



İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkileri

Engin Yurdasever^{a*}, Abdullah Karakaya^b

^a Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ordu.

^b Karabük Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Karabük.

Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde çeşitli yönetim kademelerinde görev alan akademisyenlerin, söz konusu yönetsel görevleri sebebiyle mesleki gelişimlerinin nasıl etkilendiğini araştırmaktır. Araştırma, bir devlet üniversitesinin idari kademelerinde yer alan 140 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket tekniği kapsamında elde edilen veriler t-Testi, Anova ve Tukey Testi ile değerlendirmeye alınmıştır. Sonuçlar, akademisyenlerin üstlendiği idari görevlerin mesleki gelişimleri üzerinde genel olarak olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Akademisyenler bu görevleri bir mesleki yeterlilik göstergesi olarak görmektedir. Ancak üst yönetim kademelerindeki akademisyenler ders ve bilimsel etkinliklere katılım konusunda zaman zaman sorun yaşamaktadır. Alt kademe yöneticileri ise üniversitedeki gelişmelerden uzak kalmaktan ve bu görevlerin mesleki gelişimlerine yeteri kadar olumlu etki yapmamasından yakınmaktadır. Buna göre üst yönetimde, yetki paylaşımına gidilmesi akademisyen yöneticilerin mevcut sorunlarının giderilmesine katkı sağlayabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, idari görev, mesleki gelişim.

The Effects of Administrative Duties to the Career Development of Academic Staff

Abstract

The purpose of this study is to find out how academic staff are affected by various management positions at universities that they are assigned to do. Research was carried out on 140 academic staff that serve in administrative tasks at a state university. The data obtained from the survey were analyzed using T test, Anova and Tukey test. The results show that administrative tasks affect the career development of academic staff positively. Academic staff regard these tasks as a professional competence indicator. However academic staff in senior management positions, have problems about attending their courses and participating in scientific activities. Lower level managers complain about these tasks that they keep them off the developments at the university and not having positive impacts on their professional development adequately. Accordingly, delegation of authority by senior managers, will contribute the elimination of problems of academic managers.

Keywords: Academician, administrative task, career development.

GİRİŞ

Yükseköğretime olan talep gittikçe artmaktadır. Bu da yükseköğretim sisteminin özünü oluşturan üniversitelerin öneminin giderek arttığını göstermektedir. Üniversiteler; devlet, iş çevresi, öğrenciler ve aileleri, kurucular, finansman sağlayanlar, personel vs. gibi iç ve dış çevre unsurları ile sürekli etkileşim halinde olmak zorunda olduklarından, üniversitelerin de diğer şirketler gibi girdileri ve

çıktıları bulunmaktadır. Bu da bize üniversite faaliyetlerinin belirli bir yönetim yapısı içerisinde gerçekleşmesi gerektiğini göstermektedir (Ertekin, 2006: 9).

Üniversite yönetim yapısı içerisinde en önemli aktörler ise hiç şüphesiz yöneticiler olmaktadır. Yöneticiler; kurum kaynaklarını kullanarak ya da kaynak yaratarak, kurum amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli tedbirleri önceden alan ya da gerektiğinde anında strateji geliştiren ve uygulayan kişilerdir (Akdemir, 2004: 21). Üniversitelerin yapısı gereği yönetim kademesinde yer alan yöneticilerin büyük bir kısmı akademik personel arasından seçilmektedir. Rektörlük, dekanlık, müdürlük ve bölüm başkanlığı gibi yönetsel görevler üniversitelerde çalışan akademisyenler tarafından yerine getirilmektedir. Bu akademisyen yöneticiler, üniversitelerde yükseköğretimin amaçlarını gerçekleştirmek ve mevcut yapıyı sürdürmekle görevlidir. (Korkut, 1992: 167) Bu yöneticilerin ayrıca, örgütsel amaçları yerine getirmek, bunu yaparken risk üstlenmek, risklerin yanında çalışanların sorumluluğunu da üstlenmek, onlara yol göstermek, liderlik etmek, sorun çözmek gibi işlevlerinin olduğu düşünüldüğünde, hiç şüphesiz akademisyen yöneticilerin bu sorumlulukları yerine getirirken mesleki gelişimlerinin bu durumdan nasıl etkilendiği, araştırmaya değer bulunmuştur.

Asıl işi araştırma yapma, öğretim ve topluma hizmet sunma olan akademisyenler, bir taraftan kendi mesleklerini yaparken diğer taraftan da yönetim yapısı içerisinde yer alarak üniversitenin işleyişine katkı sağlamaktadır. Sınırlı bir süre için görev yapan akademisyen yöneticiler, yöneticilik süresi sonunda tekrar akademisyenliğe devam etmektedir. Ancak idari görev türü ve yöneticilik süresi değişkenlik gösterebildiğinden, bu görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi de farklılaşmaktadır.

Bu araştırma ile üniversitelerde idari kademelerde bulunan akademisyen yöneticilerin, görev süresi içinde mesleki gelişimlerinin bu görevlerden etkilenip etkilenmediği sorusuna yanıt aranmaktadır. Daha önce bu konuda benzer çalışmaların yapılmamış olması ve konunun önemine istinaden bu araştırma ortaya çıkmıştır.

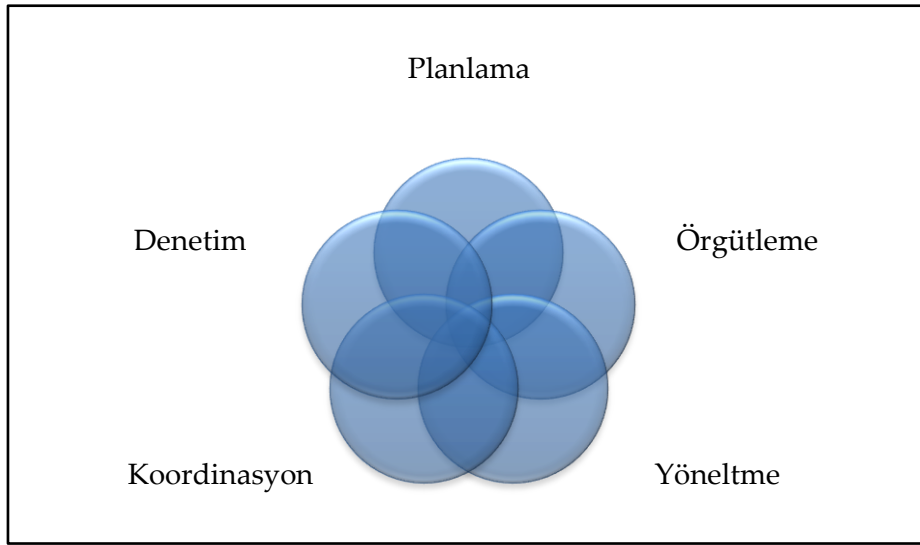
1. LİTERATÜR

1.1. Yönetim

Çeşitli bilim dallarınca farklı biçimlerde tanımlanan yönetim, bilimsel bir faaliyet olarak ele alındığında; “Örgüt amaçlarının etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi maksadıyla, planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ait kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli olarak uygulanması ile ilgili tüm faaliyetler topluluğu” şeklinde tanımlanabilir. Çeşitli yönetim tanımlarının ortak noktası yönetimin bir süreç olarak ele alınması ve ortak amaca ulaşmak için bir işbirliği içermesidir (Genç, 2007: 24).

Evrensel bir kavram olan yönetimin, amaç özelliği, grup özelliği, beşeri özelliği, işbölümü ve uzmanlaşma özelliği, yetki özelliği, basamaksal özellik gibi belli başlı özelliklerinin olduğu üzerinde uzlaşılan bir konudur (Tengilimoğlu vd., 2008: 78). Yönetim bir süreçtir ve bu süreç içerisinde belli işlevleri yerine getirmektedir. Vizyon

ve misyonun belirlendiği *planlama* (Koçel, 2007: 93), planların uygulayacak bir yapının kurulması *örgütlenme* (Montana ve Charnov, 2008: 176), örgütün ortak amaçlara yönlendirilmesi *yöneltme* (Barutçugil, 2006: 29), hedefe ulaşmak için örgüt içinde eşgüdümün sağlanması *koordinasyon* (Tokol ve Sabuncuoğlu, 2003: 192) ve performansın ölçülmesi ise *denetim* işlevi olarak adlandırılmaktadır (Wehrich ve Koontz, 1993: 578). Çoğu zaman bu işlevlerin belli bir sıra ile gerçekleştiği düşünülse de, yönetim bu işlevlerin eş zamanlı olarak uygulandığı bir süreci ifade eder. Bu durum aşağıdaki şekil yardımıyla görülebilir:



Şekil 1. Yönetim Fonksiyonları

1.2. Yönetici

Yönetici, belirli bir süre içinde, emrine verilmiş olan maddi ve beşeri üretim faktörlerini, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için çevredeki gelişmeleri dikkate alarak yönlendiren ve sahip olduğu kaynakların verimliliğinden sorumlu olan kişidir (Dinçer ve Fidan, 2000: 31). Buna göre yöneticilerle yönetilenleri birbirinden ayıran en önemli özellik, yöneticilerin karar verme yetki ve sorumluluğunu üstlenmeleridir. Yönetici, örgütte asıl işi karar vermek olan kişidir (Yüksel vd., 2003: 59).

Yöneticilerin yüklendikleri görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için bazı özelliklerle sahip olmaları gerekmektedir. Bunlar arasında, genel kültür sahibi olmak, muhakeme gücü ve analitik düşünmek gibi *entelektüel özellikler*, dengeli, ihtiyatlı ancak cesur olmak gibi *karakter özellikleri*, hitabet gücü ve ikna kabiliyeti gibi *sosyal özellikler* sayılabilir (Erdoğan, 2004). Ayrıca yöneticiler, sorumlu olduğu faaliyetlerin gereği olarak çok yönlü, karmaşık ilişkiler kurmak ve birden fazla rol üstlenmek zorundadır. Mintzberg'e (1973) göre yöneticiler bir organizasyonda, bireylerarası roller (*temsilcilik, liderlik, birleştirici*), bilgi sağlama rolleri (*takipçi, haberci, sözcü*) ve karar almaya ilişkin roller (*girişimci, problem çözücü, kaynak dağıtıcı, müzakereci*) oynar (Plunkett ve Attner, 1994: 121).

1.3. Üniversitelerin Organizasyon Yapısı ve Akademisyen Yönetici

Tarihsel süreç içerisinde üniversiteler birçok misyonu yerine getirmekle birlikte, günümüz bilgi çağında üniversiteler, dış dünyanın taleplerine ve piyasaların isteklerine uyum sağlamak hedefiyle, öğretim, araştırma yapma ve topluma hizmet sunma işlevlerini yüklenen organizasyonlar topluluğu haline gelmiştir (Tekeli, 2003: 132). Üniversitelerin sayılan görev, sorumluluk ve hizmetleri yerine getirmelerinde her zaman önemle üzerinde durulan konu ise “üniversitelerin yönetilmesi” olmuştur. Üniversiteler, amaçları, işlevleri, yapılanmaları ve insan unsuruyla karmaşık bir örgüt yapısına sahiptir (Corwin, 1974). Üniversiteler karmaşık birer organizasyon olduklarından, tüm faaliyetlerin belirli bir yönetim yapısı içerisinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Yine bu sebepten, üniversite yöneticileri de -kurumdan kuruma bazı değişiklikler söz konusu olsa da- çoğu zaman planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve denetim faaliyetlerini yönetim süreci içerisinde yerine getirirler (Ertekin, 2006: 79).

Türkiye’de üniversitelerin yönetim yapısı 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile düzenlenmektedir. Ayrıca bu kanunda üniversitelerin yönetim sistemi ve teşkilat yapısı da tanımlanmaktadır. Bunun yanında Türkiye’de 1982 yılında yürürlüğe giren “Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği” de üniversitelerde görev yapan yöneticilere ilişkin bilgiler sunmaktadır. Bu yönetmeliğe göre üniversitelerde yönetim kademesinde yer alan akademisyenler şu şekilde özetlenebilir:

Rektör; üniversitenin tüzel kişiliğini temsil eder ve üniversitenin en üst yöneticisidir. *Dekan*; üniversitelerde yer alan fakültenin ve fakülte birimlerinin temsilcisidir. *Müdür*; enstitü, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında, kanun ile dekana verilmiş görevleri kendi birimi bakımından yerine getirmeye yetkili kişidir. *Bölüm Başkanı* ise; fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında, bölümün her düzeydeki eğitim-öğretim, araştırmalar ve diğer faaliyetlerinden sorumlu ve yetkilidir (www.mevzuat.gov.tr).

Türkiye’de sayılan görevleri üstlenebilmek için yeterli ve gerekli şart öğretim elemanı olmaktır. Ancak yönetim konusunda bilgi, beceri ve deneyimleri yüksek olan öğretim elemanlarının bu görevlere getirilmesinin, daha isabetli olacağı düşünülmektedir. Öğretim elemanı, kurum yöneticisi olarak düşünüldüğünde yöneticilik rolü ile uzmanlık rolünün aynı kişi tarafından oynanması gerekmektedir. Bu durum akademisyende rol çatışmalarına neden olabilmektedir. Yönetici konumundaki akademisyen, yöneticilik değerlerini benimsemek zorunda kalmakta, mesleki sorumluluk ile yönetim sorumluluğu arasında ikilem başlayabilmektedir. Bunun yanında yöneticilik zaman alan bir iş olduğundan, akademisyen yöneticilerin zamanla uzmanlık alanlarına olan ilgisinin azalması ya da mesleki gelişmelerden uzak kalması söz konusu olabilmektedir (Henden, 1995: 2-5).

Üniversitelerdeki akademisyen yöneticiler için iki temel güç kaynağından söz edilebilir: Bunlar yasal mevzuat ve üst yönetimin yetkilendirmesine ilişkin güç kaynakları ile yöneticilerin iletişim becerileri ve bireysel kapasitelerine ilişkin güç kaynaklarıdır. Bu güç kaynaklarını akademisyen yöneticilerin kullanma biçimleri,

farklı üniversitelerde olduğu gibi, aynı üniversitenin değişik fakülte, bölüm ve ana bilim dallarında farklı örgüt kültürlerinin oluşmasına da yol açmaktadır (Schein, 1990).

Akademisyen yöneticiler, yönetmelikte belirtilen unvanlardan hangisine sahip olursa olsun, üniversitelerin gelişimi ve ilerlemesinde büyük rol oynamaktadırlar. Bu bağlamda hem akademik sorumlulukları hem de yönetsel görevleri olan akademisyen yöneticiler, bir yandan üniversitelerin akademik hedeflerine destek sağlarken, bir yandan da üniversitenin hedeflerine ulaşmasında yönetsel sorumluluklar üstlenmektedir. Bu yüzden akademisyen yöneticilerin her iki sorumluluğu da yerine getirirken yaşadıkları deneyimler ve bunların mesleki gelişimlerine etkisi, araştırmaya değer bulunmaktadır.

Korkut (1992) tarafından yapılan bir araştırmada, üniversite yöneticileri ile ilgili sınırlı sayıda araştırmanın bulunduğu ve bu konuda yeni araştırmalara ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Erçetin ve Baskan (2000) yeni yüzyılda dekanların vizyoner liderlik özelliklerini ele almıştır. 449 dekan üzerine yürütülmüş olan çalışmada, dekanların liderlik yeterlilikleri ve vizyonları incelenmiştir. Bu temalar daha sonra üniversite rektörleri üzerine yapılan başka bir çalışmada ele alınmıştır (Erçetin, 2000). Özkanlı ve White (2009) üniversitelerdeki kadın liderlerin sayılarının az olma nedenlerini incelemişlerdir. Tucker ve Bryan (1991) dekanlar üzerine yürüttükleri çalışmada, liderlik pozisyonuna geçişte en sık karşılaşılan sorunlardan biri olan "bireysel kimlik sorgulaması" üzerine yoğunlaşmıştır. Bu araştırmaya göre, yöneticilik konumuna geçiş yapacak akademisyenin, görevinde başarılı olabilmesi için kendisini göreve hazır ve yeterli hissetmesi gerekmektedir. Kerr ve Gade (1986) ise, üniversite rektörleri üzerine bir araştırma yapmış ve rektörlerin; kişiliklerine, kullandıkları stratejilere ve görev yaptıkları kuruma göre farklı kategorilerde tanımlanabileceklerini ifade etmiştir.

Türk yükseköğretim literatürü incelendiğinde, akademisyen yöneticilik ve liderlik konusunda yapılan ampirik çalışmalar (Çelik, 2007; Erçetin ve Baskan, 2000; Hacıfazlıoğlu, 2010; Korkut, 2002; Özkanlı ve White, 2009) oldukça sınırlıdır ve bu görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkilerine ilişkin herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Üniversitelerin toplumsal gelişimdeki önemi göz önüne alındığında bu kurumlardaki akademisyen yöneticiler ele alınması gereken önemli bir konu durumundadır. Dolayısıyla akademisyen yöneticilerle ilgili araştırmalara ve bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı üniversitelerin yönetim sistemi içerisinde yer alan akademisyen yöneticilerin, üstlendikleri yönetsel görevler sebebiyle mesleki gelişimlerinin nasıl etkilendiğini araştırmaktır. Bu çerçevede araştırmanın soruları şu şekilde oluşmaktadır:

İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi var mıdır?

İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi, cinsiyetlerine göre farklılık gösterir mi?

İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi, idari görev türlerine göre farklılık gösterir mi?

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini bir devlet üniversitesinde idari görevlerde bulunan tüm akademisyenler oluşturmaktadır (n=140). Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve tam sayım yaklaşımı uygulanarak evrende yer alan tüm akademisyen yöneticilere ulaşılmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde geri dönüş sağlanan 109 akademisyen yönetici ile değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ile “Akademisyen Yöneticilerin Mesleki Gelişimi Ölçeği” (AYMGÖ) taslak formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu; araştırmacılar tarafından hazırlanmış olup katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili (cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi, kurumda çalışma süresi, idari görev türü, idari görev süresi) 6 sorudan oluşmaktadır. Bu formda yer alan “idari görev türü” sorusu için akademisyenlerin birden fazla idari görevi olması durumunda, bunlardan yalnız bir tanesinin seçilmesi talep edilmiştir.

Akademisyen Yöneticilerin Mesleki Gelişimi Ölçeği (AYMGÖ) ise; araştırmacılar tarafından konuyla ilgili literatürden (Henden, 1995) yararlanarak hazırlanmıştır. Taslak ölçeğin oluşturulması için beşli Likert tipi (1= Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) ve 20 sorudan oluşan bir form oluşturulmuştur. Bu taslak form konunun uzmanı birkaç akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Alınan görüşler doğrultusunda tekrar revize edilerek son hali verilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aşamasında çalışma kapsamına alınan birimlerde görev yapan tüm akademisyen yöneticilere e-posta yoluyla ulaşılmıştır. E-posta içerisinde katılımcılara gerekli açıklamalar yapılarak araştırma hakkında bilgi verilmiş ve araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyen yöneticilerin e-posta içerisindeki anket formunu doldurmaları istenmiştir. 140 akademisyen yöneticiden 109’u veri toplama aracını tam olarak doldurmuştur. Veri toplama aracının yanıtlanma oranı %77,8 olarak belirlenmiştir. %5 hata payı ve %95 güven aralığında 103 örnek temsil yeteneğinin oluşması için yeterli olduğundan araştırmada toplanan veri sayısının temsil yeteneğine sahip olduğu görülmüş ve gerekli analizler uygulanmıştır.

2.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak bir istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. Araştırmada T testi, Anova ve Tukey testleri uygulanmıştır. Ölçeğin tümünün güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve

güvenilirlik katsayısı 0,848 bulunmuştur. Bu katsayı anketin iç tutarlığının dolayısıyla da güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sonuçları, zaman ve maddi imkansızlıklar sebebiyle, sadece bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyen yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.

3. BULGULAR

Araştırma bulguları tanımlayıcı bilgilere ilişkin bulgular ve fonksiyonel değişkenlere yönelik bulgular olarak iki kısımda verilmekte olup, sonuçlar tablolarla sunulularak, yorumlanmıştır.

3.1. Tanımlayıcı Bilgilere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyen yöneticilerin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim süresi, kurumda çalışma süresi, idari görev türü ve idari görev süresine ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik İstatistikler

DEĞİŞKENLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	35	32
	Erkek	74	68
Yaş	35 yaş ve altı	40	37
	36-45 yaş	44	40
	46 yaş ve üstü	25	23
Mesleki Deneyim Süresi	5 yıl ve altı	29	27
	6-10 yıl	21	19
	11-15 yıl	18	17
	16 yıl ve üstü	41	37
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	7	6
	2-5 yıl	51	47
	6-10 yıl	36	33
	11 yıl ve üstü	15	14
İdari Görev Türü	Rektör / Rektör Yrd.	0	0
	Dekan / Dekan Yrd.	18	16
	Müdür / Müdür Yrd.	31	29
	Bölüm Başkanı / Bölüm Bşk.Yrd.	60	55
İdari Görev Süresi	3 yıl ve altı	45	41
	4-6 yıl	42	39
	7-10 yıl	16	15
	11 yıl ve üzeri	6	5
TOPLAM		109	100

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan akademisyenlerin %32’si kadın iken %68 ise erkek akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırma dahilinde 35 yaş ve altında akademisyen oranı %37 iken 46 yaş üstü için bu oranın %23 olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %36’sı 6-15 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir. Yine katılımcı akademisyenler arasında %47 ile en büyük çoğunluğu kurumda 2-5 yıl arasında çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin idari görev türlerine bakıldığında en fazla katılımın %55 ile bölüm başkan ve yardımcıları tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunun yanında akademisyen yöneticilerin söz konusu idari görevlerde bulunma süreleri incelendiğinde %80 oranında katılımcının, bu görevlerde 6 yıldan daha az süredir bulunduğu görülmektedir.

3.2. Fonksiyonel Değişkenlere Yönelik Bulgular

İdari görevlerin, akademisyenlerin mesleki gelişimine etkilerini görmek için gerekli olan bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur. Bu bilgilere göre:

“İdari görevim, akademik gelişimimi olumlu etkilemektedir.” ifadesine akademisyenlerin 32’si (%29,4) “katılmıyorum”, yine 32’si (%29,4) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 29’u ise (%26,6) “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,86’dır. Akademisyenlerin yaklaşık üçte biri, idari görevlerin mesleki gelişime etkisini olumlu bulurken yine hemen hemen aynı oranda akademisyen ise olumlu bir etkinin olmadığını ifade etmektedir. Bu konuda akademisyenlerin birbirinden farklı düşündüğü görülmektedir. Bu görüş ayrılığının akademik unvana bağlı olup olmadığı ilerleyen bölümlerde incelenecektir. Ancak çıkan sonuç ortalamasının altında olduğundan akademik gelişimin olumlu etkilendiğini söylemek güçtür.

“İdari görevim, akademik yayın yapmamı zorlaştırmaktadır.” ifadesine akademisyenlerin 30’u (%27,5) “katılmıyorum”, 31’i (%28,4) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 34’ü ise (%31,2) “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,15’dir. Akademisyenlerin yine yaklaşık üçte biri akademik yayın yapmakta zorlanırken, benzer orandaki diğer kısmı ise idari görevleri sebebiyle yayın yapmakta zorluk yaşamamaktadır. Bu ifade ortalamasının üstünde bir değer aldığından akademik çalışmaların az da olsa olumsuz etkilendiği söylenebilir.

“İdari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir.” ifadesine akademisyenlerin 29’u (%26,6) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 47’si ise (%43,1) “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,50’dir. Bu sonuca göre akademisyenlerin neredeyse yarısı mesleki yeterlilikleri sebebiyle idari görevlere getirildiklerini düşünmektedirler.

“İdari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir.” ifadesine akademisyenlerin 29’u (%26,6) “kesinlikle katılmıyorum”, 47’si ise (%43,1) “katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,23’dür. Görüldüğü gibi akademisyenler idari görevleri sebebiyle vermekte oldukları dersleri aksatmamakta, düzenli olarak derslerine zaman ayırmaktadır.

Tablo 2. İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi

İFADELER	1		2		3		4		5		Toplam		\bar{x}
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
İdari görevim, akademik gelişimimi olumlu etkilemektedir.	11	10,1	32	29,4	32	29,4	29	26,6	5	4,6	109	100,0	2,86
İdari görevim, akademik yayın yapmamı zorlaştırmaktadır.	4	3,7	30	27,5	31	28,4	34	31,2	10	9,2	109	100,0	3,15
İdari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir.	5	4,6	13	11,9	29	26,6	47	43,1	15	13,8	109	100,0	3,50
İdari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir.	29	26,6	47	43,1	16	14,7	13	11,9	4	3,7	109	100,0	2,23
İdari görevim, daha üst düzey pozisyonlara yükselmeme katkı sağlamaktadır.	5	4,6	9	8,3	23	21,1	42	38,5	30	27,5	109	100,0	3,76
İdari görevim, mesleğimle ilgili süreli yayınları takip etmeme engel olmaktadır.	17	15,6	50	45,9	19	17,4	17	15,6	6	5,5	109	100,0	2,50
İdari görevim sebebiyle, kongre, sempozyum ve konferanslara katılamamaktayım.	17	15,6	40	36,7	26	23,9	22	20,2	4	3,7	109	100,0	2,60
İdari görevimdeki sorunlar, mesleğimi de olumsuz etkilemektedir.	11	10,1	44	40,4	26	23,9	23	21,1	5	4,6	109	100,0	2,70
İdari görevim, mesleğimde yaşanan gelişmelere uzak kalmama sebep olmaktadır.	16	14,7	44	40,4	26	23,9	23	21,1	0	0,0	109	100,0	2,51
İdari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır.	2	1,8	13	11,9	22	20,2	46	42,2	26	23,9	109	100,0	3,74
İdari görevim, araştırma yapmama engel olmaktadır.	3	2,8	38	34,9	35	32,1	28	25,7	5	4,6	109	100,0	2,94
İdari görevim, proje çalışmalarına aktif olarak katılmamı engellemektedir.	5	4,6	25	22,9	29	26,6	41	37,6	9	8,3	109	100,0	3,22
İdari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim.	23	21,1	41	37,6	22	20,2	19	17,4	4	3,7	109	100,0	2,45
İdari görevim, çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimi bozmaktadır.	12	11,0	46	42,2	29	26,6	18	16,5	4	3,7	109	100,0	2,60
İdari görevim, daha çok kişinin beni tanmasını sağlamaktadır.	0	0,0	9	8,3	16	14,7	55	50,5	29	26,6	109	100,0	3,95
İdari görevim, beni akademik açıdan köreltmektedir.	15	13,8	41	37,6	42	38,5	9	8,3	2	1,8	109	100,0	2,47
İdari görevim, bana farklı bakış açıları kazandırmaktadır.	0	0,0	6	5,5	14	12,8	60	55,0	29	26,6	109	100,0	4,03
İdari görevim, beni zaman yönetimi konusunda başarısız kılmaktadır.	11	10,1	45	41,3	32	29,4	21	19,3	0	0,0	109	100,0	2,58
İdari görevim, beni mutsuz etmektedir.	24	22,0	46	42,2	28	25,7	9	8,3	2	1,8	109	100,0	2,26
İdari görevim, beni daha kuralcı bir insan yapmaktadır.	5	4,6	18	16,5	38	34,9	37	33,9	11	10,1	109	100,0	3,28

1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

“İdari görevim, daha üst düzey pozisyonlara yükselmeme katkı sağlamaktadır.” ifadesine akademisyenlerin 23’ü (%21,1) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 42’si (%38,5) “katılıyorum”, 30’u ise “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,76’dır. Yani akademisyenlerin büyük çoğunluğu üstlendikleri idari görevler sayesinde daha üst pozisyonlara erişebileceklerini, yani bu görevlerin birer basamak olduğunu düşünmektedirler.

“İdari görevim, mesleğimle ilgili süreli yayınları takip etmeme engel olmaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 17’si (%15,6) “kesinlikle katılmıyorum”, 50’si (%45,9) “katılmıyorum”, 19’u ise (%17,4) “ne katılıyorum ne katılmıyorum” cevabını vermiştir. Ancak 17 akademisyen ise (%15,6) bu ifadeye “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,50’dir. Burada genel olarak akademisyenlerin mesleki yayınları takip etmekte zorlanmadıkları görülmektedir. Ancak az da olsa bazı akademisyenlerin idari görevleri sebebiyle mesleki yayınları takip etmekten uzak kaldıkları görülmektedir.

“İdari görevim sebebiyle, kongre, sempozyum ve konferanslara katılamamaktayım.” İfadesine akademisyenlerin 17’si (%15,6) “kesinlikle katılmıyorum”, 40’ı (%36,7) “katılmıyorum”, 26’sı ise (%23,9) “ne katılıyorum ne katılmıyorum” cevabını vermiştir. Ancak 22 akademisyen ise (%20,2) bu ifadeye “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,60’dır. Her ne kadar bu tür bilimsel etkinliklere katılamayanlar olsa da akademisyen yöneticilerin yaklaşık yarısı idari görevlerinin bu tür bilimsel etkinliklere katılmak için bir engel teşkil etmediğini ifade etmiştir.

“İdari görevimdeki sorunlar, mesleğimi de olumsuz etkilemektedir.” ve “İdari görevim, mesleğimde yaşanan gelişmelere uzak kalmama sebep olmaktadır.” ifadesine akademisyenlerin 44’ü (%40,4) “katılmıyorum”, 26’sı (%23,9) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 23’ü ise (%21,1) katılıyorum” yanıtını vermiştir. İlk ifade için aritmetik ortalama da 2,70 iken ikinci ifade içinse 2,51’dir. Her iki ifade de birbirine yakın sonuçlar vermektedir. Ortalamanın altında çıkan sonuçlar, akademisyenlerin idari görevleri sebebiyle yaşadığı sorunları mesleğine yansıtmadığı ve yine bu görevler sebebiyle mesleğinden ve gelişmelerden uzaklaşmadığını göstermektedir.

“İdari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 22’si (%20,2) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 46’sı (%42,2) “katılıyorum”, 26’sı ise (%23,9) “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,74’dür. Akademisyen yöneticilerin üzerinde en çok görüş birliğine vardığı konulardan biri de bu görevleri sebebiyle birçok gelişmeden çok hızlı bir şekilde haberdar olabilmesidir. Bu da onların daha hızlı ve etkili karar almalarını sağlamaktadır.

“İdari görevim, araştırma yapmama engel olmaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 38’i (%34,9) “katılmıyorum”, 35’i (%32,1) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 28’i ise (%25,7) “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,94’dür. Akademisyen yöneticilerin yaklaşık dörtte biri araştırma yapmaya zaman ayıramadıklarını ifade etmektedir. Geriye kalan kısım ise

zaman zaman zorlansa da genel olarak araştırma yapmaya engel bir durumun olmadığını ifade etmektedir.

“İdari görevim, proje çalışmalarına aktif olarak katılmamı engellemektedir.” İfadesine akademisyenlerin 25’i (%22,9) “katılmıyorum”, 29’u (%26,6) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 41’i ise (%37,6) “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,22’dir. Projeler uzun soluklu ve kapsamlı çalışmalardır. Bu sebeple akademisyenler proje çalışmalarında büyük emek ve zaman harcarlar. Sonuçlar gösteriyor ki akademisyen yöneticiler bu tür proje çalışmalarına yeteri kadar zaman ayıramamakta ve aktif olarak proje çalışmalarına katılamamaktadır.

“İdari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim.” İfadesine akademisyenlerin 23’ü (%21,1) “kesinlikle katılmıyorum”, 41’i (%37,6) “katılmıyorum”, 22’si ise (%20,2) “ne katılıyorum ne katılmıyorum” cevabını vermiştir. Ancak 19 akademisyen ise (%17,4) bu ifadeye “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,45’dir. Her ne kadar akademisyen yöneticilerin küçük bir kısmı idari görevlerin mesleki açıdan bir katkı sağlamadığını düşünse de büyük bir çoğunluk idari görevlerin, asıl mesleklerine de katkı sağladığını konusunda hem fikirdir.

“İdari görevim, çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimi bozmaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 46’sı (%42,2) “katılmıyorum”, 29’u (%26,6) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 18’i ise (%16,5) “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,60’dır. Akademisyen yöneticiler, maddi kaynakların yanında beşeri kaynakların da yönetimini üstlenmektedirler. Bir örgütte kimi zaman bireylerin çıkarları ile kurumun çıkarları ters düşebilmekte ve yönetici bu çatışmanın sorumlusu gibi görülebilmektedir. Ancak araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu idari görevleri sebebiyle çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde herhangi bir olumsuzluk yaşamadıklarını ifade etmektedir.

“İdari görevim, daha çok kişinin beni tanımasını sağlamaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 55’i (%50,5) “katılıyorum”, 29’u ise (%26,6) “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,95’dir. Üzerinde en çok fikir birliğine varılan konulardan biri de idari görevler sayesinde akademisyenlerin gerek kurum içinde gerekse kurum dışında daha tanınır hale gelmesidir. Katılımcıların dörtte üçü bu görevler sayesinde daha çok kişinin kendisini tanıdığını söylemektedir.

“İdari görevim, beni akademik açıdan köreltmektedir.” İfadesine akademisyenlerin 41’i (%37,6) “katılmıyorum”, 42’u ise (%38,5) “ne katılıyorum ne katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,47’dir. Her ne kadar idari görevlerin, akademisyenlerin meslek yaşantısına bazı olumsuz etkileri olsa da, akademisyen yöneticiler, bu görevler sebebiyle akademik açıdan körelmediklerini ifade etmektedirler. Ortalamanın altında çıkan sonuç bunun bir göstergesidir.

“İdari görevim, bana farklı bakış açıları kazandırmaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 60’ı (%55,0) “katılıyorum”, 29’u ise (%26,6) “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 4,03’dür. Akademisyenler, idari

görevleri süresince, birçok problemle karşılaşır ve bunlara çözüm yolları arar. Problem çözmek ve karar almak için de olaylara farklı bakış açılarıyla yaklaşması gerekir. Aynı zamanda birlikte olduğu yönetim kademesindeki diğer yöneticilerin de farklı fikirlerinden istifade eder. Çıkan sonuç, bize akademisyenlerin bu konuda büyük bir kazanım elde ettiklerini göstermektedir.

“İdari görevim, beni zaman yönetimi konusunda başarısız kılmaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 45’i (%41,3) “katılmıyorum”, 32’si (%29,4) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 21’i ise (%19,3) “katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,58’dir. Yöneticilik zamanı iyi kullanmayı gerektiren bir sorumluluktur. Zamanında alınmayan kararlar veya çözüme ulaştırılamayan çatışmalar, daha büyük problemlere yol açabilmektedir. Bu sebeple iyi bir zaman yönetimi her yönetici için hayati önem taşımaktadır. Sonuçlar, akademisyenlerin zaman yönetimi konusunda sıkıntı yaşamadıklarını ve zamanı iyi kullandıklarını göstermektedir.

“İdari görevim, beni mutsuz etmektedir.” İfadesine akademisyenlerin 24’ü (%22) “kesinlikle katılmıyorum”, 46’sı (%42,2) “katılmıyorum”, 28’i ise (%25,7) “ne katılıyorum ne katılmıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 2,26’dır. Katılımcıların çok küçük bir kısmı dışında idari görevlerin akademisyenleri mutsuz etmediği sonuçlardan görülebilmektedir.

“İdari görevim, beni daha kuralcı bir insan yapmaktadır.” İfadesine akademisyenlerin 38’i (%34,9) “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 37’si ise “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifade için aritmetik ortalama da 3,28’dir. Yöneticilik planlı ve ihtiyatlı davranmayı gerektirdiğinden, yöneticilerin genel özelliklerinden biri de kurallara bağlı olmalıdır. Akademisyen yöneticilerin büyük bir kısmı da bu sorumluluğun gereği olarak daha kuralcı davrandığını ifade etmiştir.

Tablo 2’de yer alan ve akademisyen yöneticilerin ifadelerine ilişkin istatistikleri gösteren sonuçlara göre; akademisyen yöneticilerin, akademik yayın yapma, bilimsel etkinliklere katılma, araştırma yapma ve proje çalışmalarına katılma konularında zaman zaman zorluklar yaşadıkları, derslere düzenli girme ve süreli yayınları takip etmede ise herhangi bir zorluk yaşamadıkları gözlemlenmiştir. Mesleki etki açısından baktığımızda, akademik gelişime olumlu etki ettiği görüşü ortalamanın altında kalmıştır. İdari görevlerde yaşanan sorunların mesleği olumsuz etkilemesi, meslekte yaşanan gelişmelere uzak kalma gibi konular birçok akademisyen tarafından kabul görmemiştir. İdari görevlerin farklı bakış açıları kazandırması, gelişmeleri daha hızlı öğrenme, daha çok tanınmışlık gibi konular ise mesleki gelişime pozitif katkı sağlayan konuların başında gelmektedir. Ulaşılan bu sonuçlar ışığında “İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi vardır.” çıkarımı kabul edilmiştir.

İdari görevlerin, akademisyenlerin mesleki gelişimine etkilerine yönelik puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulanan t-testi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. İdari Görevlerin Akademisyenlerin Cinsiyetine Göre Mesleki Gelişimine Etkisi

İfadeler	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	Sd	t	p
İdari görevim, akademik gelişimimi olumlu etkilemektedir.	Kadın	35	2,91	1,292	107	0,348	0,729
	Erkek	74	2,84	0,951			
İdari görevim, akademik yayın yapmamı zorlaştırmaktadır.	Kadın	35	2,91	1,121	107	-1,611	0,110
	Erkek	74	3,26	0,994			
İdari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir.	Kadın	35	3,09	1,040	107	-2,975	0,004*
	Erkek	74	3,69	0,964			
İdari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir.	Kadın	35	1,83	0,954	107	-2,729	0,007*
	Erkek	74	2,42	1,098			
İdari görevim, daha üst düzey pozisyonlara yükselmeme katkı sağlamaktadır.	Kadın	35	3,71	1,126	107	-0,310	0,757
	Erkek	74	3,78	1,076			
İdari görevim, mesleğimle ilgili süreli yayınları takip etmeme engel olmaktadır.	Kadın	35	2,29	1,045	107	-1,371	0,173
	Erkek	74	2,59	1,122			
İdari görevim sebebiyle, kongre, sempozyum ve konferanslara katılamamaktayım.	Kadın	35	2,40	1,168	107	-1,298	0,197
	Erkek	74	2,69	1,046			
İdari görevimdeki sorunlar, mesleğimi de olumsuz etkilemektedir.	Kadın	35	2,80	1,183	107	0,695	0,488
	Erkek	74	2,65	0,999			
İdari görevim, mesleğimde yaşanan gelişmelere uzak kalmama sebep olmaktadır.	Kadın	35	2,43	0,948	107	0,618	0,538
	Erkek	74	2,55	1,009			
İdari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır.	Kadın	35	3,23	1,114	107	-3,877	0,000**
	Erkek	74	3,99	0,868			
İdari görevim, araştırma yapmama engel olmaktadır.	Kadın	35	2,91	1,197	107	-0,231	0,818
	Erkek	74	2,96	0,818			
İdari görevim, proje çalışmalarına aktif olarak katılmamı engellemektedir.	Kadın	35	3,20	1,183	107	-0,139	0,890
	Erkek	74	3,23	0,973			
İdari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim.	Kadın	35	2,94	1,235	107	3,311	0,001*
	Erkek	74	2,22	0,983			
İdari görevim, çalışma arkadaşarımla ilişkilerimi bozmaktadır.	Kadın	35	2,57	1,065	107	-0,176	0,860
	Erkek	74	2,61	0,991			
İdari görevim, daha çok kişinin beni tanmasını sağlamaktadır.	Kadın	35	3,80	0,964	107	-1,284	0,202
	Erkek	74	4,03	0,810			
İdari görevim, beni akademik açıdan köreltmektedir.	Kadın	35	2,54	0,741	107	0,597	0,551
	Erkek	74	2,43	0,966			
İdari görevim, bana farklı bakış açıları kazandırmaktadır.	Kadın	35	3,83	1,014	107	-1,835	0,069
	Erkek	74	4,12	0,640			
İdari görevim, beni zaman yönetimi konusunda başarısız kılmaktadır.	Kadın	35	2,46	1,039	107	-0,947	0,346
	Erkek	74	2,64	0,853			
İdari görevim, beni mutsuz etmektedir.	Kadın	35	2,43	0,948	107	1,293	0,199
	Erkek	74	2,18	0,956			
İdari görevim, beni daha kuralcı bir insan yapmaktadır.	Kadın	35	3,31	1,078	107	0,211	0,833
	Erkek	74	3,27	0,983			

p < 0,05*, p < 0,01**

Tablo 3’de yer alan ve idari görevlerin, akademisyenlerin mesleki gelişimine etkilerine yönelik puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulanan t-testi sonuçlarına göre; “idari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir”, “idari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir”, “idari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır” ve “idari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim” ifadeleri ile açıklanan değişkenlerin ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği ($p < 0,01$), ($p < 0,05$), diğer ifadeler ile açıklanan değişkenlerin ise cinsiyete göre farklılık göstermediği ($p > 0,05$) gözlemlenmiştir.

Ulaşılan bu sonuç ile “İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” çıkarımı “idari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir”, “idari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir”, “idari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır” ve “idari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim” ifadeleri için kabul edilirken, diğer ifadeler için reddedilmiştir.

İdari görevlerin, akademisyenlerin mesleki gelişimine etkilerine yönelik puan ortalamalarının idari görev türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulanan Anova Testi sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. İdari Görev Türüne Göre İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi

İfadeler	İdari Görev	N	\bar{x}	S	Sd	F	p
İdari görevim, akademik gelişimimi olumlu etkilemektedir.	Dekan / Yrd.	18	3,50	1,200	108	5,357	0,006*
	Müdür / Yrd.	31	2,97	1,016			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,62	0,976			
İdari görevim, akademik yayın yapmamı zorlaştırmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	3,22	1,263	108	0,427	0,654
	Müdür / Yrd.	31	3,00	0,966			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,20	1,022			
İdari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir.	Dekan / Yrd.	18	4,06	0,639	108	3,367	0,038*
	Müdür / Yrd.	31	3,39	1,174			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,38	0,993			
İdari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir.	Dekan / Yrd.	18	3,00	1,283	108	6,260	0,003*
	Müdür / Yrd.	31	2,19	1,138			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,02	0,892			
İdari görevim, daha üst düzey pozisyonlara yükselmeme katkı sağlamaktadır.	Dekan / Yrd.	18	4,06	0,802	108	1,355	0,262
	Müdür / Yrd.	31	3,87	1,258			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,62	1,059			

$p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$

Tablo 4. İdari Görev Türüne Göre İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi (Devamı)

İfadeler	İdari Görev	N	\bar{x}	S	Sd	F	p
İdari görevim, mesleğimle ilgili süreli yayınları takip etmeme engel olmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	2,67	0,907	108	0,314	0,731
	Müdür / Yrd.	31	2,52	1,387			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,43	0,998			
İdari görevim sebebiyle, kongre, sempozyum ve konferanslara katılamamaktayım.	Dekan / Yrd.	18	3,11	1,023	108	3,108	0,049*
	Müdür / Yrd.	31	2,32	1,137			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,58	1,046			
İdari görevimdeki sorunlar, mesleğimi de olumsuz etkilemektedir.	Dekan / Yrd.	18	2,78	1,003	108	0,062	0,940
	Müdür / Yrd.	31	2,68	1,077			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,68	1,081			
İdari görevim, mesleğimde yaşanan gelişmelere uzak kalmama sebep olmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	2,83	0,924	108	1,157	0,318
	Müdür / Yrd.	31	2,42	0,992			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,47	0,999			
İdari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır.	Dekan / Yrd.	18	4,44	0,511	108	13,132	0,000**
	Müdür / Yrd.	31	4,10	0,944			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,35	0,988			
İdari görevim, araştırma yapmama engel olmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	3,17	0,618	108	1,919	0,152
	Müdür / Yrd.	31	2,68	1,107			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,02	0,930			
İdari görevim, proje çalışmalarına aktif olarak katılmamı engellemektedir.	Dekan / Yrd.	18	3,56	0,616	108	1,197	0,306
	Müdür / Yrd.	31	3,10	1,221			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,18	1,033			
İdari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim.	Dekan / Yrd.	18	2,28	1,074	108	4,337	0,015*
	Müdür / Yrd.	31	2,03	1,080			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,72	1,091			
İdari görevim, çalışma arkadaşlarımla ilişkilerimi bozmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	2,56	0,511	108	0,678	0,510
	Müdür / Yrd.	31	2,77	1,283			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,52	0,965			
İdari görevim, daha çok kişinin beni tanumasını sağlamaktadır.	Dekan / Yrd.	18	4,11	0,900	108	5,855	0,004*
	Müdür / Yrd.	31	4,32	0,791			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,72	0,825			
İdari görevim, beni akademik açıdan köreltmektedir.	Dekan / Yrd.	18	2,44	0,922	108	0,406	0,667
	Müdür / Yrd.	31	2,35	1,050			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,53	0,812			

p < 0,05*, p < 0,01**

Tablo 4. İdari Görev Türüne Göre İdari Görevlerin Akademisyenlerin Mesleki Gelişimine Etkisi (Devamı)

İfadeler	İdari Görev	N	\bar{x}	S	Sd	F	p
İdari görevim, bana farklı bakış açıları kazandırmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	4,06	0,639	108	6,631	0,002*
	Müdür / Yrd.	31	4,42	0,502			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,82	0,873			
İdari görevim, beni zaman yönetimi konusunda başarısız kılmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	2,67	0,840	108	2,193	0,117
	Müdür / Yrd.	31	2,29	0,693			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,70	1,013			
İdari görevim, beni mutsuz etmektedir.	Dekan / Yrd.	18	2,22	1,003	108	1,035	0,359
	Müdür / Yrd.	31	2,06	1,031			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	2,37	0,901			
İdari görevim, beni daha kuralcı bir insan yapmaktadır.	Dekan / Yrd.	18	3,72	0,752	108	2,674	0,074
	Müdür / Yrd.	31	3,35	0,950			
	Bölüm Bşk. / Yrd.	60	3,12	1,075			

$p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$

Tablo 4'te yer alan ve idari görevlerin, akademisyenlerin mesleki gelişimine etkilerine yönelik puan ortalamalarının idari görev türüne göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için uygulanan Anova Testi sonuçlarına göre; "İdari görevim, akademik gelişimimi olumlu etkilemektedir.", "İdari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir", "İdari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir", "İdari görevim sebebiyle, kongre, sempozyum ve konferanslara katılamamaktayım", "İdari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır", "İdari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim", "İdari görevim, daha çok kişinin beni tanmasını sağlamaktadır" ve "İdari görevim, bana farklı bakış açıları kazandırmaktadır" ifadeleri ile açıklanan değişkenlerin ortalamalarının idari görev türüne göre farklılık gösterdiği ($p < 0,01$), ($p < 0,05$), diğer ifadeler ile açıklanan değişkenlerin ise idari görev türüne göre farklılık göstermediği ($p > 0,05$) gözlemlenmiştir.

Ulaşılan bu sonuç ile "İdari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine etkisi, idari görev türlerine göre farklılık göstermektedir." çıkarımı, "İdari görevim, akademik gelişimimi olumlu etkilemektedir.", "İdari görevim, mesleki yeterliliğimin bir göstergesidir", "İdari görevim, derslere düzenli girmeme engel teşkil etmektedir", "İdari görevim sebebiyle, kongre, sempozyum ve konferanslara katılamamaktayım", "İdari görevim, üniversitedeki gelişmeleri daha hızlı öğrenmemi sağlamaktadır", "İdari görevimin, mesleğime bir katkısının olmadığını düşünmekteyim", "İdari görevim, daha çok kişinin beni tanmasını sağlamaktadır" ve "İdari görevim, bana farklı bakış açıları kazandırmaktadır" ifadeleri için kabul edilirken, diğer ifadeler için reddedilmiştir.

Anova testi sonucunda ortaya çıkan farkların sebeplerini belirlemek için ise anket sonucu elde edilen verilere Tukey testi uygulanmıştır. Buna göre; dekan ve dekan yardımcıları, idari görevleri sebebiyle akademik gelişimlerinin daha olumlu etkilenmesi, bu görevleri mesleki yeterliliğinin bir göstergesi olarak görmesi, nadiren de olsa derslere düzenli girmede aksaklıklar yaşaması ve kongre, sempozyum gibi organizasyonlara yeteri kadar katılım sağlanamaması gibi konularda diğer akademisyen yöneticilerden ayrılmaktadır. Bölüm başkan ve yardımcıları ise, üniversitedeki gelişmelerden yeteri kadar haberdar olunamaması ve idari görevlerin meslek yaşantısına yeteri kadar katkı sağlamaması gibi konularda diğer akademisyen yöneticilerden ayrılmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Önemi giderek artan yükseköğretim sisteminin en önemli parçası, hiç kuşkusuz üniversitelerdir. Üniversitelere olan talebin ve üniversitelerden beklentilerin hızla artması da onları daha büyük ve işlevsel organizasyonlar haline getirmektedir. Hiç kuşkusuz bu organizasyonların artık daha çağdaş yöntemlerle yönetilmesi gerekmektedir. Burada da en önemli görev akademisyen yöneticilere düşmektedir. Bir yandan akademik çalışmalar yapan bir yandan da yöneticilik görevini yerine getiren akademisyen yöneticiler, şüphesiz önemli bir sorumluluk üstlenmektedirler. Ancak burada üzerinde durulması gereken noktalardan biri de, akademisyen yöneticilerin bu idari görevler sebebiyle mesleki gelişimlerinin nasıl etkilendiğidir.

Bu araştırmada, idari görevlerin akademisyenlerin mesleki gelişimine nasıl etki ettiği incelenmiştir. Yapılan detaylı incelemelerde idari görevlerin, akademisyenlerin mesleki gelişimini, akademik yayın yapma, bilimsel etkinliklere katılma, araştırma yapma ve proje çalışmalarına katılma gibi konularda zaman zaman olumsuz etkilediği görülmüştür. Derslere düzenli girme ve süreli yayınları takip etmede ise herhangi bir zorluk yaşamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. İdari görevlerin, akademisyenlere farklı bakış açıları kazandırması, gelişmeleri daha hızlı öğrenmeleri ve daha çok tanınmaları, mesleki gelişimin olumlu etkilendiği konular arasında sayılabilmektedir.

Yapılan t-testi sonucunda ise, kadın ve erkek akademisyen yöneticilerin etki düzeyi arasında göze çarpan bir farklılık bulunmamıştır. Yine uygulanan Anova testinde idari görev türünün etki düzeyi araştırılmış ve dekan ve dekan yardımcılığı ile bölüm başkanı ve yardımcılığı arasında az da olsa farklılıklar gözlenmiştir. Bu farklılığı anlamak için uygulanan Tukey testi sonuçlarına göre ise; idari görevlerin akademik gelişime diğerlerine göre daha olumlu katkı sağladığı yönetici türü dekan ve dekan yardımcılığıdır. Onlar bu görevleri bir mesleki yeterlilik göstergesi olarak görmektedir. Ancak ders ve bilimsel etkinliklere katılımda zaman zaman sıkıntı yaşamaktadırlar. Bölüm başkan ve yardımcılığı gibi daha alt kademe yöneticileri ise, üniversitedeki gelişmelerden yeteri kadar haberdar olamadıklarını ve bu görevlerin meslek yaşantısına yeteri kadar katkı sağlamadığını düşünmektedirler.

Yapılan araştırmadan çıkan sonuçlara göre, idari görevlerden olumsuz etkilenen; akademik yayın yapma, bilimsel etkinliklere katılma, araştırma yapma ve proje çalışmalarına katılma gibi konular mesleki gelişimin önündeki en önemli

engellerdendir. Katılımcılar tarafından bu çalışmaların yapılamamasına sebep olarak, idari görevler gösterildiğine göre, öncelikle yönetsel görevlerin ne ölçüde başarılılabildiği konusunda tartışmak gerekmektedir. Burada en önemli konulardan biri zamanın iyi kullanılmasıdır. Akademisyen yöneticiler, zaman yönetimine daha fazla önem verip, idari görevler dışında kendilerine zaman yaratmalı ve bu zamanı akademik çalışmalara ayırmalıdır.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar arasında yöneticilik pozisyonu yükseldikçe idari görevin mesleki gelişime etkisi daha negatif yönlü değişmektedir. Yani üst düzey yöneticilerin mesleki gelişimi daha olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda daha üst düzey idari görevlerde bulunan akademisyen yöneticilere yetki paylaşımı önerilmektedir. Akademisyen yöneticilerin, sahip oldukları yetkilerin bir kısmını astlarıyla paylaşması durumunda akademik çalışmalara daha fazla zaman ayırabilecekleri düşünülmektedir. Yetki paylaşımı aynı zamanda, alt kademe yöneticilerin de kendilerini değersiz hissetme ve organizasyondaki gelişmelerden uzak kalma gibi yakınmalarını da giderecektir. Bunun yanında örgüt kültürünün oluşması ve takım çalışması ile oluşan sinerji, kurumunda başarısının artmasına katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde, akademisyen yöneticilere dönük araştırma sayısı çok kısıtlıdır. Akademisyenlerin üstlendiği yöneticilik görevlerinin mesleki etkisini inceleyen araştırma ise bulunmamaktadır. Araştırmacıların bu konuyu ele alması ve daha kapsamlı araştırmalar yapılması önerilmektedir. Bu tür çalışmaların çoğalması, karşılaşılan sorunları daha net ortaya çıkaracağı gibi, üniversite yönetimlerinin kalitesini de arttıracaktır.

KAYNAKÇA

- Akademik Teşkilat Yönetmeliği, 28.10.2015 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10127&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> adresinden erişildi.
- Akdemir, A. (2004). *Temel İşletmecilik Bilgileri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Corwin, R. G. (1974). Models Of Educational Organizations, *Review of Research in Education*, 2: 247-295.
- Çelik, V. (2007). Akademik Liderlik. XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Tokat, 216-223.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2000). *İşletme Yönetimine Giriş*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erçetin, Ş. (2000). Personal Visions Of The Rectors In The Turkish Universities For The New Millennium, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1) :1-10.
- Erçetin, Ş. ve Baskan, G. (2000). Personal and Organizational Visions of the Deans in Turkish Universities for the New Millennium, *Hacettepe University Journal of Education*, 19: 66-71.
- Erdoğan, İ. (2004). *Okul Yönetimi Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ertekin, A. (2006). *Üniversite Yönetimi ve Organizasyonu ve Trakya Üniversitesi'nde Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi)*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. (2010). Balance In Academic Leadership: Voices Of Women From Turkey And The U.S., *Journal of Perspectives in Education*, 28(2): 51-62.
- Henden, R. (1995). Yükseköğretimde Yöneticilik, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(1): 71-76.
- Kerr, C. (1984). *Strengthening Leadership in Colleges and Universities: A Report of the Commission on Strengthening Presidential Leadership*. Washington: The Association of Governing Boards of Universities and Colleges.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Kitap.
- Korkut, H. (1992). Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları, *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1): 159-174.
- Korkut, H. (2002). *Sorgulanan Yükseköğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harpercollins College Div.
- Montana, J. P. ve Charnov, H.B. (2008). *Management*. New York: Barron's Educational Series.
- Özkanlı, Ö. ve White, K. (2009). Gender and Leadership in Turkish and Australian Universities, *Journal of Equal Opportunities International*, 28(4): 324-335.
- Plunkett, W.R. ve Attner, R.F. (1994). *Introduction to Management*. Colifornia: Wandsworth Publishing Company.
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture, *American Psychologist*, 45(2): 109-119.
- Tekeli, İ. (2003). Dünya'da ve Türkiye'de Üniversite Üzerinde Konuşmanın Değişik Yolları, *Toplum ve Bilim Dergisi*, 97: 123-143.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, A. ve Bektaş, M. (2008). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tokol, T. ve Sabuncuoğlu, Z. (2003). *İşletme*. Bursa: Furkan Ofset.
- Tucker, A. ve Bryan, R. A. (1991). *The Academic Dean: Dave, Dragon and the Diplomat*. New York: Macmillan.
- Weihrich, H. ve Koontz, H. (1993). *Management: A Global Perspective*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Yüksel, Ö., Aykaç, B., Doğanay, M., Akmut, Ö., Aktaş, R., Müftüoğlu, T. ve Durukan, T. (2003). *Girişimciler İçin İşletme Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.