



## AKADEMİSYENLERİN AKADEMİK KARIYERE YÖNELİK TUTUMLARIN İNCELENMESİ

Arş. Gör. Demet Baran  
Rize Üniversitesi, Eğitim Fakültesi  
İlköğretim Bölümü  
[demet.baran@rize.edu.tr](mailto:demet.baran@rize.edu.tr)

Arş. Gör. Günay Palıç  
Rize Üniversitesi, Eğitim Fakültesi  
İlköğretim Bölümü  
[gunay.palic@rize.edu.tr](mailto:gunay.palic@rize.edu.tr)

### Abstract

Universities are regarded as the utmost institutions of all educational organizations and have an important position in social structure. The attitude of the academicians, who work in these institutions, towards academic career is important both for them and for their students' development. So, in this study, it is aimed to determine the academicians' attitude towards academic career, and investigate whether these attitudes vary by gender, doctorate attendance status, years of professional experience, and department variability. In this study, survey method was used and the sample consists of 60 academicians working in Rize and Trabzon. In this sense, data were collected by using "Academic Career Attitude Scale", a five-point Likert scale of 33 items, validity and reliability study of which was made by Jacquot (2009) as part of his doctorate study. The data were analyzed with the help of SPSS 13.0. Cronbach alpha value was calculated as .87. In accordance with the data obtained, some significant differences were determined in terms of some variables, and suggestions for future studies to probe the reason of this were also included.

**Key Words:** Academic Career, Attitude, Academician.

### GİRİŞ

Kariyer kavramı, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması (Erdoğan, 2003) olup değerler, davranışlar ve motivasyon kavramlarına odaklanmaktadır (Hall, 1994). Diğer bir ifadeyle kariyer, bir insanın herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Aydemir, 1995). Kariyer, bireyin yaşamı boyunca izlediği faaliyetlerle ilişkili bireysel olarak elde edilmiş davranışları, bireyin karşılaşılabilecek olanakları, psikolojik ödülleri ve daha iyi bir yaşam biçimini ifade eder (Aytaç, 1997).

Çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Ancak sahip olunan işin kişi için ifade ettiği anlam ve birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu-olumsuz tutumlar ya da duygular, çalışan kişinin işine ve kurumuna yönelik göstereceği tutumları etkilemektedir. Bu tutumların olumlu yönde olması bireyin sağlığı ve kurumun başarısı ile sonuçlanır (Aytaç 2005; Kuşdil vd., 2003). Diğer bir ifadeyle, işe ve kuruma yönelik gösterilecek olan olumlu tutumlar hem birey, hem de kurum açısından olumlu sonuçlara yol açabilir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademisyenlerin, çalıştığı kurumda huzurlu ve verimli çalışabilmeleri yarının nitelikli akademisyenlerin yetişmesi açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, akademisyenlerin akademik kariyer tutumu, kariyer gelişimleri için önemli olabilir. Kariyer gelişimi, bireyin çalışma hayatı süresince kariyerle ilgili amaçlarına ulaşması için uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetler olup, üniversite kurumunda çalışanların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi, olumlu bir kariyer tutumunu sağlayabileceği gibi onların kurum içi ilişkilerinin pozitif yönde olmasını da sağlayabilir.



Günümüzde kurumların en önemli özellikleri bilgi, esneklik ve hız olduğundan, kurumların bireylerden beklentileri değişmiş ve dolayısıyla hem kurumların hem de bireylerin kariyere bakış açılarında sınırsızlık, esneklik ve uzmanlık ön plana çıkmıştır. Kurumlarda yaşanan hızlı değişimler hem kurumların hem de çalışanların kariyer kavramına bakışını değiştirebileceğinden, ilk kariyer adımlarının atıldığı eğitim hayatının da bu değişimlerden etkilenmesi beklenmektedir. Kariyerin değişen özellikleri, fark yaratan bilgi, beceri, yetenek ve tutumlara sahip çalışanlara, kendini bir kuruma adayın çalışanlardan daha fazla önem vermektedir. Bireylerin kariyerlerini bu faktörleri göz önünde bulundurarak yapılandırması, kurumların da insan faktörünü akılcı ve doğru bir şekilde kullanması, akademisyenlerin tutumlarında ve onlardan kaynaklanan problemlerin çözümüne katkıda bulunacaktır. Bu nedenle eğitim sistemlerinin de uzmanlıklara ve geliştirmeyi amaç edinmiş yetkinliklere dayalı yapılandırılması gerekmektedir (Özer, 2001).

Akademik anlamda ilerleme zorunluluğu, ekonomik problemler, çalışma arkadaşları arasındaki rekabet, kişilerarası ilişki problemleri, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, yönetimle ilgili sorunlar, ev yaşamında kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar, işe ve kuruma yönelik olumsuz tutumların görülme oranını artırdığı ifade edilmektedir (Çam 1994; Çam 1995; Lambert ve Lambert 1993; Özgür vd., 2007). Aynı zamanda, kişilerin kariyer seçimleri, genellikle birbirleri ve diğer bileşenlerle karşılıklı etkileşim içinde bulunan cinsiyet ve yetenek düzeylerine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Hackett ve Lent, 1992; Lent, vd., 1996). Çünkü kişilerin cinsiyetleri kültür ve sosyal beklentilerden etkilenmekte olup, sosyal beklentiler genellikle kişinin kariyer seçimleri ve davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır. Akademisyenlerin akademik kariyer tutumlarını etkileyebilecek diğer faktörlerden çalışanın ihtiyaçlarını yüksek düzeyde sağlayan doyurucu bir ücret olup, çalışanın mutluluğunu ve çalışma isteğini arttıran önemli bir etken olarak ifade edilmektedir. Karaman ve Altunoğlu (2007), öğretim elemanlarının iş doyumunun özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiği belirtmektedir. Aynı zamanda, iş yaşantısı ya da kariyer gelişiminde başarıya odaklanan araştırmalarda, bireylerin sahip oldukları entelektüel zekanın tek başına yeterli olmadığı, kişinin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, duygularını ifade edebilme, duygularını kontrol edebilme, empati kurabilme gibi iletişimde farkındalık gibi becerilerin de oldukça önemli olduğu ifade edilmektedir (Aksaraylı ve Özgen, 2008).

Üniversiteler, eğitim örgütleri içinde en üstte yer alan kurumlar olarak kabul edilip toplumsal yapıda oldukça önemli yere sahiptirler. Bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin gerek kendi gelişimleri gerekse yetiştirdikleri öğrencilerin gelişimleri açısından sahip oldukları akademik kariyer tutumları önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada akademisyenlerin akademik kariyer hakkındaki tutumlarını belirlemek; bu tutumların cinsiyet, doktora eğitimine devam etme durumu, mesleki deneyim yılları ve bölüm değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amaçlanmaktadır.

## YÖNTEM

Bu çalışmada alan taraması yöntemi kullanılmış olup, çalışmanın örneklemini Rize ve Trabzon'daki üniversitelerde görev yapan 32'si bayan, 28'i erkek, toplam 60 akademisyen oluşturmuştur. Akademisyenler rastgele seçilmiş ve akademisyenlerin seçiminde istekli olmalarına dikkat edilmiştir.

### Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada akademisyenlerin demografik bilgilerini, doktora bitirme süreleri ve doktora çalışma alanları ile ilgili bilgi toplamak amacıyla Jacquot (2009) tarafından doktora tezi kapsamında geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, 33 maddeden oluşan 5'li likert tipi "Akademik Kariyer Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği Jacquot (2009) tarafından doktora tezi kapsamında test edilmiştir. Ölçeğin Türkçeleştirme çalışmaları araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada tutum ölçeğinin elde edilen ölçümlerin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach alfa değeri .87 bulunmuştur. Bu değer, ölçekten elde edilen ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

### Verilerin Analizi

Akademisyenlerin ölçekteki olumlu maddelere verdikleri cevaplar "Kesinlikle katılıyorum-5, Katılıyorum- 4, Karasızım-3, Katılmıyorum-2, Kesinlikle katılmıyorum-1" olacak şekilde puanlanırken olumsuz maddeler için tam tersi bir puanlama yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 13.0 paket programı kullanılmış ve

değişkenlere bağlı olarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Akademisyenlerin tutum puanları arasındaki cinsiyet, değişkenine göre oluşan istatistiksel fark bağımsız t-testi ile; yaş (20-25, 26-30, 31-35, 35-40, 40 ve üstü), çalışma alanı (Eğitim, Fen-Edebiyat, Mimarlık, Mühendislik, Diğer), doktora eğitimlerini bitirecekleri yıl süreleri (1, 2, 3, 4, 5 ve üstü) tek yönlü varyans analizi akademisyenlerin tutum puanları ile irdelenmiştir. Akademisyenlerin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo1. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

Değişken		f	%
Cinsiyet	Bayan	32	53.3
	Bay	28	46.7
Yaş	20-25	5	8.3
	26-30	38	63.3
	31-35	14	23.3
	36-40	-	-
	40+	3	5.0
Doktora Bitirme Süresi	1	9	15
	2	9	15
	3	12	20
	4	19	31.7
	5+	11	18.3
Çalışma Alanı	Eğitim	30	50
	Fen-Edebiyat	9	15
	Mimarlık	10	16.7
	Mühendislik	11	18.3
	Diğer	-	-

## BULGULAR

Bu kısımda yapılan istatistiksel işlemler sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur.

### Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutumları Ne Düzeydedir?

Tablo 2. Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutumları

	N	En düşük	En yüksek	Ort.	Ss
Tutum Puanı	60	98	138	118.03	8.58

Tablo 2’de görüldüğü gibi akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutum puan ortalaması 118.03, standart sapması 8.58, en yüksek tutum puanı 138, en düşük tutum puanı 98’dir. Bu değerler akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutumları “katılıyorum” kategorisine karşılık geldiğini ve tutumlarının olumlu olduğunu göstermektedir.

### Akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutumları cinsiyete, yaşa, çalışma alanına, doktora eğitimlerini bitirecekleri yıl sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?

Akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için bağımsız t-testi kullanılmıştır. Sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutum Puanlarının Cinsiyete İlişkin t-testi Sonuçları

Değişken		N	Ort.	Ss	t	p
Cinsiyet	Bayan	32	119,58	7.57	1.516	.035*
	Bay	28	116.25	9.46		

P\* < 0.05

Tablo 3'te görüldüğü gibi yapılan t-testi sonucunda cinsiyet bakımından bayan (Ort=119.58, Ss=7.57) ve bay (Ort=116.25, Ss= 9.46) akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Burada bayan akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutum puan ortalamaları erkek akademisyenlerin tutum puan ortalamalarından fazla olduğundan bayan akademisyenlerin lehine anlamlı bir fark saptanmıştır ( $t_{(60)}=1.516, p<0.05$ ).

Akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutumları ile yaş, doktora bitirme süreleri ve çalışma alanları arasında anlamlı bir farklılığın var olup olmadığını incelemek için Tek Yönlü Varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Akademisyenlerin Akademik Kariyere Yönelik Tutum Puanlarının Yaş, Doktora Bitirme Süresi, Çalışma Alanlarına Göre Anova Testi Sonuçları

Değişken		N	Ort	Ss	F	p
Yaş	20-25	5	121.60	6.03	1.315	.279
	26-30	38	118.72	9.28		
	31-35	14	116.48	6.91		
	36-40	-	110.50	7.05		
	40+	3	118.02	8.58		
Doktora Bitirme Süreleri	1	9	120.17	3.31	.688	.603
	2	9	118.83	3.07		
	3	12	119.29	2.52		
	4	19	117.89	2.12		
	5+	11	118.02	1.57		
Çalışma Alanı	Eğitim	30	119.19	8.12	.735	.044*
	Fen-	9	118.33	5.45		
	Edebiyat	10	117.93	10.32		
	Mimarlık	11	114.68	10.31		
	Mühendislik	-	-	-		
Diğer						

P\* < 0.05

Tablo 4'te görüldüğü gibi buldukları yaş gruplarında 20-25 yaş (Ort:121.60, Ss:6.03), 26-30 yaş (Ort:118.72, Ss:9.28), 31-35 yaş (Ort:116.48, Ss:6.91), 36-40 yaş (Ort:110.50, Ss:7.05) ve 40 yaş ve üzeri akademisyenlerin yaş ortalamaları farklılaşmaktadır. Fakat bu farkın anlamlı olduğu görülmemektedir. [ $F_{(60)}=1.315, p>0.05$ ].

Benzer şekilde Tablo 4'ten görüleceği gibi akademisyenlerin doktora bitirme süreleri olan 1(Ort:120.17, Ss:3.31), 2(Ort:118.83, Ss:3.07), 3(Ort:119.29, Ss:2.52), 4 (Ort:117.89, Ss:2.12), 5 ve üzeri (Ort:118.02, Ss:1.57) yılları ile akademik kariyere yönelik tutum puanlarının ortalamaları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Fakat bu farklılıklarda da anlamlılık söz konusu değildir [ $F_{(60)}=.688, p>0.05$ ].

Akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutum puanları ile çalışma alanları olan eğitim (Ort:119.19, Ss:8.12), fen-edebiyat (Ort:118.33, Ss:5.45), mimarlık (Ort:117.93, Ss:10.32) ve mühendislik (Ort:114.68, Ss:10.31) arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Bu anlamlı farkın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe F testinde çalışma alanı eğitim olan akademisyenlerin lehine anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Diğer bölümler arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmadan elde edilen bulgular, akademisyenlerin akademik kariyer tutumlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra akademisyenlerin tutumlarının yaş ve doktora bitirme süreleri değişkenleri bakımından değişmediğini ortaya koymaktadır. Altuğ Özsoy vd. (2004) yaptıkları çalışmada akademisyenlerin kurum ve akademik kariyer üzerine olan tutumlarının yaş, çalışma yılı gibi sosyo-demografik özelliklerine bağlı olmadığı yönünde bulgular elde etmişlerdir.

Buna karşın akademisyenlerin cinsiyet ve çalışma alanları değişkenlerinin akademik tutumları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu bulgular sonucunda görülmektedir. Burada bayan akademisyenlerin akademik kariyere yönelik tutumları yönünde anlamlı bir farklılık mevcuttur. Kahveci vd. (2006), yaptıkları çalışmada akademik hayata bakış ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulmuşlardır. Yine Jacquot (2009), yaptığı çalışmada akademik kariyere yönelik tutumları ile cinsiyet arasında anlamlı farkı tespit etmiştir. Bu çalışmada bayanların akademik hayatta öğretmeye, öğrencilerle olumlu ilişkiler kurmaya önem verirken erkeklerin akademik kariyeri daha çok para kazanmak için istedikleri tespit edilmiştir.

Akademisyenlerin gerek kendi akademik gelişimleri, gerekse öğretim faaliyetlerini sürdürdükleri kurumların gelişimleri için akademik kariyer tutumlarının tespit edilmesinin ardından, tutumların arkasında yatan nedenlerin araştırılması mevcut olan tutumların olumlu yönde geliştirilmesini için yeni fikirleri bulmaya ortam sağlayabilir. Bu nedenle akademik kariyer tutumlarını incelemek için derinlemesine nitel çalışmaların yapılmasında fayda olabilir. Bunun yanı sıra üniversite yıllarında akademik hayatı seçmek isteyen öğrencilere mesleğin zorlukları ya da avantajları hakkında bilgilendirici paneller verilmesi de akademik kariyer hakkında meydana gelecek tutumları olumlu yönde etkileyebilir.

**WJEIS's Note:** This article was presented at International Conference on New Trends in Education and Their Implications - ICONTE, 27-29 April, 2011, Antalya-Turkey and was selected for publication for Volume 2 Number 1 of WJEIS 2011 by WJEIS Scientific Committee.

## KAYNAKÇA

- Aksaraylı, M. ve Özgen, I. (2008). Akademik Kariyer Gelişiminde Duygusal Zekânın Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 755-769.
- Altuğ-Özsoy, S., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi*, 6(2), 13-19.
- Aytaç, S. (2005).Çalışanların İşlerine İlişkin Duygularının Stres Tepkileri Üzerindeki Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 834-851.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Çam, O. (1995).Hemşirelik Yüksekokullarında Görevli Eğitimcilerin Yaşadıkları Çeşitli Duygu ve Düşüncelerin İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1), 39-53.
- Çam, O. (1994). Eğitimci Hemşirelerin Akademik Kariyer Düzeylerine Göre Değişim Gösteren Özellikler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(2), 1-13.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Hackett, G. & Lent, R.W. (1992).Theoretical Advances and Current Inquiry in Career Psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Handbook of Counseling Psychology (2nd Ed.)* (pp. 419-452). New York: Wiley.
- Hall, D. T. (1994). *Career Development*, The International Library of Management, Dartmouth Publishing Comp.
- Jacquot, C. (2009). Gender Differences in Science, Math, and Engineering Doctoral Candidates' Mental Models Regarding Intent to Pursue an Academic Career, Doctorate Theses, The University of Texas at Arlington.
- Kahveci, A., Southerland, S. A. & Gilmer, P. J. (2006).Retaining Undergraduate Women in Science, Mathematics, and Engineering. *Journal of College Science Teaching*, 36(33), 34-38.



Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(1), 109- 120.

Kuşdil, E., Bayram, N., Aytaç, S. ve Bilgel, N. (2004). Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1).

Lambert, C. & Lambert, V.A. (1993). Relationships Among Faculty Practice Involvement, Perception of Role Stress and Psychological Hardiness of Nurse Academicians. *Journal of Nursing Education*, 32(4), 171-179.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career Development From A Social Cognitive Perspective. In D. Brown, L. Brooks, & Associates. *Career Choice and Development* (3rd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Özer, Y. (2001). İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar: Ne Yalan Ama, Hayat Yayınları, İstanbul.

Özgür, G., Dülgerler, Ş. ve Arpa, N. (2007). Hemşire Eğitimcilerin Stresle Baş Etme Düzeylerinin İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 51-68.