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış ve tam yapılandırılmış bir form kullanılmıştır. Yedinci soru hariç diğer sorular tam yapılandırılmıştır. Görüşme soruları ilgili literatür taraması ve uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. Literatür taramasında çeşitli veri bankalarından faydalanılmıştır. Uzman görüşünde ise iki farklı üniversitede Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yrd. Doç. Dr. ve Doç. Dr. olarak görev yapan üç akademisyenden görüş ve önerileri alınmıştır. Bu akademisyenler nitel araştırma konusunda uzmandırlar. Soruların açık ve anlaşılır olup olmadığına bakmak için araştırmacı kendi üniversitesine ön uygulama yapmıştır. Ön uygulamada belirtilen değişiklikler uzman görüşü alınıp yapıldıktan sonra tekrar ana uygulamada kullanılmıştır. Formdaki sorular şöyledir: Okutmanlık mesleğini tercih etme nedeniniz? üniversitede öğretim elemanı (okutmanlık) statüsü / görevi ile ilgili algınız nedir?, statünüzü ve işinizi diğer akademik statülerle karşılaştırdığınızda gördüğünüz farklılıklar nelerdir? işinizi yaparken karşılaştığınız sıkıntıları başlıklar halinde gruplayacak olsanız hangi başlıklarda toplarsınız? (örneğin, yönetsel, mali, iş yükü, sosyal haklar, statü, çalışma koşulları gibi), işinizin sizi mesleki doyuma ulaştırma düzeyi nedir? İşinizi yaparken karşılaştığınız zorlukların / sorunların giderilmesi için önerileriniz nelerdir?

Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliği

Araştırmanın geçerlik ve güvenirliliğini artırmak gayesiyle bazı çalışmalar yapılmıştır.

Geçerlik Çalışması

Nitel anlatımda ise geçerlik araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir (Kirk ve Miller, 1986; Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bunu sağlamak için veri çeşitlemesi üçgenleme, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi kullanılmıştır. Toplanan verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmiş ve sonuçlara nasıl ulaşıldığı da belirtilmiştir ki bunlar geçerlilik için bir ipucudur. İç geçerliliği sağlama adına araştırmacı “uzun süreli etkileşimde” bulunmuştur. Katılımcılarla görüşmüş, katılımcıların bulunduğu ortamlara gidilmiş, not tutulmuş, gerekli dokümanlar incelenmiştir. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliği sağlamanın bir başka yolu katılımcı teyidinin alınmasıdır (Yıldırım, 2010). Bulgular katılımcılara gönderilmiş onlardan gelen onay üzerine bulgular kesinleştirilmiştir Alanında uzman akademisyenlerle sonuçlar tartışılmıştır. İç geçerliliği sağlamak amacıyla uzman incelemesi (Merriam, 1995; Yıldırım, 2010) sürece dahil edilmiştir. Dış Geçerlik ise sonuçların genellenebilirliğine denir. Araştırma benzer ortam ve durumlarda genellenebiliyorsa araştırmacının dış geçerliliğin olduğu söylenebilir (Merriam, 1995). Bunun için “ayrıntılı betimleme kullanılmıştır”. Veriler ayrıntılı bir şekilde betimlenmiş, doğrudan aktarmalar kullanılmıştır.

Güvenirlik Çalışması

Araştırma başkaları tarafından yapıldığında da benzer sonuçlar üretebilmelidir. Dış güvenilirlik ise tekrar edilebilirliktir. Araştırma benzer koşullarda tekrar edilebiliyorsa ve benzer sonuçlar veriyorsa dış güvenilirliği vardır denilebilir. Sonuçlarla ham veriler karşılaştırılmıştır. Veriler sürekli teyit edilmiştir. Veri toplama aracı açıklanmış, kodlamalar belirtilmiştir. Kirk ve Miller (1986) İç güvenilirliğe ise gözleme bağlı güvenilirlik demmiştir. Aynı zaman diliminde birden fazla araştırmacının bir olayı aynı biçimde ölçmesi anlamına gelir. Bunun için toplanan veriler betimsel yaklaşımla doğrudan sunulmalıdır. Yorum sonradan katılmalı ve doğrudan alıntılarla anlatı zenginleştirilmelidir. Araştırmaya başka araştırmacılar da katılmalıdır. Gözlem ve görüşme bulguları birbirini teyit etmelidir. Verilerin analizinde başka araştırmacı da kullanılmalı ve sonuçlar teyit edilmelidir (Merriam, 1995). Bunun için “tutarlılık incelemesi” yapılmış. Sorular benzer şekilde sorulmuş ve kayıt altın alınmıştır. Veriler kodlanmaya çalışılmış ve verilerle sonuçlar arasında ilişki kurulmuştur.

Verilerin Analizi

Okutmanlardan alınan veriler içerik analiz tekniğine göre analiz edilmiştir. İçerik analizi davranışları etkilemeden gerçekleştirilebilen bir araştırma yöntemidir. İçerik söz, anlam, resim veya herhangi bir ileti olabilir. Katılımcıların verileri yarı yapılandırılmış formlardaki sorulara göre analizi yapılmış ve her deneğin verileri kod numarasıyla değerlendirilmiştir. Her bir soru tema olarak kabul edilmiştir. İlginç bulunan alıntılar bulgular bölümüne eklenmiştir. Tümevarım analizinde veriler kodlanır, temalar bulunur, veriler kodlara ve temalara göre düzenlenir ve

tanımlanır, son aşamada elde edilen bulgular yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Çalışmada her bir soru bir tema olarak kabul edilmiştir, dolayısıyla soru sayısı kadar tema vardır. Çalışmadaki veriler içerik analiziyle analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. İçerik analizi sözel, yazılı ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). Cohen, Manion ve Morrison'a (2007) göre içerik analizi, eldeki yazılı bilgilerin temel içeriklerinin ve içerdikleri mesajların özetlenmesi ve belirtilmesi işlemi olarak da tanımlanmaktadır.

Araştırmacılar tarafından yapılacak olan kodlamalar arasındaki tutarlılığı belirlemek üzere Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen uyuma yüzdesi (Güvenirlilik= Görüş Birliği/ (Görüş Birliği+ Görüş Ayrılığı) hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonrası güvenirlik katsayısı "0.93" bulunmuştur.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde katılımcıların verdikleri yanıtlar analiz edilip sunulmuştur.

Okutmanlığı tercih etme nedenine ilişkin okutman görüşleri

Demografik bilgilerden sonra araştırmada öncelikle okutmanlık mesleğinin neden tercih edildiği sorusu sorulmuştur. Bu soruya verilen cevaplar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2 : Okutmanlık Mesleğinin Neden Tercih Edildiği Sorusuna İlişkin Katılımcılar Tarafından Verilen Yanıtlar

Okutmanlık Mesleği Tercih Sebebi (kategoriler)	F
Statüsü	33
Yetişkinlere eğitim verme isteği	5
Çalışma koşulları	24
Kazancı	16
Akademik çalışmalara başlama	11
Diğer	19

Yukarıdaki tablo incelendiğinde okutmanlar en fazla (f=33) statüsünden dolayı okutman olmak istemektedirler. Statü sebebi toplam sebepler arasından %31'lik bir paya sahiptir. Okutmanların bir kısmı Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) veya MEB'e bağlı özel okullarda çalışıp üniversiteye geçmektedir, araştırmacı gibi. Üniversite ortamı MEB'e göre daha prestijli algılanmaktadır. Dolayısıyla bir çok çalışan ya mezuniyet sonrası hemen üniversitelere okutman olarak başvuruyor ya da MEB'den geçiş yapmaktadırlar.

Katılımcılardan okutmanlığı statüsü için seçenlerin ilgili görüşleri şöyledir:

"Bence prestijli, üniversite hocası olmak keyifli." (O1)

“...toplum tarafından kalburüstü olarak tabir edilen kategorideyiz.” (O55)

Okutmanlar bu mesleği seçmesinde ikinci sebep olarak çalışma koşullarını belirtmişlerdir (f=26). Bu %22’lik bir orana gelmektedir. Okutmanlar diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında beden ve ruhen daha stressizdir. Üniversiteler genelde köy, kasaba ve ülkenin ücra köşelerinde pek bulunmamakta ve şehrin imkanlarından faydalanmaktadır. Elektrik, su, internet, teknolojik imkanlar (printer, bilgisayar vb. gibi) ulaşım, servis, ısınma, güvenlik gibi problemleri düşük boyuttadır. Bu da çalışma koşullarında nisbi bir iyileşme meydana getirmektedir. Konuyla ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Diğer kurumla kıyasla daha donanımlı bir ortam var.” (O45)

“Üniversitede çalışma ortamında bulunulduğu için donanımlı bir ortama sahibim.” (O29)

Okutmanlar kazancıdan dolayı da bu mesleği tercih etmektedir (f=16). Kazanç %15 gibi bir oranla okutmanlığı tercihte en yüksek üçüncü sebeptir. Şu an en son yapılan iyileştirme zammı ile birlikte 3020-3500 TL arasında bir maaş almaktadırlar, 12 saat zorunlu ders yüküyle birlikte. Ek derslerle bu miktar 500-1500 TL artmaktadır. Vakıf üniversitelerinde bu oran hem çok daha düşük hem de zorunlu girilen ders saati 20’dir. Günümüz Türkiye’sinde bu maaş okutmanlara göre tatminkar düzeydedir, vakıf üniversitesi okutmanları haricinde . Onların kazancı devlet üniversitelerine oranla %33-50 daha azdır. Konuyla ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bu alanı seçmemdeki nedenler olarak çalışma koşulları ve ekonomik getirilerini söylemek mümkün aslında.” (O8)

“Maaşı normal bir öğretmenin alacağından daha iyi.” (O7)

“ Son yapılan düzenlemeyle okutmanların maaşları tatminkar düzeye gelmiştir”

“başlangıçta statü ve eğitimi, şimdi kazanç” (O37)

Lisans ve Doktora gibi akademik çalışmalara başlama isteği okutmanlığın tercihinde dördüncü en çok belirtilen sebep olmuştur (f=11). Bu toplam katılımcılar arasında %10’luk paya sahip bir sebeptir. Okutmanlar üniversiteye geçmekle yüksek lisans ve doktora eğitimi almayı tercih etmektedirler. Konuyla ilgili bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“MEB’i istememe rağmen akademik kariyer yapmak istediğim için okutman oldum” (O48)

“Akademik alanda ilerleyebilme ihtimalinin daha yüksek olduğuna inandığım için bu görevi tercih etmişimdir.” (O55)

“Akademik ilerleme tercih sebebim.” (O11)

“Lisansüstü eğitimime kapı araladı doğrusu.” (O8)

Yetişkinlere eğitim verme isteği (f=5) diğer bir nedendir. Öğretmenlik yıpratıcı bir meslektir, özellikle ilkokul ve ortaokul öğrencileriyle uğraşmak. Bir çok okutman ilkokul veya ortaokul öğrencilerine ders vermek yerine yetişkin üniversite öğrencilerine ders vermeyi tercih etmektedir. Üniversite öğrencileriyle uğraşmak onlara göre daha az yıpratıcı ve sınıfta disiplin sağlama problemleri daha az düzeyde görülmektedir. Katılımcıların bu konuyla ilgili görüşleri şöyledir:

“Yetişkinlere eğitim vermek istediğim için, ilkokul öğrencileri çok bunaltıcı” (O1)

“18 yaş ve üstü öğrencilerle çalışmak daha eğlenceli” (O49)

“yaş grubu tercih sebebimdi, ne o öyle tıfillarla uğraşmak” (O47)

Diğer sebepler çok tekrar etmeyen, frekansı düşük farklı sebeplerdir (f=19). Bu durum Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3 : **Okutman Olmayı Tercih Etmede Diğer Faktörler**

Okutman Olmayı Tercih Etmede Diğer Faktörler	F
Mesleki tatmin (O5,9,15)	3
Seyahat etme özgürlüğü (O18,22)	2
Hayali olan mesleği gerçekleştirmek (O36,32)	2
Üniversitenin daha elit bir yer olması (O70,42)	2
Yalnızca derslerle ilgilenmek(O64,34)	2
MEB’de görev yapmayı istememek(O6,43)	2
Aile(O21)	1
İlk önerilen iş olması(O55)	1
Öğrencilerle birlikte çalışmayı sevmek(O41)	1
Eski işyerinde yöneticilerle problem yaşama(O63)	1
Yeni kişilerle tanışmak(O59)	1
Türkiye’de, yurt içinde, görev yapmak(O67)	1

Diğer sebepler incelendiğinde okutman olmakla mesleki tatmine erişme (f=3), farklı şehirlerde çalışma ve seyahat etme (f=3), hayali olan mesleği gerçekleştirme, üniversitenin daha elit bir yer olması, yalnızca derslerle ilgilenme ve MEB’de görev yapmayı istememe (f=2) en çok belirtilen sebeplerdir. Ailenin isteği, ilk önerilen iş olma, öğrencilerle birlikte çalışmayı sevme, eski işyerinde problem yaşama yeni kişilerle tanışma ve yurt içinde görev yapma (f=1) belirtilen diğer nedenlerdir. Katılımcıların bu konuyla ilgili görüşleri şöyledir:

“Daha önceki çalıştığım özel eğitim kurumunda okul yöneticilerimle aramızdaki sorunların aşılabilmesi da üniversiteye okutmanlık için başvurmamda etkili oldu diyebilirim.” (O8)

“Hedefim bu yöneydi, hayalimdi, gerçekleştirdim.” (O45)

Üniversitede, öğretim elemanı (okutmanlık) statüsü / görevi ile ilgili algınız nedir?

Katılımcılar okutman olduktan sonra ve olmadan önce okutmanlıkla ilgili farklı algılara sahiptirler. Okutman olduktan sonra statü/ görevleri ile ilgili algıları, en az bir yıl süreyle çalışan okutmanlara sorulduğunda, cevapları olumlu ve olumsuz diye iki ayrı alt temaya ayırabiliriz. Yapılan çalışmada okutmanlardan üniversitede şu anki statüleriyle ilgili “olumlu” algılara sahip okutmanlar %45’dir (f=27). Okutmanlığı olumsuz olarak algılayanlar ise %55 oranındadır (f=33). Bu sonuca göre okutmanların yarısından fazlası görev ve statüleriyle ilgili olumsuz kanaat taşımaktadır. Okutmanların sahip oldukları bu olumsuz algıların giderilmesi için herkesin gerekli gayreti göstermesi gerekmektedir. Şu anki algılarıyla okutmanlarda iş doyumunu ve adanmışlığın, verimliliğin çok düşük boyutlarda olacağı kaçınılmazdır. Olumsuz algıya sahip bazı katılımcıların görüşleri şöyledir:

“Okutmanlara yeterli derecede önem verilmiyor, akademik hiyerarşide dipte.” (O1)

“Bir statüsü vardı kalmadı.” (O2)

“Maalesef okuldaki en alt basamaktaki çalışan olarak algılanmamız ve bu doğrultuda muamele görmemiz.” (O6)

“Ortaokulda görev yapan bir yabancı dil öğretmeninden farklı olduğumuzu düşünmüyorum.” (O10)

“Amelelik.” (O13)

“Plankton” (O15)

“Kendi binanda bir problem yok ama fakültelerde kendini piyon gibi hissedersin” (O19)

“Üniversitenin öğretmenleri olarak algılanıyoruz. Çünkü üniversitede akademik personel denilince akla ilk gelen kadrolar öğretim üyeleri ile araştırma görevlileri oluyor.” (O60)

“Üniversitedeki en itibarsız kademe.” (O63)

“Lisenin devamında bir okulda öğretmenlik yapmak gibi.” (O49)

“Hiç bir kategoriye konmayan üniversitenin amele kesimi.” (O54)

“okutmanlık üniversite öğretmenliği olarak görülmektedir” (O46)

“...arafta kalmış olduğuma inanmaktayım.” (O55)

“Marabalık” (O56)

“ÖSYM görevlendirme hiyerarşisinde tüm akademik kadroların altında değerlendirilmesi yanlıştır.” (O43)

“Üst ünvanlılara göre anlamsız, gereksiz, köle gibi algılanan bir görev.(O40)

“Okutmanlar üniversitelerin üvey evladı gibi görünüyor.” (O34)

Olumlu görüşe sahip okutmanların bazılarının görüşleri aşağıda sunulmuştur.

- “Okutmanlık üniversitenin vitrinidir.” (O30)
“Pozitif olduğu kadar yorucu olduğu kanısındayım.” (O36)
“Toplumda statü ve kazanç olarak iyi bir yere sahip.” (O44)
“...kazanç olarak ta son yapılan düzenlemeyle daha iyi bir hale geldi.” (O45)
“saygınlık” (O32)
“Seviyorum- okutmanlık benim için iyi.” (O31)
“MEB öğretmenlerine göre daha saygın” (O27)
“Kampüs dışından bakıldığında çok daha seçkin bir meslek olarak görülmektedir.” (O28)

Statünüzü ve işinizi diğer akademik statülerle karşılaştırdığınızda gördüğünüz farklılıklar nelerdir?

Okutmanlar kendi statülerini ve işlerini üniversitede bulunan diğer akademik statülerle karşılaştırdıklarında farklı alt temalarda gruplandırılacak farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklar alt temalar halinde Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4 : Okutmanların Diğer Akademisyenlerle Arasında Gördüğü Statü/İş Farkı

Farklar (kategoriler)	f
Ders yükü	16
Yeterli saygı gösterilmeme	13
Maaş farkı	12
Hiyerarşik yapıda altta bulunma	11
Mesai saatleri	4
Diğer	10
Fark yok	3

Tablo 3 incelendiğinde okutmanların en fazla belirttikleri fark kendi ders yüklerinin fazla olmasıdır (f=16). Bu %16’lık 1. dilimi teşkil etmektedir. Okutmanların ders yükleri incelendiğinde 10 ile 34 saat ranjında bulunup, ortalaması 23’dür. Devlette zorunlu ders yükünün 12 saat, vakıf üniversitelerinde 20 saat olduğu göz önünde bulundurulduğunda ve ortalama ders yükünün 23 saat olduğu göz önünde bulundurulduğunda, diğer akademisyenlerle fark oluştuğunu belirtmektedir. Onların daha az derse girip daha fazla ücret aldıklarını iddia etmektedirler.

Okutmanlara yeterli saygı, sevgi, ilgi gösterilmemesi de okutmanların ikinci olarak bahsettiği bir durumdur (f=13). %19’luk bir ağırlığa sahip olan bu madde adeta Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisini çağrıştırmakta ve alt sıralardaki ihtiyaçlar

giderilince üst sıralarda bulunan sevgi, saygı, gerekli ilgi aranmaktadır. Okutmanlar “adam yerine konmamaktan, yapılacak işlerde grup kararı alınmamasından ve problemlerin kendilerine de sorulmamasından” şikayet etmektedirler. İstedikleri durumların gerçekleşmemesi kendilerini değersiz kılmaktadır.

Maaş farkı da en fazla önem verilen farklardan birisidir (f=12). Bu durum %12’lik bir orana tekabül etmektedir. Okutmanlar çok daha fazla derse girdikleri halde diğer akademisyenlerden daha düşük maaş aldıklarını belirtmektedirler. Her ne kadar doktorasını tamamlamış akademisyenlerin nitelikleri lisans mezunu okutmanlardan fazla dahi olsa, okutmanların bazıları bu nitelikleri göremeyip sadece alınan maaşa bakmaktadırlar.

Üniversitede statülere göre profesörden okutmanlığa kadar inen “bilimsel hiyerarşide” okutmanların en altta bulunmaları (f=11) kendileri tarafından problem olarak görülmektedir. %16’lık bir orana sahip olan bu durum okutmanlar tarafından bilinmekte ancak kabullenilmemektedir. Kendileri yüksek lisans ve doktora eğitimini al(a)mamakla bu durumda olduklarını fark ettiklerini ancak bu durumun değişmesi için de çok az bir okutman grubu doktora eğitimine önem vermektedir.

Mesai saatleri de problem olarak görülen başka bir alandır(f=4). Üniversiteler başta olmak üzere, bir çok üniversite okutmanları çok daha zorlayarak 8:00- 5:30 arası mesai saatlerine uymaya zorlamaktadır. Diğer akademisyenler gibi dersleri bitince ayrılamamak kendilerini mutsuz etmektedir.

Diğer kategorisi altında toplayacağımız münferit bazı problemler %10’luk bir oranla göze çarpmaktadır (f=10). Bu problemlerin frekansları düşük ama çeşitlidir. Bu alt temada belirtilen durumlar şöyle belirtilmiştir: Kendilerinin lojman haklarını kullanamadıklarını, akademik çıkar, hırs ve statüye sahip olmadıklarını, diğer akademisyenler gibi daha özgür olmadıklarını, kendilerine verilen imkanların daha az olduklarını, sosyal yaşamları için daha az vakitlerinin kaldığını, rektörlük seçimlerinde oy haklarının bulunmadıklarını ifade etmişlerdir.

Bu konuyla ilgili okutmanların bazılarının görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Diğer akademik statülere baktığımda, okutmanlığı daha ‘ilgiden uzak’ ve ‘gözden ırak’ bir statü olarak görüyorum. Okutman dışındaki diğer statülerdeki kişilere farklı destekler ve imkanlar sunulurken, bize o imkanlar verilmiyor. Mesela araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri bile bilimsel etkinliklere için yurtdışı veya yurtiçi destekler alabiliyor; araştırma görevlileri yurtdışı eğitim seçeneklerine sahipler. Okutmanların esas işi ders anlatmak, başka bir işle uğraşmamak gibi sanki. Onların lisansüstü eğitimde daha az desteklendiğini söylemeliyim.” (O65)

“Akademik unvanların, kişisel gelişmişlikten daha fazla önem taşıması ve değer görmesi” (O21)

“Profesörler daha özgür ve daha fazla maaş alıyorlar” (O72)

“Daha az kıymet verildiğini hissediyorum ancak bunun tamamen olumsuz bir şey olmadığını, işin doğası gereği böyle olduğunun farkındayım.” (O4)

- “Tam olarak bir akademisyen gibi görülmemesi söz konusu.” (O59)
- “Düşük maaş, okutmanları kimsenin takmaması adam yerine konmaması.” (O58)
- “Biz aslında yokuz.” (O10)
- “Akademik anlamda unvan sahibi olan akademisyenlerin bazılarının kendilerini okutmanlardan üstün görme çabaları olduğunu fark ediyorum.” (O18)
- “Üniversitelerde statü olarak temizlik görevlilerinde sonra biz geliyoruz. Yani bizim ne istediğimizin ve ne söylediğimizin bir önemi yok.” (O13)
- “Yabancı dil okutmanlarına ve öğretim görevlilerine yeteri kadar değer verilmiyor. 2. sınıf bir statü uygulanmakta.” (O34)
- “Lojman hakkı tanınmaması, rektörlük seçimlerinde oy hakkı tanınmaması demokrasinin olmadığını göstermektedir.” (O43)
- “Her hangi bir fark görmüyorum” (O29)
- “Okutmanlar hıristan daha arınmış ve daha çok cana yakındırlar” (O48)
- “Dışı seni, içi beni yakar.” (O56)
- “Okutmanların işi daha yoğun ve sıkı olmasına karşılık hak ettiklerini alamadıklarını düşünüyorum” (47)
- “Öğretmenlerden daha üst görülüyoruz fakat öğretim görevlileri kadar prestijli değiliz.” (O50)

İşinizi Yaparken Karşılaştığınız Sıkıntıları Başlıklar Halinde Gruplayacak Olsanız Hangi Başlıklarda Toplarsınız?

Okutmanlar iş yaparken karşılaştığı problemleri gruplar halinde toplayacak olduğumuzda altı farklı grup halinde toplanabilir. Bu durum Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5 : ***Okutmanların İşlerini Yaparken Karşılaştığı Problemler***

Karşılaşılan Problemler (kategoriler)	f
Yönetimsel	34
İş yükü	33
Mali	29
Çalışma koşulları	21
Statü	18
Sosyal haklar	16

Tablo 5 incelendiğinde okutmanlar en çok yönetimsel problemlerle karşılaşmaktadırlar (f=34). Bu durum %23’lük bir oranla en çok belirtilen gruptur. Genelde yöneticilerin etkili yöneticilik yapamadıkları, çalışanları motive edemedikleri, yöneticilik becerilerinin geliştirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Vakıf

üniversitelerinde bu sorun devlet üniversitelerinden daha fazladır. Okutmanların karşılaştıkları diğer bir sorunsu ders yüklerinin fazla olmasıdır. Ortalama 23 saat derse giren okutmanlara göre bu oran yüksektir. Normalde 12 saat olan zorunlu ders yükünde (bazı vakıf üniversitelerinde zorunlu 20 saat) ders vermek istiyorlar. Devlet üniversitelerinde ayrıca gece dersleri de olabiliyor, bu da onlar için sorun olabiliyor. Eğer fazla ders almazlarsa maaşlarında düşüklük gözlenecek, fazla ders alırlarsa iş yükü artacak ve kendilerine az vakit harcayacaklardır. Bu tür bir kısır döngüye girmiş bulunmaktadırlar. Son yapılan akademik zamdan sonra yeniden bu konudaki görüşleri alınıp tekrar bir değerlendirme yapmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Başta maaş durumları olmak üzere mali konular (f=29) da önemli bir problem teşkil etmektedir. Aldıkları maaş günümüz Türkiye'sinde kendilerine yetmemektedir. Bu durumu yüksek sesle belirtmektedirler. Vakıf üniversitesinde çalışan okutmanlar normal bir devlet okutmanının nerdeyse iki katı kadar derse girmekte ve 20 saatten sonrası ek ders olmaktadır. Şu an itibariyle özellikle vakıf üniversitelerinde çalışanlara göre bu sorun devlet üniversitelerinde çalışanlardan daha fazladır. Devletteki akademik zam bile özel sektördeki okutmanlara yansımamıştır. Vakıf üniversiteleri adeta en az girdiyle en fazla çıktıyı sağlamaya çalışmaktadırlar. Devletin yaptığı akademik zammın yansımaması , okutmanlarda eşitsizlik, adaletsizlik, duygularını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca iş garantisi de olmayıp bir yıllık sözleşmelidirler. Devlette olduğu gibi mahkemeye verip geri dönme hakları yoktur. Çalışma koşulları da (f=21) sıkça belirtilen sorunlardandır. Sekiz beş mesaisi okutmanları mutsuz eden en büyük faktörlerdendir. Bazı yöneticiler halen mesai yapmanın verimliliği artırdığını ve insanları çok çalışmaya yönlendirdiğini düşünebilir ama gerçekte mesai okutmanların sosyal hayatını çalmaktadır. Bu konuda devlet okutmanları biraz daha şanslıdır. Okutmanların statüleri (f=18) kendilerini mutlu etmemektedirler. Akademik hiyerarşide en altta olmaları onlarda memnuniyetsizlik yaratmaktadır. Buna birde oy verememe, kararlara katılamama, onure edilmeme, saygı görmeme gibi tutum ve davranışlar eklenince bu durum bir stres kaynağı olmaktadır. Okutmanların sosyal hakları (f=16) lojman, yüksek lisans ve doktora eğitimleri gibi önemsenmemekte, hatta engellenmektedir.

İşinizin sizi mesleki doyuma ulaştırma düzeyi nedir?

Okutmanların mesleği doyuma ulaşma düzeyi incelenmek için mesleki doyum düzeyleri sorulmuş ve bu tema altında okutmanların mesleki doyum düzeyleri düşük, orta ve yüksek doyum düzeyleri olarak sıralanmaktadır. Tablo 6'da mesleki doyum düzeyleri gösterilmiştir.

Tablo 6 : **Okutmanların Mesleki Doyum Düzeyleri**

Doyum Düzeyi	f
Düşük	23
Orta	9
Yüksek	27

Tablo 6 incelendiğinde okutmanların %46'sı kendilerinin yüksek doyum düzeyine sahip olduklarını bildirmektedir (f=27). Özellikle mesleğe yeni başlayan, yeni okutman olanlarda bu oran yüksektir. Okutmanların %39'u düşük mesleği doyumuna sahip olduklarını belirtmişlerdir (f=23). Daha çok kıdemli olanların doyum düzeyleri daha düşük seviyededir. Orta düzey iş doyumuna sahip oranların ise %15'dir (f=9). Bu duruma genel olarak baktığımızda okutmanların mesleki doyum düzeyi çok daha yüksek olabilirdi. Bu durumun sebebi okutmanların karşılaştıkları problemler ve onların çözülemeyişi olabilir. Konuyla ilgili bazı okutmanların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Öğrenciler dil öğrenimine önem vermiyorlar, tatmin düzeyi çok düşük bir iş yapıyoruz.” (O66)

“İlk başladığımda evet doyum oranı daha yüksekti. Ancak zaman ilerledikçe, özellikle de İngilizceye buradaki bakış açısını tecrübe ettikçe ve öğrencilerin isteksizliği de eklenince doyum düzeyi düşmekte.” (O65)

“Daha bilinçli bir öğrenci grubu ve daha yüksek vizyon sahibi bir yönetim ekibiyle üst düzey mesleki doyumuna ulaşacağımı düşünüyorum.” (O22)

“Gayet üst seviyede diyebilirim.” (O4)

“Ulaştırmıyor :((O24)

“Yok denecek kadar az” (O5)

“Mutluyum” (O14)

“Her ne sıkıntı yaşarsak yaşayalım mesleğimi çok sevdiğim için durumdan memnunum” (O53)

“En üst düzeyde doyum aldığıma inanıyorum” (O30)

“Çok mutluyum” (O31)

“Derse girmek ve ders anlatmak beni çok mutlu eder, insanların gelişimine katkı sağlamak beni çok tatmin eden bir duygudur” (O43)

İşinizi yaparken karşılaştığınız zorlukların / sorunların giderilmesi için önerileriniz nelerdir?

Okutmanlara işlerini yaparken karşılan zorlukların giderilmesi için yaptıkları öneriler toplanmış ve 3 tema halinde kategorileştirilmiştir. Her bir

temaya ait alt temalar da frekanslarıyla belirtilmiştir. Tablo 7 bu durumu aşağıda ifade etmektedir.

Tablo 7 **Okutmanların İşlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunların Giderilmesi İçin Yapılan Öneriler**

Tema	Kodlar	f	%
Yönetimsel çözümler	yönetici yeterliliklerinin artırılması	8	
	etkili iletişim	7	
	çalışana saygı	6	
	kararlara katılım sağlanması	5	
	etkili yönetim	3	
	paradigma değişimi	3	
	yetenek yönetimi uygulanmalı	2	
	verimli toplantılar yapılmalı	1	
	ötekileştirmenin olmaması	1	
	verilen sözlerin tutulması	1	
	yöneticilerin insafli olması	1	
	yöneticilerin ön yargısız olması	1	
	motive etmesi	1	
	sorunları çözme	1	
Toplam		40	31%
Mali çözümler	maaşların iyileştirilmesi	12	
	tazminatlar	3	
	Toplam		15
Sosyal hak çözümleri	lisansüstü eğitime destek	9	
	mesai düzenlemesi	7	
	bilimsel yayın teşvik	2	
	bireysel hakların korunması	2	
	tatil	2	
	iş garantisi	2	
	rektörlük seçimlerinde oy kullanma	1	
	sendikalaşma	1	
	ücretsiz yemek hakkı	1	

Yabancı Diller Yüksek Okullarında Görev Yapan İngilizce Okutmanlarının Sorunları

	çalışma izinleri	1	
	oy hakkı	1	
	Toplam	29	23%
Sistemsel çözümler	ders saati azaltılması	16	
	sistemin iyileştirilmesi	3	
	daha iyi bir eğitim planlaması	3	
	mesleki gelişim	2	
	materyallerin geliştirilmesi	1	
	etkili zaman yönetimi	1	
	uzmanlaşma	1	
	teknolojinin geliştirilmesi	1	
	Test hazırlama bölümünün geliştirilmesi	1	
	öğretim kalitesini artırmak	1	
	blok ders imkanı	1	
	derslerde özerklik	1	
	dili öğrenmenin zorluğunun anlatılması	1	
	ders dışı sorumlulukların azaltılması	1	
	yabancı öğrenci alımının sağlıklı işletilmesi	1	
	binaları modernleştirme	1	
	öğretim kalitesini artırmak	1	
	Toplam	43	34%

Tablo 7'de görüldüğü üzere yönetsel problemlere çözümler (f=40) en fazla belirtilenlerden biridir, %31'lik oranla. Bu temanın altında yöneticilerin yeterliliklerinin artırılması en çok bahsi geçen çözüm önerisidir (f=8). Yeterli yöneticilik niteliklerine sahip olmayan yöneticiler sistemde problemlere sebep olmakta ve okutmanlarda bu problemlerin onların eğitimiyle veya eğitimi mümkün ol(a)mayanların ise görev değişikliğine gidilmesiyle çözüm önermişlerdir. Gerek yöneticilerin gerekse okutmanların iletişim becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir (f=7). Yetersiz, tek taraflı iletişim eğitim örgütlerinde sorunlara sebep olmaktadır. Okutmanlar kendilerine ve yaptıkları işlere saygı duyulmasını beklemektedirler (f=6). Kendilerine değer verildiğini hissetmek istiyorlardır. Kendilerini ilgilendiren konularda verilecek kararlarda kendilerine de sorulmasını talep etmektedirler (f=5). Zaten paylaşımcı liderlik yapmadan, iş görenlerin kararlara katılımını sağlamadan liderlik yapmanın iş doyumunu düşürdüğü bilinmektedir. Bunların yanı sıra etkili bir yönetimin olması, yöneticilerin var olan paradigmalarının değişimi, yetenekli olanların terfi ettirilmesi, toplantıların verimli

geçmesi, okutmanları görüşlerine göre ötekileştirmeme, yönetimin verdiği sözleri tutması, yöneticilerin insafli ve önyargısız olması, yöneticilerin okutmanları motive etmesi, yöneticilere bildirilen sorunların çözülmesi bildirilen diğer çözüm önerileridir.

Okutmanlar emeklerinin karşılığı almak ve maaş gibi var olan maddi problemlerin iyileştirilmesiyle ilgili olarak öneriler de getirmişlerdir (f=15). Bu çözüm önerisi sunulan tüm çözümler arasında %12 oranıyla yer almaktadır. Bu çözüm önerilerinin en başta geleni doğal olarak maaşların iyileştirilmesidir (f=12). Bu çalışma yapılırken yapılan son akademisyen zammı her ne kadar maaşlarına yansımamış olsa dahi, yapılan bu zam okutmanları memnun etmiştir. Vakıf üniversitelerinden ayrılan okutmanlara tazminatların ödenmesi de mali sorunlara yönelik bir çözüm önerisidir (f=3). Devlette çalışan okutmanların böyle bir problemi bulunmamaktadır.

Sosyal haklarla ilgili çözüm önerilerini de okutmanlar sunmaktadır (f=29). En fazla belirtilen öneri (f=9) okutmanlara yüksek lisans yapma imkanı verilmesidir. Bazı üniversitelerde okutmanların önü kapatılarak yüksek lisans ve doktora yapmaları engellenmektedir. Mesai saatleri (f=7) başta vakıf üniversiteleri olmak üzere bir çok üniversitede uygulanmaktadır. Okutmanlar derslerini anlattıktan ve toplantılarını yaptıktan sonra kalan vakitlerini okulda değerlendirmek istememektedirler. Bilimsel yayınlara teşvik verilmesi de belirtilmiştir. Her ne kadar son çıkan 2914 sayılı kanunda yapılan değişikliklerle okutmanlar yaygın teşvik imkanından faydalanacaktır. Özellikle vakıf üniversitelerinin okutmanları ara tatil, yaz tatillerinden faydalanmak istediklerini belirtmişlerdir. Vakıf üniversitesi çalışanları sadece bir veya iki yıllık sözleşme imzalayabiliyorlar ve işveren sene sonunda kontratı yenileyemeyebiliyor. Vakıf üniversitesi çalışanları devletteki gibi iş garantisi önerisini sunuyorlar. Rektörlük seçimlerinde oy kullanma hakkı , ücretsiz yemek hakkı, sendikalaşma, çalışma izni almaya yardımcı olma gibi diğer öneriler de mevcuttur.

Üniversitede uygulanan sistemde bazı değişiklikler de önerilmektedir (f=43). %23 oranında sistemde yapısal değişiklikler tavsiye edilmektedir. Okutmanların ders yükünün düşürülmesi (f=16) en sık belirtilen husustur. Ortalama 23 saat derse giren okutmanlar daha düşük sayıda derse girmek istemektedirler. Uygulanan İngilizce öğretiminde de teknik değişiklikler önerilmektedir. Planlamaya önem verilmesi işaret edilmektedir (f=3). Okutmanların profesyonel mesleki gelişimi de önerilmektedir (f=2). Bunların haricinde kullanılan materyallerin geliştirilmesi, etkili zaman yönetimi, okutmanların girdikleri derslerde uzmanlaşması, kullanılan teknolojinin yenilenmesi, test merkezinin geliştirilmesi, blok ders imkanı, ders dışı sorumlulukların azaltılması, binaların modernleştirilmesi önerilen (f=1) diğer çözümlerdir.

Bu çözümlere yönelik bazı okutmanların görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Okutmanların da lisansüstü eğitimlerine destekler artırılabilir. Onlara da bilimsel etkinliklerde yer almaları halinde destekler verilebilir, bunun da geleceğin akademisyenlerine motivasyon sağlayacağına inanıyorum.” (O65)

“Yönetim kademesindeki insanların, alanında bilgili ve deneyimli kişilerden seçilmesinin, sorunlara gerçekçi ve objektif bir bakış açısıyla yaklaşılmasının ve çalışan ekibin memnuniyeti-motivasyonu adına daha somut ve faydalı adımlar atılmasının faydalı olacağı görüşündeyim.” (O22)

Yönetimsel kararların tek bir merkezden alınmasındansa, o uzmanlık alanını ilgilendiren birimler tarafından alınması birçok sorunu çözecektir. (O63)

“Daha düzenli ve bütün istisnalar ve ayrıntıların ele alınarak hazırlandığı bir program olması daha yardımcı olabilir bazı küçük pürüzlerin yaşanmaması için” (O64)

“Teknolojik problemler var , çözülebilir. Test hazırlama bölümünü ve öğretimi geliştirebiliriz...” (O69)

“Paradigma değişimi gerekli” (O31)

“Daha iyi iletişim, açık iletişim olması lazım okutmanlar ve idareciler arasında” (O71)

“Oy hakkımız olmadığı için her zaman en son düşünülen akademik personel oluyoruz.” (O38)

“İş yükü göz önünde bulundurulduğunda mesai saatlerinin kısa tutulması önemlidir.(O36)

“Diyalog ve iletişim (O34)

“İdarecilerin ciddi anlamda iletişim ve yönetim alanında kendilerini geliştirmeleri gerekiyor”(O37)

“Ücret artışı ile akademisyenlerin maddi kaygılarının azaltılması/giderilmesi gerekiyor. (O40)

“Vakıf üniversitelerinde çalışan kişilerin yönetimler tarafından “her saat çalıştırılabilir diye özlük haklarımızdan mahrum bırakılmamız gerekiyor” (O43)

“Üniversite kendi personel gelişimini sağlamalı, eğitim hakkından (yüksek lisans ve doktora) mahrum etmemeli.”(O46)

Sonuç, Öneriler ve Tartışma

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun birinci sorusu olan “okutmanlığı tercih etme” sebeplerine verilen cevaplar incelendiğinde, mesleğe yeni başlayan okutmanlar veya MEB’den okutmanlığa geçiş yapan öğretmenler okutmanlığı statüsünden dolayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir (f=33). Bir öğretmen için üniversitede “üniversite hocası” olarak çalışmak yüksek bir statü olarak algılanmaktadır”. İkinci en çok tercih edilen sebep ise çalışma koşullarıdır (f=24). Üniversite imkan, olanak, çalışma şartları olarak sıradan bir okuldan çok daha fazlasını vermektedir. Teknoloji kullanımı, modern materyaller, üniversitenin her

türlü imkanlarını kullanma ortalama bir okulla karşılaştırılmayacak kadar üstün niteliktedir. Kazanç belirtilen üçüncü önemli tercih nedenidir (f=16). Okutmanlar işe girerken kendilerini MEB’de görev yapan öğretmenlerle veya özel okullarda görev yapan öğretmenlerle kıyaslamaktadır. MEB’e ve özel sektöre göre maaşlar biraz daha avantajlı olduğu için okutmanlık tercih edilebilmektedir. Akademik çalışmalara başlama isteği (f=11) de önemli sebeplerden birisidir. Okutmanlar üniversitede okutman olarak çalışmayı yüksek lisans ve doktora için bir başlangıç olarak görmektedirler. Yetişkinlere eğitim vermek (f=5) diğer bir tercih sebebidir. Devlet ve özel sektörde ilk ve ikinci kademede görev yapan öğretmenler, çocuklara ders anlatmanın zorluğunu tecrübe ettikten sonra yetişkinlere ders vermenin daha kolay olduğunu, yetişkinlere ders verdiği takdirde daha verimli olacaklarını düşündükleri için okutman olmayı tercih etmişlerdir.

Okutman olunduktan sonra kişi kendini bulunduğu çevreyle, akademik ortamla karşılaştırmaya başlamaktadır. Üniversitede kendi statüsü /göreviyle ilgi algısı sorulduğunda katılımcıların %55’lik bir kesimi okutman olmanın üniversitede, diğer akademik statülerle karşılaştırıldığında olumsuz bir algı oluşturduğunu ifade etmektedir (f=33). %45’lik bir kesim okutmanlığa dair olumlu bir algıya sahiptir (f=27). Kişinin bulunduğu statüyü severek iş yapması, bulunduğu konuyla ilgili olumlu bir algıya sahip olması iş yaşam kalitesi ve bir çok açıdan önemlidir. Ancak okutmanlarda kendi statüleriyle ilgili olumlu algı yüksek değildir. Bu durumda çalışan kendi işini maddi imkanlar, çalışma koşulları gibi diğer imkanlarla telafi etmeye çalışacaktır. Olumsuz algıya sahip olanlar kendilerini “plankton, amele, en itibarsız kişi, maraba ” olarak görme eğilimindedir. Olumlu algıya sahip olanlara göre okutmanlık “üniversitenin vitrinidir, öğretmenlikten daha saygın bir yerdedir. Bu durum kişinin bakış açısıyla da ilgilidir. Statü olarak kendinden alttakilere bakanlar olumlu, kendinden üstekilere bakanlar ise olumsuz algıya sahiptir.

Kendisini kendinden üsteki statülerde karşılaştırdıklarında ne gibi farklar gördükleri sorulduğunda “ders yükü” (f=16) en başta ifade edilmektedir. Kendilerini çok çalışan, çok derse giren ama en az maaş olan olarak görmektedirler. Okutmanların ders yükünü bu durumda azaltmanın faydalı olacağı aşikardır. Ders yükleri azaltılarak yeni öğretim elemanları alınmalıdır. Bu bulgu YÖK Yol Haritası (2014) ile örtüşmektedir. YÖK Yol Haritasına (2014) göre Türkiye’nin OECD ülkeleri ortalamasına beş yıl içerisinde erişebilmesi için, 2015’ten itibaren beş yıl boyunca yılda toplam 18.500 öğretim elemanı sisteme dahil edilmelidir.

Saygı görmeme (f=13) bahsedilen diğer bir farktır. Bu durumda üniversitenin Rektör, Rektör yardımcısı gibi yönetimde bulunan kişilerin okutmanlarla yılda en az bir iki kere bir araya gelip onları onurlandırması, çeşitli hediyeler verip motive etmesi tavsiye edilebilir. Okutmanların Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki birinci ve ikinci basamakları giderdiklerinden hiç şüphe yoktur. Doğal olarak, bir insan olarak “saygı duyulmayı, sevildiklerini, önemli işler yaptıklarını” duymaya ihtiyaçları vardır. Bu durumda onların kendilerini değersiz hissetmelerinin önüne bir nebze geçebileceği söylenebilir. Maaş farkı (f=12) başka

bir bahsedilen durumdur. Bu her ne kadar normal bir durum olsa dahi okutmanlar bunu görmek istememektedir. Doktora yapmış bir kişinin nitelikleri dolayısıyla maaşının daha yüksek olması beklenebilir. Ancak onlara da kısmen bir maaş artışı yapılması onların algılarını biraz düzeltebilir. Son yapılan akademisyen maaş iyileştirmesini bu yönden değerlendirebiliriz. Çalışmada ulaşılan bu bulgu Dost ve Cenk Seven'in (2007), Bülbül'ün (2006), Çetinkanat'ın (2002) ve alanda birçok araştırmacının öğretim elemanların sorunları hakkında yaptığı çalışmayla örtüşmektedir. Bu nitel araştırmada alinyazındaki diğer nitel, nicel araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. YÖK Yol Haritası (2014) da benzer tavsiyelerde bulunmuştur.

Akademisyenlik mesleğinin cazibesinin artırılması ve akademisyenlerin yüksek motivasyonlarla çalışabilmeleri için, eğitim öğretim yükünün makul düzeylere çekilmesi, araştırmaya ayrılan zamanın artırılması ve maaşlarının tatmin edici düzeye yükselmesi gerekmektedir.

Okutmanlar işlerini yaparken yönetsel problemler (f=34), iş yükü (f=33), mali sorunlar (f=29), çalışma koşulları (f=21), statü (f=18) ve sosyal haklar (f=16) konusunda problemlerle karşılaşmaktadırlar. Bu bulgular yine Dost ve Cenkseven'in (2007) ve Korkut, Yalçınkaya ve Muştan'ın (1999) yaptığı çalışmayla, statü problemleri hariç, örtüşmektedir. Bülbül'de (2006) ücret yetersizliğinin yaşanan problemlerin arasında olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmanın sonuçları da alinyazındaki bulgularla örtüşmektedir. Yönetsel problemlere karşı yöneticilerin kaliteli hizmet içi eğitimlerden geçmeleri, bu eğitimden geçtikten sonra çeşitli liderlik ölçekleri uygulanarak liderlik uygulamaları tespit edilip, değerlendirmede başarısız olanlar görev değişikliklerine gidilebilir. Okutmanların ders saatleri düşürülebilir ve mali konularda düzenlemeler yapılabilir. Özellikle vakıf üniversitelerinde çalışanların tazminat ödemeleri gerçekleşmelidir. Devlet üniversitelerinde yapılan maaş artırımını kanuni değişikliklerle vakıf üniversitelerine de yansıtılabilir. Vakıf üniversitelerinde çalışanlara devletteki gibi kadro tahsis edilebilir. Ayrıca üniversitelerde çalışan okutmanlara yüksek lisans ve doktora imkanı verilmelidir.

Okutmanların iş doyumlarına bakıldığında kendilerini yüksek ve orta doyum düzeyinde ifade edenler (f=36)'dır. Bu %61 oranındadır. Genelde yeni başlayan ve bir kaç yıl tecrübeli okutmanların doyum düzeyi yüksek çıkmaktadır. %39'luk azımsanmayacak bir orandaki okutmanlar ise düşük doyum düzeyindedirler. Okutmanların iş doyum düzeyinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu onların verimliliğini de etkilemektedir.

Okutmanların işlerini yaparken karşılaştıkları problemlere çözümler yönetimle, mali konularla, sosyal haklarla ve içinde buldukları sistemle ilgilidir. Bu problemlere yönelik çözümlerin en başında yöneticilerin niteliklerinin artırılması (f=8), etkili iletişim (7), çalışanlara saygı (6), kararlara katılımın sağlanması (f=5), maaşların iyileştirilmesi (f=12), mesai saatlerinin düzenlenmesi (f=7), ders saatlerinin azaltılması (f=16) gelmektedir. Okutmanların sorunlarıyla ilgili bu

bulgular, araştırma görevlilerinin sorunlarıyla ilgili çalışma yapan Korkut, Yalçinkaya ve Muştan'ın (1999) araştırma bulgularıyla da uyuşmaktadır. Yine YÖK Yol Haritası raporuyla ilgili bazı bulgular örtüşmektedir. YÖK Yol Haritasına (2014) göre

“Bugün itibarıyla akademisyenlerin özlük hakları, ister Türkiye ister dünya bağlamında kıyaslama yapılsın, son derece dezavantajlı bir durumdadır. Akademisyenlik mesleğini cazip kılmaktan uzak bu durum, akademisyenlerin *motivasyonlarını* [vurgu eklenmiştir] beraber, öğretim elemanı açığını kapatmayı, nitelikli beyinleri akademiye çekmeyi de zorlaştırmaktadır. İster mevcut öğretim elemanı ve üyesi açığını kapatmak, ister 2023 hedeflerine ulaşmak bakımından ister sonuç ve öneriler bakımından en nitelikli beyinleri akademiye çekmek için düşünölsün, öğretim elemanlarının özlük haklarında iyileştirmeye gitmek zaruridir.

Yurt dışında bazı üniversitelerde yapıldığı gibi, okutmanlıkta kendi içinde statü farklılaşması sağlanabilir. Daha tecrübeli, nitelikli okutmaları onure edici statü, maaş ve sosyal haklar verilebilir. Okutmanların doktora yapmasındaki engeller kaldırılabilir. Mesai saatleri esnekleştirilebilir. Okutmanlar kendilerini ilgilendiren durumlarda kararlara katılması sağlanabilir. Yüksek okul müdürü, rektör veya rektör yardımcıları belirli aralıklarla onlara davet, yemek, hediye, başarı sertifikası vs., verip veya başka iş, dış motivasyon enstrümanları kullanıp onları motive edebilir. Zorunlu ders haricinde verilecek dersler kişinin isteğine bırakılabilir. Yöneticilerin ölçeklerle liderlik becerilerine bakılıp düşük nitelikte olanları eğitimden geçirilebilir. Belli bir eğitimden geçen ve hala niteliklerinde gelişme olmayan yöneticiler farklı görevlere atanabilir.

Okutmanların sorunları ile ilgili ileriki araştırmalarda farklı şehirlerden farklı örneklemeler alınarak, nitel/nicel araştırmalar yapılarak konu daha da derinlemesine incelenebilir. Okutmanların sorunlarının tartışılıp, çözüme kavuşturulması okul gelişimine de ayrıca katkı yapacaktır. Yurt dışında yapılan bazı uygulamalar yerinde incelenebilir, konuyla ilgili ayrıntılı raporlar hazırlanabilir.

Kaynakça

- Artut, K. (2011). Üniversitelerde öğretim görevlilerin sorunları ve çözüm önerileri. *Eğitim Bilim Toplum*, 6(23), 50-69.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım Yayım.
- Barnett, R. (2008). *Üniversitede İdeoloji ile Yaşamak*. Sunum: İlhan Tekeli. Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Bülbül, T. (2006). *Üniversite öğretim elemanlarının ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Buluş, M. (2004). Pamukkale Üniversitesi öğretim elemanlarında akademik ortam doyum düzeyi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, (16): 1-13.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (2002). İş doyum ve tükenmişlik, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9: 186-193
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th ed.)*. New York, NY: Routledge.
- Dost, M. T., & Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2).
- Eroğlu, E. (2004). *Yükseköğretimde Hizmet Kalitesi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Evans, R. G. (2007). *Akademisyenler ve Gerçek Dünya*. Çev.: Ebru Kılıç. Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul.
- Korkut, H., Muştan, T., & Yalçinkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(1), 19-36.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2007). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri. *Eğitim Araştırmaları*, 28, 102-112.
- Leech, Nancy L. (2005). The role of sampling in qualitative research. *Academic Exchange Quarterly*, [http://www.thefreelibrary.com/The role of sampling in qualitative research-a0138703704](http://www.thefreelibrary.com/The+role+of+sampling+in+qualitative+research-a0138703704). (Erişim Tarihi: 10.11. 2014).
- Merriam, S. B. (2014). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Mason, M. (2010, August). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. In *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research* (Vol. 11, No. 3).
- Murray, J. P. ve Cunningham, S. (2004). New rural community college faculty members and job satisfaction. *Community College Review*, 32, (2): 19-38.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Rice, R. E. (1996). Rethinking Faculty Careers: Heeding New Voices. *Educational Record*, 77 (4), 25-26.

Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001). *İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. Epsilon Yayınları: İstanbul.

Terpstra, D. & E., Honoree, A. L. (2004). Job satisfaction and pay satisfaction levels of University faculty by discipline type and by geographic region, *Education*, 124, (3).

Thomson, Bruce S. (2004). Qualitative research: Sample size and validity, <http://www.buseco.monash.edu.au/research/studentdocs/mgt.pdf> (Erişim Tarihi: 10.11.2014).

Tümkiye, S. (2006). İş ortamı ve mizah yoluyla başa çıkmanın öğretim elemanlarındaki tükenmişlikle ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6 (3): 889-921.

Uygun, S. (2013). *Türk Eğitim Sistemi Sorunları (geleneksel ve güncel)*. Nobel Yayın ve Dağıtım: Ankara.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

YÖK Yol Haritası, 2014. <https://yolharitasi.yok.gov.tr/docs/SonucVeOneriler.pdf>. 5 Aralık 2014 tarihinde erişildi.

YÖK Yüksek Öğretimde Kalite İçin, 2014. http://kaliteicin.yok.gov.tr/docs/yuksekogretimde_kalite_icin.pdf. (Erişim Tarihi: 5.11.2014)

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu <http://www.yok.gov.tr/documents/10279/29816/2547>. (Erişim Tarihi: 5. 11. 2014)

4857 sayılı İş kanunu. <http://iskanunu.com/images/dokuman/4857-sayili-is-kanunu-guncel-tam-metin-2012.pdf>. (Erişim Tarihi : 5.11.2014)