

BİLGİ ÇAĞINDA ÖĞRETİM ELEMANLARININ KARIYER BEKLENTİLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Ali GANIYUSUFOĞLU¹

ÖZET

Yaşadığımız çağ bilgi çağı olarak nitelendirilmektedir. Bilgi çağı ile birlikte hayat boyu kesintisiz eğitim ve öğrenme yaygınlaşmış, farklı tarzda düşünme, çalışma ve bu bağlamda kariyer, çalışma hayatının temel kavramlarından biri haline gelmiştir. Öğretim elemanları ise bilgi çağı ile birlikte gelen bu değişim karşısında duyarsız kalmamalı ve sürekli bir şekilde değişen ve kendini geliştiren bilgi ve toplum karşısında kendilerini devamlı olarak geliştirmek ve yenilemek zorundadırlar. Bu sürekli öğrenme ve geliştirme süreci öğretim elemanlarının kariyer gelişimlerinin daha hızlı ve tutarlı olmasını sağlamasının yanında toplum refahı içinde önemli bir katkı sunacağı rahatlıkla söylenebilir.

Bu kapsamda, bu çalışma ile üniversitelerdeki öğretim elemanlarının sürekli değişen ve gelişen bilgi karşısındaki tutum ve davranışlarının nasıl olması gerektiği ve kariyer yollarında ne gibi sorun ve tehditler ile karşılaştıkları literatürde geçmişte yapılmış çalışmalar ışığında ortaya konulmaya çalışılmış ve öğretim elemanlarına çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bilgi çağı, kariyer, öğretim elemanı

CAREER EXPECTATIONS AND THE CHALLENGES OF INSTRUCTORS IN INFORMATION AGE

ABSTRACT

The age we live in is called information age. Through this age, lifelong learning has become widespread; and different thinking styles, working and career became the basic concepts of work life. Instructors should not be insensitive to these continuous changes in information age and they have to develop and renew themselves in the society changing and improving continuously. This process of continuous learning and changing will contribute rapid and consistent career development of instructors besides its contribution to society welfare.

In this context, this study focuses on how the attitudes and behaviors of instructors should be in this constantly changing and developing information world and the challenges and threats they can face on their career path. Previous studies in literature are used in this study to shed light on this subject and some suggestions are put forward for instructors.

Keywords: Information age, career, instructor

¹ Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Doğanhisar Meslek Yüksek Okulu, Konya

GİRİŞ

İçinde yaşadığımız çağ, büyük değişim ve dönüşümlerin yaşandığı ve bu değişimlerin çok daha farklı yeni bilgileri, becerileri, yöntem ve stratejileri gerektirdiği bir dönemdir (Bhatt, 2000: 89). Bu çağ koşulları itibariyle, bilgi teknolojisinin ağırlığını önemli ölçüde hissettirdiği ve entelektüel kaynakların fiziksel kaynaklardan daha önemli hale geldiği bir çağdır. (Bennour ve Crestani, 2000: 151).

Bu değişim işletmelerin ve kurumların olduğu kadar çalışanların da kariyerlerini, iş hayatını ve mevcut işler arasındaki ilişkilerini tekrar gözden geçirmesini zorunlu kılmaktadır. Emegini profesyonel olarak değerlendirenlerin bu bilgiler ışığında kariyer planlarını/stratejilerini iyi belirlemeleri ve aynı zamanda ani kariyer değişikliklerine hazırlıklı olması gerekmektedir. Aksi takdirde bu değişim rüzgarı içerisinde amaçladıkları kariyer çizgisine ulaşamayacakları gibi bu bilgi bombardımanı içerisinde yetersiz bir birey/çalışan haline geleceklerdir.

Öğretim elemanları da gerek buldukları kariyer çevresi gerekse hedefleri açısından bilgi çağının getirmiş olduğu sürekli değişim ve gelişiminin en yakın takipçisi olmak zorundadırlar. Ancak öğretim elemanlarının bu beklentileri bazı noktalarda karşısına çıkan yapay engeller ile aksama ile sonuçlanabilmektedir. Her bireyin bilgiye hızlı bir şekilde ulaşabildiği ve bu sayede kendi geliştirebildiği bir çağda öğretim elemanlarının kendilerini geliştirme amacıyla yaptıkları faaliyetler bazı idareci ve yöneticiler tarafında bazen kişisel bazen de vizyonsuzluk gibi sebeplerden engellenebilmektedir.

Öğretim elemanlarının bilgiye ulaşma isteği bir şekilde engellenmek yerine teşvik edilmelidir. Bir öğretim elemanı kendini geliştirerek, bulunduğu eğitim kurumuna da önemli katkılarda bulunabileceği çok açıktır. Bulduğumuz çağda, yeni bilgiye kendini kapatan bir öğretim elemanından bir fayda beklenemeyeceği gibi bunu yapay sebeplerle engelleyen yöneticilerle de kaliteli bir akademik ortam oluşması hayalden öteye geçmeyecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bilgi Çağı ve Özellikleri

Bilgi kavramı insanlık tarihi kadar eski ve tam olarak da tanımlanamamış bir kavramdır. Çağlar boyunca bilgiye ulaşma gerçeğe ulaşma ile eşit tutulmuştur. Bilginin araştırılma ve tanımlanma biçimleri tarih boyunca pek çok farklı değişikliğe uğramıştır. Antik çağ filozofları da bilgi üzerine düşünmüşler ve bilgi konusunda görüş belirtmişlerdir. Platon ve Sokrates sanı, inanç, yargı ve bilgi arasındaki ilişkiyi irdelemiş bilginin birtakım özelliklerini ortaya koymuştur. Platon duyum, algı ve inancın bilgi olarak adlandırılabilmesi için belli bir takım özelliklere sahip olması gerektiği konusunda düşünce üretmiştir (Cornford,1989: 52).

Bilgi üretimi, insanların temel çabaları arasında yer almaktadır. Bu üretimin evrensel boyutu yanında gündelik hayatı sürdürme ve kolaylaştırma gibi bir amacı vardır. Bu bakımdan bilgi insanın dış dünya ile uyumunu sağlayan önemli bir etkidir. Bilgi genel bir tanımla, bir sürecin sonunda ortaya çıkan tecrübelerdir. Yani bilgi bir sürecin sonunda elde edilmektedir (Doğan, 2002:1).

Bilginin tanımı ışığında bilgi çağı tanımlanacak olursa bilginin çok kısa sürede mekân sınırı tanımaksızın dolaştığı günümüzdeki zaman boyutu veya toplumdaki ekonomik, idari ve askeri faaliyetlerin kol gücünden ziyade bilgili uzmanlıkla yapıldığı; diğer bir deyişle fonksiyonel bilginin kullanımıyla yapıldığı günümüzden ileriye doğru uzanan bir zaman boyutu demek doğru olacaktır. (Ata, 2006: 3)

Bilgi tarihte her zaman önem taşımıştır. Ama bilgi şimdi her zamankinden daha önemlidir.Çok geniş yeni pazarlar açan ve beraberinde kaçınılmaz olarak olağanüstü sayıda yeni rakipler getiren küreselleşme; enformasyon teknolojisinin yayılması ve bilgisayar ağlarının sınır tanımaksızın büyümesi; sanayi örgütlenmesinin karakteristik mimarisi olan çok kademeli şirket hiyerarşisinin çözülmesi, şirketlerde yaşanan küçülme ve iş kesintileri gibi süreçlerin etrafında yaşanmakta olan şey, temel

zenginlik kaynakları bedensel emekten çok bilgi ve iletişim olan yeni bir bilgi çağı ekonomisidir (Stewart, 1997: 6).

Bilgi çağının sunduğu hız, kolaylık ve özgürlüğün yanında bireyin sahip olması gereken genel yeterlilik bilgi zenginliğidir. Bilgi zengini olması gereken bireye, bu çaba içerisinde de özgürlük tanınmıştır. Bilgi bombardımanının yoğun olduğu günümüzde birey salt bilgiyi alan değil, daha aktif bir şekilde kendi gereksinimleri, doyumları doğrultusunda bilgiye erişim sağlayan onu kullanan ve ileten bir yapıdadır. Bilgi çağında iletişim teknolojisinin etkisiyle uluslararası boyutta serbestçe dolaşan medya iletilerine karşı birey daha aktif bir konumda yer almaktadır. Bireyler farklı kanallardan gelen iletilerden istediğini seçip alma ve yorumlama yetisine ve özgürlüğüne sahiptirler. (Erdoğan, 2000: 217).

Bilgi Çağı ve Kariyer

Klasik yaklaşımda kariyer; daha çok organizasyon içerisinde hiyerarşik bir şekilde yükselmeyi ifade etmektedir. Kariyer yolları, organizasyon tarafından tanımlanmakta, yönlendirilmekte ve uygulanmaktadır. Birey ise sadece kendisine sunulan bu yollardan geçerek kariyerini geliştirmektedir. Ancak günümüzde, bir organizasyon içerisinde ömür boyu çalışma ve hiyerarşik bir yapıya dayanan klasik kariyer gelişimi anlayışı, yeni organizasyon yapıları ve çalışma ilişkileri düzeni ile anlamını kaybetmektedir. Günümüzde küreselleşme, teknoloji, değişim ve bilgi toplumu kavramlarının etkisiyle örgütsel yapıların değişmesi, çalışanların eğitim ve beklentilerindeki gelişmeler kariyerin anlamını da değiştirmektedir. Son zamanlarda kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen, bunun yanında örgütün de bu konuda bireyi desteklediği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özden, 2002).

Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde yaşam boyu iş olanaklarının, fonksiyonel unvanların ve gelir açısından sürekli yükselmenin yerini; yaşam boyu öğrenme, kendi kendini sürekli geliştirme ve sürekli istihdam edilebilir kalmaya gereksinim duyma almıştır. Yeni iş dünyasında bireylerin kariyer beklentileri farklılaşmıştır. Sosyal iş bağlantıları tamamen değişmiş, küreselleşme ve teknoloji iş dünyasını olağanüstü rekabet ortamı içine sokmuştur. Bu durum bireylerin, kendilerinin, çevrelerinin, birtakım olanakların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini saptamalarını ve bunun yaşam boyu devam ettirmeleri gereken dinamik bir süreç olduğunu anlamalarını sağlamıştır (Anafarta, 2001: 8).

Bir örgüt içerisinde 'ömür boyu çalışma' ve 'şirkete bağlılık' kavramlarının önemini kaybetmesi sonucu bireyin kariyerini belli bir örgütle sınırlaması zorlaşmaktadır. Günümüzün çok hızlı değişen dünyasında yaşanan değişim ve dönüşümle birlikte, örgütlerin yeniden yapılanması çerçevesinde yöneticiler, daha nitelikli elemanları işte tutma ve onların daha güvenli ve hızlı bir biçimde gelişimlerini sağlama amacı gütmektedir. Çalışanlar da, işlerine daha ciddi bir biçimde sarılmakta, mevcut yeteneklerini sürekli ilerletecek, geliştirecek ve örgüt içinde ilerlemelerini sağlayacak çabalar içerisinde girmektedirler (Mayrhofer vd., 2005: 38).

Öğretim Elemanları ve Kariyer

Öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında araştırma ve öğretim işlerini yapmakla görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarında oluşur (2547 sayılı YÖK Kanunu Md.3).

Öğretim elemanlarından, üniversitede öğretim ve araştırma yapmaları, diğer yandan birikimlerini toplumsal sorunların çözümünde kullanmaları beklenmektedir. Özmen, Özer ve Saatçioğlu'na göre (2005), araştırmacılık, eğitim ve toplum hizmeti gibi farklı işlevleri birlikte içeren öğretim elemanlığı, "bilgi işçisi" sınıfına dâhildir. Kerr (1994) ideal bir akademik yaşamın, veri toplama, araştırma yapma ve yayınlama, alanındaki gelişmeleri izleyerek önceki bilgileri ile sentezleyip yorumlama, ders hazırlığı yapma, öğretim yapma, örnekler oluşturma, kurullarda görev alma, öğrenci ve

diğer akademik çevrelerin sorularını yanıtlama, konferanslara katılma, dergiler için makale incelemesi yapma, öğrenci gruplarına danışmanlık yapma gibi birçok etkinliği kapsadığını belirtmektedir.

Kimi zaman öğretim elemanlarının çalışma koşullarının maddi boyutu, kimi zaman insan ilişkileri, kimi zaman ise yasal boyutundan kaynaklı çeşitli engeller yaşadıkları bilinmektedir. Genel olarak tarihten gelen sorunlarla birlikte, günümüzdeki toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmelerin beraberinde getirdiği bir dizi sorun söz konusudur (Marginson, 2000). Öğretim elemanlarından daha fazla öğretim ve araştırma yapması beklenmektedir. Ancak bu beklentinin yerine getirilebilmesi için öğretim elemanlarının, çalışma koşullarının maddi ve psiko-sosyal yönlerden geliştirilmesi gerekmektedir (İnandı vd., 2013).

Öğretim elemanları, ayrıca akademik çalışmalara verilen desteğin azlığı, fiziki çalışma koşullarının araştırma yapmaya uygun olmaması, çalışmalar için gerekli izinlerin bürokratik süreçlere takılması, kongre, sempozyum gibi bilimsel toplantılara katılmama, neredeyse sadece internet üzerinden kaynak elde edebilme, çalışmaların yayımlanmasında karşılaşılan akademik olmayan güçlükler, yabancı dil engeli ve yurt dışına çıkma olanaklarının yetersizliği gibi akademik yükselme süreciyle bağlantılı sorunlar yaşamaktadır (Bülbül ve Tunç, 2011). Tüm bunlara ek olarak yöneticilerin kişisel engellemeleri ve kaprisleri, özellikle kadın öğretim elemanları için aile ve iş rollerini dengede götürme zorluğu, araştırma yapılırken yaşanan yardımcı eksikliği, örgüt içi ve kişisel iletişim problemleri gibi bireysel ve örgütsel problemler de yaşamaktadırlar. Bir diğer sorun alanı ise öğretim elemanlığına giriş ve sonraki aşamalarda kayırmacılığın yaygın olmasıdır. Türkiye’de öğretim elemanlığında kariyer sürecinin yeterince saydam olmadığı ve liyakat esaslı süreçlerden çok, karar vericilere sadakatin aranmakta olduğuna ilişkin yoğun eleştiriler bulunmaktadır (YÖK, 2008).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma yaşamında huzur, genel yaşamın önemli bir parçası olması nedeniyle en çok aranan hususlardan biridir. Çalışan bireyin kişiliğinin ezildiği, sevgi ve saygı ortamının olmadığı, emeğin karşanmadığı bir yerde huzurlu ve verimli bir iş yaşamı olacağı düşünülemez (Özguven, 2003). Özday (1998) yapmış olduğu bir araştırmada, eğitimde verimliliğin artırılabilmesi için öğretim elemanının huzur içinde çalışabileceği bir eğitim ortamının yanında onu motive edici bir yönetim anlayışının da gerekliliğini ortaya koymakta, öğretim elemanının % 24’ünün uykusuzluk çektiğini; % 26’sının sık sık baş ağrısı duyduğunu; % 53’ünün mesleği stresli bulunduğunu; % 44’ünün de zihinsel yorgunluk hissettiğini ve ancak % 27’sinin mesleğinden tatmin olduğunu belirtmektedir.

Hesapçıoğlu’na (2003) göre, 2547 sayılı YÖK yasası aşırı merkezîyetçi (yönetim) yapısıyla tüm yetki ve kararlar kendisinde toplamış ; eğitim, öğretim, akademik ve yönetsel konularda en uç ayrıntılar saptayarak bunlar üniversitelere dikte ettirmiştir. İnsel, (2003) YÖK ve 2547 sayılı yasanın üniversite çalışanlarının kişilikleri üzerindeki tahribatın belirtmiş ve öğretim elemanlarının özgüvenini kaybettiğini düşündüğünü dile getirmiştir.

Üniversite öğretim elemanları üzerinde yapılan nitel bir çalışmada (Lewis, 2004) informal cezalar sebebiyle katılımcılar; duyarsızlaşma, rezil olma, aşağılık duygusu, pasifize olma duyguları içinde olduklarını, kendilerinin apaçık bir davranışsal itaat etme eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Ayrıca mağdurlar, yaşadıkları zorlukları, resmî yetkililerden ziyade diğer meslektaşlarıyla paylaşmayı tercih etmiştir. Katılımcıların yaşadıklarını ifade ederken zorbalık (bullying) terimini kullanmamaları dikkat çekici bulunmuştur. Bu durum, öğretim elemanlarının öğrenciler ve toplumsal çevre tarafından akademik statülerinden dolayı en üsttekiler olarak saygı değer bir konumda olmaları sebebiyle ve yapılan bu informal cezaları kendi içinde yaşayarak dışa yansıtılmamaları ile açıklanabilir. Ayrıca onların itibarlarını korumaya çalışması ya da akademik hiyerarşiden dolayı çözüm getiremeyeceklerini düşünmeleri, konuyu güven duydukları dost ya da meslektaşlarına açmaları ve kendilerini dışa kapamaları , çaresizlik

durumunun gizlenmesi olarak düşünülebilir. Kimi zaman kol kırılır yen içinde kalır mantığının da yürütüldüğü ifade edilebilir.

İstanbul Üniversitesi'nde görevli 85 doktoralı öğretim elemanı ile yapılan başka bir araştırmada öğretim elemanlarının % 45'inin yönetimle ilgili sorunlar, % 38'inin bölüm içi ilişkileri, % 15'inin de öğretim üyelerinin özelliklerini olumsuz olarak değerlendirdikleri ortaya konmuştur.

Üniversitelerde hiyerarşik basamaklar, aynen askeri sistemlerde olduğu gibi üstlerin aldığı kararı uygulamak için oluşturulmuştur. Oysa üniversite düşünen, üreten, özgür eserler yaratabilen beyinleri barındırmaktadır, barındırılmalıdır. Bu tür özgür çalışma yapanların unvanları çeşitlilik gösterebilir, yaş ve kıdemleri farklı olabilir. Yetişme, özgür ortamlarda baskısız durumlarda motivasyon yaratarak emir vermeksizin gerçekleşmektedir. Baskı; taklit ve onay getirir, onaylamakta orijinallik yoktur, teyit vardır, aynı oluş vardır, aynı olunca da özgün çalışma ortaya ne yazık ki çıkmayacaktır (Bakioğlu ve Yaman, 2004).

Tüm bu bilgiler ve araştırmalar ışığında, öğretim elemanlarının kariyer basamaklarını çıkarken birçok sorun ve engelle karşılaştığı rahatlıkla söylenebilir. Bu sorunlar sistemin yapısından kaynaklanan statik sorunlar olabildiği gibi o an için gücü elinde bulunduran kişi veya kişilerin baskıları ve haksız davranışları gibi nedenlerle de yaşanabilmektedir. Bilgi çağını yaşadığımız şu zamanlarda öğretim elemanı gibi kendini sürekli geliştirmeye ihtiyaç duyan bir bireyin çeşitli sebeplerle engellenmeye çalışılması hem ülkemizin gelişimi için hem de bilginin kutsallığı açısından kabul edilemez bir davranıştır. Yapılacak yasal düzenlemeler ile askeri hiyerarşi yerine daha özgür bir akademik ortam ile öğretim elemanları da istenilen akademik kaliteye ulaşabileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Anafarta, N. (2001), "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (2), s.1-17.
- Ata, N. (2006). "Bilgi Çağında Kariyer ve Liderlik", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). "Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller ve Çözümler". Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi, 20.
- Bennour, M., Crestani, D. (2000), "Using Competencies In Performance Estimation: From The Activity To The Process", Computers in Industry, 58 (2007) 151-163.
- Bhatt, G. D. (2000). "Information Dynamics, Learning And Knowledge Creation In Organizations", The Learning Organisation, 7 (2),89-98.
- Bülbül, T. ve Tunç, B. (2011). "Yeni" üniversite. Akademik Kimlik, Akademik Yükseltmeler, Çalışma Koşulları ve Ücretler". İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Cascio, J. (1989). "Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits", New York: McGraw-Hill.
- Cornford, F.M. (1989) "Platon'un Bilgi Kuramı". Çev. Ahmet Cevzici, Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Doğan, İ. (2002). "Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar". 5. Baskı, Ankara: Pegem Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2000). "Kapitalizm, Kalkınma, Postmodernizm ve İletişim". Ankara: Erk Yayınları.
- Hesapçioğlu, M. (2003). "YÖK'ten YEK'e: Türk Yüksek Öğretim Yasası İle İlgili Bazı Tespitler", Abece, 201.
- İnandı Y., Tunç B., ve Uslu F. (2013). "Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki", Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, Cilt:3, Sayı:1.
- İnsel, A. (2003). "Özgüvenimiz Kalmadı", Sabah.
- Kerr, C. (1994). "Knowledge Ethics and The New Academic Culture". Change: The Magazine of Higher Learning, 26 (1), 9-15.

- Lewis, D. (2004). **“Bullying At Work: The Impact of Shame Among University and College Lecturers”**. British Journal of Guidance & Counselling, 32, 3.
- Mayrhofer, W.; Steyrer, J.; Meyer, M.; Strunk, G.; Schiffinger, M.; Iellatchitch, A. (2005), **“Graduates Career Aspirations and Individual Characteristics”**, Human Resource Management Journal, Vol.15, No.1, s. 38-56.
- Marginson, S. (2000). **“Rethinking Academic Work in The Global Era”**. Journal of Higher Education Policy and Management, 22 (1), 23-35.
- Özdayı , N. (1998). **“Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamının İş Tatmini ve Verimlilik Açısından Değerlendirilmesi”**. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi, 10.
- Özden, M. C. (2002), **“Geleceği Yaratmak: Gençler ve Kariyer Danışmanlığı”**, Düşünceden Sonuca: İnsan Kaynakları, Hayat Yayınları, s.154-165, İstanbul.
- Özgüven, . E. (2003). **“Endüstri Psikolojisi”**. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). **“Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma”**. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 6 (2), 1-14.
- Stewart, T. A. (1997) **“Entelektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği”**, Çev. Elhüseyni, N., Z., MESS Yayınları, Yayın No:258, İstanbul.
- YÖK, (2008). **“Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi Raporu”**.