

Educational Administration: Theory and Practice
Spring 2006, Issue 46, pp.175-198
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
Bahar 2006, Sayı 46, ss: 175-198

Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki*

Doç. Dr. Ahmet Aypay

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Bu çalışma Türkiye'deki üniversitelerin belirli bölümlerinde öğretim üyelerinin akademik etkinlikleri ile örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Öncelikle örgütsel davranış alanındaki kuramların bulgularının sistematik bir biçimde sunulması sonucu gözlenen modellerin Türkiye'de üniversitelerde ne düzeyde gözlenebileceği ve bu modellerin üniversite öğretim üyelerinin akademik etkinlikleriyle ne düzeyde ilişkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Alanyazındaki örgütsel davranış modellerinin üniversitelerde uygulanması sonucu gözlenen farklı örgütsel davranış biçimlerin, ve bunların hangi tür yüksek öğretim kurumlarında daha baskın bir biçimde gözlenebildiğini ortaya koymaktadır. Araştırma üniversitelerde algılanan örgütsel modeller ile öğretim üyelerinin akademik etkinlikleri arasında kısmen, örgütsel modellerin kendi aralarında ise yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Üniversitelerde akademik etkinlikler, örgütsel davranış*

* Bu araştırma ÇOMÜ Bilimsel Araştırma Fonu Tarafından desteklenmiştir.

Bu çalışmanın amacı yüksek öğretim kurumlarında öğretim üyelerinin akademik etkinlikleriyle üniversitelerin örgütsel davranışı arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya koymaktır.

2547 sayılı Yükseköğretim Yasası, öğretim üyelerinin görevlerini sıralarken eğitim-öğretim, araştırma-yayın ve topluma hizmet içine almaktadır. Bu görevler birbiriyle çoğu zaman çelişkiler ortaya çıkarıyormuş gibi görünmektedir. Ancak, bu görevler birbirleriyle çalışmamakta ve aksine tamamlamaktadır. Ancak, bunların önceliklendirilmesi konusunda sorunlar ortaya çıkabilmektedir. İdeal durumdan uzaklaştıkça sorunlar artmaya başlamaktadır. Örneğin, öğretim üyelerinin ders yüklerinin artması sorunların artmasına yol açabilmektedir.

Öğretim üyeleri üniversitelerde ünvanlarına bağlı olarak vermeye yükümlü oldukları ders yüklerini haftalık olarak tamamlamak zorundadırlar. Bunun dışında araştırma ve topluma hizmet etme görevlerine zaman ayırabilirler. Araştırma ve yayın öğretim üyelerinin yükselmeleri için yapmaları gereken bir zorunluluktur. Üniversitelerde profesör ve doçentler dışındaki personelin sürekli kadrolar olmadığı düşünülürse, bunun dışındaki öğretim üyeleri için araştırmanın önemli olacağı açıktır. Öğretim üyeleri bu görevlere ek olarak, eskiden beri yürüttükleri, ancak yakın geçmişte ayrı bir görev olarak kabul edilen üniversitedeki kurullarda da görev yapmaktadırlar. Bunlar arasında soruşturma yapma, öğrencilere danışmanlık yapma, fiziki mekanların dağıtılması, görevde atama ve yükselmelerin değerlendirilmesi, meslektaşlarının akademik çalışmalarında hakemlik etme/değerlendirme gibi yönetsel ve akademik görevler sayılabilir.

Öğretim Üyelerinin Etkinlikleri

Braxton ve Bayer (1986) öğretim üyelerinin akademik etkinliklerini konu alan literatür taramalarının sonucunda, öğretim üyelerinin performansını ölçmek için çok boyutlu değerlendirme yaklaşımlarının kullanılması gerektiğini belirtmektedirler. Bunun yapılabilmesi için ise yayın, araştırma ve bilim insanı gibi kavramların açıklanması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu yazarlara göre, bilim insanı olmak (öğretim üyeliği) hem bir süreç hem de bir ürün olarak düşünülebilir. Bunun nedeni ise profesyonel bilgi ve beceri bu tür etkinliklerin merkezinde yer alır. Bilim adamlığı yeni bilgi üretimine yönelik olarak araştırmayı içerdiği gibi varolan bilgilerin sentezlenmesi işlemini de kapsamaktadır. Yayın etkinlikleri bilim insanı ve araştırma etkinliklerinin bir ürünü olarak görülebilir. Sonuç

olarak, üniversiteler öğretim üyelerinin performanslarını değerlendirerek kendi örgütsel amaçlarını ne derecede gerçekleştirdiklerini belirlemeye çalışabilirler.

Öğretim üyelerinin performanslarının değerlendirilmesi genelde öznel bir değerlendirmedir. Bununla birlikte, bu süreci nesnel hale getirmek için bazı sayısal yayın ölçütleri belirlenmeye çalışılmıştır. Örneğin, kitaplar, kitap bölümleri, dergi makaleleri, araştırma raporları ve derleme sayıları gibi. Ayrıca, atıf endekslerinde alınan atıflar da kalitenin bir göstergesi olarak kullanılabilir (Braxton ve Bayer, 1986).

Boyer (1990) öğretim üyelerinin rollerini dört gruba ayırır: Araştırma, öğretim, uygulama ve entegrasyon. Bu sınıflamadaki araştırma ve öğretim kavramları açık iken uygulama ve entegrasyon konusunda açıklamaya gereklilik vardır. Uygulama varolan bilginin toplumun sorunlarını çözmek için uygulamaya aktarılmasını içerir. Entegrasyon ise üretilen bilgi kullanılarak yeni sentezlere ulaşılmasını ifade etmektedir. Paulsen ve Feldman (1995) Parsons'un kavramsal çerçevesini kullanarak buna benzer bir sınıflama ortaya koymaktadırlar. Bu yazarlar Boyer'in (1990) entegrasyon olarak tanımladığı etkinliklere akademik vatandaşlık olarak adlandırmaktadırlar.

Üniversitelerde Örgütsel Davranış

Üniversitelerin karmaşık örgütsel yapılarının olduğu ve bu örgütsel yapı ile öğretim üyelerinin akademik etkinlikleri arasında nasıl bir ilişki olması gerektiği literatürde bir çok çalışmaya konu olmuştur (Aypay; 2001 ve 2002; Balcı, 2003; Berger, 1997; Bergquist, 1992; Bess, 1984; Birnbaum, 1988; Karip, 2005). Üniversiteler çok farklı ve çoğunlukla birbiri ile çelişen amaçları gerçekleştirmek durumundadırlar. Örneğin; üniversiteler ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü hazırlamak, öğrencileri eğiterek meslek adamı yetiştirmek, araştırma yaparak bilgi ve teknoloji üretmek, kültürü hem değiştirmek hemde gelecek kuşaklara aktarmak, ve toplumsal gelişme yoluyla sorunların çözülmesini sağlamak ve gelecekte daha iyi yaşam koşulları sağlamak üniversitelerin genellikle üzerinde fikir birliği olan öncelikli görev alanlarındandır.

Yüksek öğretimin bu kurumların içinde yer alan bireyler üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda bir artış olduğu ve üniversitelerin daha yaygın tartışıldığı düşünülebilir. Bu çalışmalar öğrenciler (Astin ve Scherrei, 1980; Blau, 1973; Bensimon, 1991; Berger, 1997; Berger ve Milem 2000; Karakütük, 2002) öğretim elemanları (Balcı, 200; Gizir, 2002; Bergquist,

1992; Bess, 1982 ve 1988) örgütsel işleyiş ve yönetim (Aytaç ve arkadaşlar, 2001; Aypay, 2003; Birnbaum, 1988; Childers, 1981; Peterson 1991; Riley ve Baldrige, 1977; Şimşek, 1999; Tural, 2002).

Yüksek öğretimde yönetici ve öğretim üyelerinin farklı zihinsel modeller kullandıklarını belirtilmektedir (Peterson, 1991). Ancak, yükseköğretimde hem yöneticilerden hem de öğretim üyelerinden aynı konularda ve aynı kurumlarda veri toplayan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Türkiye’de de bu alanda sınırlı sayıda çalışmalar bulunmaktadır.

Eğitim örgütlerinin genel olarak ve üniversite örgütlerinin de belirgin bir biçimde karmaşık bir yapıda olduğu konusunda literatürde bir uzlaşma bulunmaktadır (Bergquist, 1992; Birnbaum, 1988; Cohen ve March, 1984). Araştırmacılar üniversiteleri daha iyi işlev gören, çelişen amaçlarını daha etkili ve verimli gerçekleştiren örgütler biçimine dönüştürmek için yeni yaklaşımlar geliştirme çabalarına devam etmektedirler. Üniversite örgütlerinin karmaşık yapı ve işlevleri göz önüne alındığında, bu kadar farklı amaçlara sahip, ilgi ve çıkarları birbirinden çok farklı olabilen birey ve gruplara daha iyi hizmet edecek çok-kuramlı (multi-frame) yaklaşımlarının uygun olacağı yukarıda atıfta bulunulan yazarlarca yaygın olarak ifade edilmektedir. Üzerinde durulan farklılıklar örgütsel büyüklük, örgütsel yapı, zaman, kaynaklar, ve çevrenin etkisi gibi önemli değişkenler olarak ortaya çıkmaktadır (Bush, 1995).

Üniversitelerin karmaşık örgüt yapılarını ölçebilecek modeller oluşturabilmek için Birnbaum (1988) Bolman ve Deal ‘in (1997) örgütsel davranış literatürüne ilişkin geliştirdikleri dördümlü bir modeli içeren yaklaşımlarını üniversite örgütlerine uyarlamıştır. Birnbaum, Bolman ve Deal ‘in bürokratik (structural), insan kaynakları (human resources), politik (political), sembolik (symbolic) modellerini yeniden adlandırarak ve sistem (cybernetic) modelini de bu modellere ilave ederek üniversitelerin örgütsel işleyişine ilişkin bir yaklaşım ortaya koymuştur. İzleyen bölümde örgütsel davranışın üniversite ve yüksekokullara uygulanması sonucunda ortaya çıkan bürokratik, insan kaynakları, politik, sembolik ve sistem modelleri kısaca tanımlanacaktır.

Bürokratik Model

Bürokratik üniversite modeline göre işleyen örgütleri fabrika benzeri sistemler olarak görür. Buna göre, bu tür örgütler üniversitelerin üst yönetimlerin ve yüksek öğretim üst kuruluşları’nca oluşturulan değerleri örgütsel işleyiş yoluyla gerçekleştirmeye çalışır. Bunun anlamı karar

sürecinin rasyonel bir biçime dönüştürülmesi ve klasik bürokratik yaklaşımlarının izlerinin görülmesi olarak yorumlanabilir.

Üniversitelerde bürokratik model biçimsel yapıları yansıtır. Örneğin, misyon gibi biçimsel olarak oluşturulan amaçlara vurgu yapar. Üniversite örgütsel yapısının bir bütün olarak aynı amaçları gerçekleştirmeye çalıştığı varsayımına dayanır. Merkezi kontrol, birimler arası koordinasyon ve örgüt içi iletişim üniversiteleri amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönlendirmesi beklenir (Birnbaum, 1988; Bolman ve Deal, 1987; Bush, 1995).

Üniversitelerde örgütsel davranışı ölçmenin güçlüğü, akademisyenler ile yöneticiler arasında dağıtılmış karar sürecinin doğası, örgütsel aktivitelerde öğretim üyelerinin etkinliklerini eşgüdümlemede yapısal sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Bush, 1986).

İnsan Kaynakları Modeli

İnsan Kaynakları ya da birlikçi (collegial) model örgütlerde bazı veya örgüt üyelerinin çoğu kendilerinin kararlara katılma hakları olduğunu varsayar. Özellikle, örgüt üyeleri bu tip örgütlerde amaçların ne olduğu konusunda anlaşılır. Amaçların ne olduğu konusunda anlaşma bir yön belirtir ve örgüt üyelerinin davranışlarına bir meşruiyet (legitimacy) kaynağı olarak başarı için ölçme ve değerlendirme kriterleri sağlar (Bush, 1995). Bu tür yüksek öğretim kurumlarının uzun bir geçmişi, köklü gelenekleri ve eski binaları vardır. Genelde lisans düzeyinde eğitim ve öğretim yapan programlar ağırlıklıdır. Genellikle kampüsler küçük, öğrenci sayıları ise öğrencilerin ve öğretim elemanlarının birbirini tanıyabileceği kadar azdır (Birnbaum, 1988).

İnsan kaynakları modeli kararlara katılmaya, birlikte yönetime, örgütsel politika ve kararlarda ortak sorumluluğu vurgular. Üniversite öğretim üyeleri birbirlerine eşit bireyler olarak davranır ve bir toplum duygusunu bu modelin daha baskın olduğu üniversite kampüslerinde geliştirirler.

İnsan kaynakları modeline göre bu model üniversitelerin örgütsel yapılarını açıklamada en geçerli modeldir. Parson'un birlik (collegium) olarak ifade edilen örgüt modelinin üniversiteler için en iyi örgüt modeli olduğu ve bunun nedeninin ise bu modelin varsayımlarının öğretim üyelerinin rollerine en uygun olduğunu ileri sürülmektedir (Platt ve Parsons, 1970; Parsons, 1971).

Ahmet Aypay

İnsan kaynakları modeli üyelerinin örgüte çok güçlü normatif bağlarla bağlı olduğunu ve örgütsel aktivitelere katılımın gerekli olduğunu varsayar. Bu normatif katılım bir takım ortak değerler çerçevesinde olur. İnsan kaynakları modelinin baskın olduğu üniversitelerde öğretim üyelerinin kurumsal etkinliklere katılma düzeyi önem kazanır.

Politik Model

Bu modeli yansıtan üniversiteler genelde bölgesel potansiyeli olan üniversitelerdir. Bu modelde örgütsel karar verme süreçleri bir bakıma uzlaşma ve pazarlığa dayalı süreçlerdir. Buna göre, bireyler ve gruplar varolan sınırlı kaynakları kontrol etmek ve güce sahip olmak ve çıkarlarını korumak için mücadele ederler ve bu mücadele örgütlerde bireyin davranışlarını belirler. Bireysel çıkarlar gelişimin itici gücü olarak görülmele birlikte hiçbir birey ya da grup kaynakların tam ve sonsuza kadar kontrolünü elinde tutamaz.

Politik modelde bireyler ve gruplararası mücadele kıt kaynakları kontrol etmeye yöneliktir. Gücün kullanımı üniversitelerde kontrol edilen kaynak miktarıyla doğru orantılıdır (Bergquist, 1992). Bu modelin güçlü yönü hem birey hem de grup düzeyinde davranışı açıklayabilmesinde yatmaktadır. Diğer modeller genelde kurumsal ya da örgütsel düzeye odaklanırken birey ve grup düzeyinde aktiviteleri yakalayamazlar. Diğer modeller bölüm düzeyinde etkinlikleri de açıklamakta zorlanırlar (Bacharach ve Lawler, 1980).

Politik modelin baskın olduğu üniversiteler örgütsel amaçlar yerine temel ünitelerin amaçlarına odaklanırlar. Üniversitelerde bölümlerin amaçları birbirlerinden farklıdır. Politik modellerin zayıf yönleri ise birey ve grup aktivitelerine aşırı odaklanarak bireysel otonomi gibi örgütsel boyutları görmezlikten gelmelerinde yatar. Üniversitelerde akademik özgürlük öğretim üyelerine düşüncelerini özgürce paylaşabilmeleri için özgür bir ortam sağlamak için verilmiştir. Politik modellerin diğer bir dezavantajı değerlerin önemini görmezden gelmeleridir (Berger ve Milem, 2000). Bireylerin her zaman çıkar peşinde oldukları gerçekçi değildir. Üniversitelerde öğretim üyeleri profesyonelce davranırlar, topluma hizmet etmekle yükümlüdürler ve bunu gerçekleştirmeye yönelik etkinliklerde bulunurlar (Bush, 1995).

Astin ve Scherreri (1984) üniversitelerde politik model ile öğretim üyelerinin memnuniyet düzeyleri arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Eğer öğretim üyelerinin örgütsel aktivitelerden memnun olma düzeyleri yüksek ise onlar işlerinden hem içsel hem de dışsal

açılardan memnundurlar. Öğretim üyelerinin memnuniyet düzeyi ile politik örgütler arasındaki ilişki ilginç bir bulgudur çünkü politik modeller genelde anarşik ya da kaotik modeller olarak da adlandırılırlar. Bu modelin öngördüğü davranışları hem kaynaklar hem de araştırmalar bakımından orta düzeydeki bölgesel devlet üniversiteleri en fazla göstermektedirler (Birnbaum, 1988; Berquist, 1992).

Sembolik Modeller

Bu modelin baskın olduğu üniversiteler hem lisans hem de lisans üstü düzeyde yaygın olarak eğitim veren kompleks örgüt yapısına sahiptirler. İyi bir eğitim vermeleri bu üniversitelere prestij kazandırmaktadırlar. Bu üniversitelerin öğretim üyeleri genelde iyi üniversitelerden doktora dereceleri almışlardır. Sembolik modelin baskın olduğu üniversitelerin yapıları amaçlarının açık olması, hızlı teknolojik değişmeye ayak uydurmaları ve katı olmayan örgüt yapıları ile anılırlar (Birnbaum, 1988). Birbiriyle çelişen disipline dayalı, kurumsal ve profesyonel ihtiyaçlar belirsizlikler ortaya çıkarır. Öğretim üyeleri belirsizlikler ve düzensizliklerden anlam çıkarmaya çalışırlar. Böylece, öğretim üyeleri ortak inançlar çevresinde paylaşılan ortak değerlere, varsayımlara, inanç ve sembollere sahiptirler (Bergquist, 1992; Birnbaum, 1988; Bolman ve Deal, 1997). Araştırma ya da büyük üniversitelerde meslektaşlar arası değer ve ödüller gözle görülebilir düzeyde daha belirgindir. Örneğin, araştırmanın sembolik değeri bu kurumlarda çok yüksektir (Birnbaum, 1988).

Sembolik modellerin önemi bu modellerin değerleri, inançları ve bir örgütteki bireylerin rollerini göstermelerindedir. Üniversitelerde öğretim üyelerinin örgütü algılamaları sırasında paylaşılan örgütsel anlamlar ortaya çıkar. Sembolik modeller öğretim üyelerine semboller ve törenler aracılığıyla kendini gösterirken diğer modeller aynı işlevi örgütsel yapı aracılığıyla gerçekleştirmeye çalışırlar (Bush, 1995).

Sembolik modellerin güçlü yönü öğretim üyelerinin yerel değişkenlere odaklanabilmelerini sağlar ve örgüt üyelerinin değer ve inançlarını yansıtır. Değer ve inançlar ise bireysel davranışı yönlendirir. Sembolik modeller örgüt yaşamının biçimsel olmayan yönlerini de gösterir. Kültürel normların ve anlamların ortaya çıkması çok önemlidir. Normlar ve değerler etkileşim ve iletişim sonucu ortaya çıkar. Bireyler arası etkileşim ise normların oluşmasına yol açabilir. Böylece, normlar örgüt kültürünün oluşmasına yardım ederler. Sembolik öğeler kültürel törenlerde anlamını bulur. Ayrıca, törenler ve ayinler kültürel normların daha güçlenmesine olmasına yol açar (Bolman ve Deal, 1997; Bush, 1995).

Ahmet Aypay

Sembolik modellerin zayıf yönleri teknik süreçler ile ilgili sorunlar ortaya çıktığında anlaşılabilir. Bu modeller ile ilgili sınırlılık örgütsel davranışın rasyonel yönlerini yeterince dikkate almazlar.

Sistem Modeli

Sistem modelleri dönüşüm sürecinin iyi işlemesi durumunda örgütlerin daha sağlıklı ve üretken olduklarını varsayar. Dönüşüm süreci ise örgütsel yapı ve teknolojiye bağlıdır. Örgütsel yapı, teknoloji ve çevre uyumlu ise, örgütler etkili bir biçimde işlev görür (Thompson, 1967). Sistem modeli örgüt çevre ilişkilerinin baskın olarak algılandığı modeldir. Entegrasyon ve birlik bir arada tutmayı sağlayan elementler olarak görülür. Üniversiteler birlikte iş yapma, kural, kurul ve jürilerle işlerin yürütülmesine vurgu yaparlar. Sistem modelleri ve bürokratik modellerin ortak bir özelliği her iki modelin de örgütsel amaçların önemini vurgulamasıdır. Sistem modeli ile bürokratik model arasındaki benzerliğin nedeni sistem modeli açık sistem yaklaşımını izlerken bürokratik model kapalı sistem yaklaşımını izlemektedir.

Sistem modelinin zayıf yönü üniversite içinde uyumlu ve koordineli aynı amacı gerçekleştirmeye yönelik çalışan birimlerinin olmadığı varsayımdır. Gevşek yapıli sistemler bölümler ve fakülteler gibi üniversitenin alt birimleri arasındaki koordinasyonunu belirtirler. Üniversite ve fakülteler gelişki, ayrışma politika ve çıkarlar tarafından karakterize edilirler.

Bu çalışmanın konusunu alanyazında bulunan örgütsel modeller ile öğretim üyelerinin etkinlikleri arasında bir ilişki olup olmadığı oluşturmaktadır.

Yöntem

Örneklem

Bu araştırmanın verileri 2003-2004 akademik yılında Türkiye'deki üniversitelerden yansız olarak seçilen bir kurumsal örneklemeden oluşmaktadır. Üniversiteler 1992 öncesi-sonrası ve özel olarak gruplanarak yansız olarak 16 üniversite belirlenmiştir. Bu üniversitelerin internet sayfalarından Fen Edebiyat Fakültelerinin Biyoloji, Kimya, Matematik, Tarih, Fen, Fizik, Sosyoloji ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin Ekonomi bölümlerinde görev yapan 500 öğretim elemanı seçilmiş ve posta yoluyla anket gönderilmiştir. Araştırma kapsamına alınan üniversiteler: İstanbul, Erciyes, Ankara, Ege, Ondokuz Mayıs, Akdeniz, Çukurova, Atatürk, Dicle, Gaziantep,

Sakarya, Zonguldak, Mustafa Kemal, Harran ve Bilkent Üniversitesidir. Yalnızca Atılım Üniversitesi'nden hiç geri dönen anket olmamıştır. Gönderilen bu anketlerden sonra geri dönmeyen anketler için iki kez e-posta yoluyla hatırlatma yapılmıştır. Yaklaşık 100 anket geri dönmüştür. % 20 dolayında bir dönüt oranı vardır. 93 anket kullanılabilir durumdadır. Bu oran düşük olmakla birlikte, öğretim üyelerinin iş yükünün yoğun olması ve araştırma kaynaklarının yetersizliği gibi nedenlerle 2., 3. ve 4. dalga anket gönderilememiştir. Eğer bunlar yapılabilsaydı, anketlerin geri dönüt oranının daha yüksek olabilmesi beklenebilirdi. Ancak, genelde öğretim üyeleri gibi iş yükü fazla olan meslek gruplarında uygulanan anketlerin geri dönüşü sorun olabilmektedir.

Veri toplama aracı

Araştırmada Braxton ve arkadaşları tarafından geliştirilen öğretim üyelerinin etkinliklerini belirlemeye yönelik "akademik etkinlik anketi" kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü profesyonel etkinliklere ilişkin 35 soruyu; ikinci bölümü, yayınlara ilişkin 33 soruyu; ve diğer akademik etkinliklere ilişkin 25 soruyu içermektedir. Bu anket sorulan her bir etkinlik için 5'li likert tipi (1= hiç, 5= 11 ve üstü) sorulardan oluşmaktadır. Üniversitelerde örgütsel davranışı belirlemeye yönelik olarak Berger (1997) tarafından geliştirilen "örgütsel boyut anketi" kullanılmıştır. Bu anket ise üniversitelerde örgütsel davranışa ilişkin 30 soruya verilen 4'lü likert tipi dereceleme ölçeğindedir (1=kesinlikle katılmıyorum, 4=kesinlikle katılıyorum).

Anketin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Aypay (2001) tarafından ve daha önce de anket formlarını geliştiren yazarlar tarafından yapılmıştır. Türkçe'ye uyarlandıktan sonra ise Erktürk'ün (2003) çalışmasında kullanılmıştır. Güvenirlik için Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları, frekans ve yüzdeler, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için korelasyon; gruplararası farklar için t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1'den anlaşılacağı gibi ankete yanıt veren öğretim üyelerinin yaklaşık $\frac{3}{4}$ 'ü erkektir. Bu bulgu Türkiye'de kadınların öğreti üyeleri içinde $\frac{1}{3}$ oranının da olduğundan bu bulgu genel bulgularla uyumludur. Dolayısıyla, ankete verilen yanıtlar cinsiyet açısından bir grubu dışarıda bırakma söz konusu değildir.

Öğretim üyelerinin yaklaşık yarısı profesör, $\frac{1}{4}$ 'ü yardımcı doçent ve $\frac{1}{5}$ 'i ise doçent kadrosundadır. Diğer kadrolarda bulunan 3 öğretim elemanı da

bulunmaktadır. Örnekleme alınan öğretim üyelerinin yaklaşık yarısı ilgilerinin hem araştırma da hem de öğretim de olduğunu ancak, öğretime daha yakın olduklarını belirtmektedirler. Öğretim üyeleri son üç yıl içinde haftalık ortalama olarak yaklaşık sadece % 10'u 10 saatten daha az ders yüküne sahiptir. Yaklaşık 1/4'ü 21-25 saat arası derse girerken yaklaşık 1/5'i 26 saat ve üstünde derse girmektedir.

TABLO 1

Öğretim üyelerinin cinsiyet ve akademik unvana göre dağılımları ile akademik öncelikleri ve haftalık ders yükleri

<i>Değişken</i>	<i>Cevap</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet</i>	Cevap yok	2	2,2
	Kadın	14	15,1
	Erkek	77	82,8
	Toplam	93	100,0
<i>Akademik unvan</i>	Cevap yok	2	2,2
	Yrd. Doç.	22	23,7
	Doç.	18	19,4
	Prof.	48	51,6
	Diğer	3	3,3
	Toplam	93	100,0
<i>Akademik ilgilerinin önceliği</i>	Cevap yok	3	3,3
	Çoğunlukla araştırma	19	20,4
	İkisinde de, araştırmaya yakınım	18	19,4
	İkisinde de, öğretime yakınım	52	55,9
	Çoğunlukla öğretimde	1	1,1
	Toplam	93	100,0
<i>Öğretim üyelerinin son üç yıldaki haftalık ders yükleri.</i>	0	3	3,2
	10 Saatten az	12	12,9
	11-15 arası	19	20,4
	16-20 arası	18	19,4
	21-25 arası	23	24,7
	26 ve üstü	18	19,4
	Toplam	93	100,0

Öğretim Elemanlarının Üniversitelerdeki Örgütsel Modeller Konusundaki Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 2’de öğretim üyelerinin cinsiyete göre üniversitelerdeki örgütsel modeller konusundaki görüşleri verilmiştir. Buna göre kadın ve erkek öğretim üyeleri arasında üniversitelerde örgütsel davranışın algılanması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

TABLO 2

Öğretim üyelerinin cinsiyete göre örgütsel modeller konusundaki görüşleri

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Bürokratik model	Kadın	14	2,04	,89	88	0,77	,47
	Erkek	76	2,24	,99			
Sembolik model	Kadın	14	2,50	,44	88	1,07	,29
	Erkek	76	2,17	,42			
İnsan Kaynakları	Kadın	14	2,11	,95	88	0,50	,25
	Erkek	76	2,10	,92			
Sistem modeli	Kadın	14	1,84	,58	88	0,61	,54
	Erkek	76	2,06	,52			

Tablo 3’te verilen öğretim üyelerinin akademik etkinliklerinin cinsiyete göre karşılaştırılması sonucu, öğretim üyelerinin akademik etkinliklere katılmalarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

TABLO 3

Öğretim üyelerinin akademik etkinliklerinin cinsiyete göre karşılaştırılması.

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Araştırma	Kadın	14	1,55	,50	88	0,78	,35
	Erkek	76	1,69	,65			
Entegrasyon	Kadın	14	1,15	,44	88	1,06	,17
	Erkek	76	1,25	,42			
Öğretim	Kadın	14	1,98	,23	88	1,30	,63
	Erkek	76	1,75	,36			
Uygulama	Kadın	14	1,65	,58	88	0,20	,28
	Erkek	76	1,62	,52			

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışı ve Akademik Etkinlikleri Algılamaları

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretim üyelerinin ilgilerine göre üniversitelerde örgütsel davranışı algılamaları konusunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulguya dayanarak, öğretim üyelerinin ilgilerinin farklı olmasının onların üniversitelerde örgütsel davranışı algılamalarında fark oluşturmadığı sonucuna varılabilir.

TABLO 4

Öğretim üyelerinin ilgilerinin öğretimde ya da araştırmada olmasına göre üniversitelerde örgütsel davranışı algılamaları.

		KT	sd	KO	F	p
Bürokratik	Gruplararası	2,309	3	,770	,737	,533
	Gruplariçi	91,885	88	1,044		
	Toplam	94,194	91			
Sembolik	Gruplararası	4,968	3	1,656	1,429	,240
	Gruplariçi	102,001	88	1,159		
	Toplam	106,970	91			
İnsan Kaynakları	Gruplararası	2,525	3	,842	,893	,448
	Gruplariçi	82,917	88	,942		
	Toplam	85,442	91			
Sistemik	Gruplararası	1,865	3	,622	,703	,553
	Gruplariçi	77,805	88	,884		
	Toplam	79,670	91			
Politik	Gruplararası	3,695	3	1,232	1,300	,280
	Gruplariçi	82,428	87	,947		
	Toplam	86,123	90			

Tablo 5’de görüldüğü gibi öğretim üyelerinin ilgilerine göre öğretim üyelerinin etkinliklerini algılamaları konusunda varyans analizi sonuçları öğretim üyeleri arasında araştırma, öğretim ve uygulama alanlarında anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Buna göre öğretim elemanlarının ilgileri onların rol algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

TABLO 5

Öğretim üyelerinin ilgilerinin öğretim de mi yoksa araştırmada mı olduğuna göre akademik etkinliklerini algılamaları.

Değişken	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Farklar
Araştırma	Gruplararası	3,798	3	1,266	2,978	,036	Çoğunlukla araştırma-araş.yakın, araştırma-öğretim
	Gruplarıçi	37,405	88	,425			
	Toplam	41,202	91				
Entegrasyon	Gruplararası	,875	3	,292	2,250	,088	
	Gruplarıçi	11,271	87	,130			
	Toplam	12,146	90				
Öğretim	Gruplararası	4,208	3	1,403	3,449	,020	Çoğunlukla araştırma – öğretime daha yakın, Çoğunlukla araştırma - öğretim
	Gruplarıçi	35,782	88	,407			
	Toplam	39,990	91				
Uygulama	Gruplararası	4,065	3	1,355	4,197	,008	Çoğunlukla araştırma - öğretim
	Gruplarıçi	28,409	88	,323			
	Toplam	32,473	91				

Örgütsel Modeller ve Öğretim Elemanlarının Etkinlikleri Arasındaki İlişki

Tablo 6'da bulunan örgütsel modeller ve öğretim üyelerinin etkinlikleri arasındaki korelasyonlar incelendiğinde örgütsel modellerin kendi aralarında yüksek ve çok yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Bürokratik model ile sembolik model arasında yüksek (.85) düzeyde olumlu yönde bir ilişki vardır. Bürokratik model ile insan kaynakları modeli arasında yüksek (.90) düzeyde, sistem modeli ile yüksek (.92) düzeyde, politik model ile yüksek (.93) düzey ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

TABLO 6

Örgütsel modeller ve öğretim üyelerinin etkinlikleri arasındaki korelasyonlar

	Bürokratik	Sembolik	İnsan Kay.	Sistemik	Politik	Araştırma	Entegrasyon	Öğretim
Sembolik	.85**	1.00						
İnsan Kay.	.90**	.90**	1.00					
Sistem	.92**	.82**	.87**	1.00				
Politik	.93**	.83**	.90**	.91**	1.00			
Araştırma	.30**	.29**	.32**	.24*	.26*	1.00		
Entegrasyon	.19	.15	.22*	.15	.17	.73**	1.00	
Öğretim	.15	.19	.20	.10	.12	.58**	.64**	1.00
Uygulama	.12	.15	.11	.08	.08	.60**	.63**	.78**

**p ≤ .01 . *p ≤ .05.

Sembolik model ile insan kaynakları modeli arasında yüksek düzeyde (.90) ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Sembolik model ile sistem modeli arasında yüksek (.83) düzeyde olumlu bir ilişki bulunmuştur. Sembolik model ile politik model arasında da yüksek düzeyde (.82) bir ilişki vardır.

Sistem modeli ile politik model arasında yüksek bir düzeyde (.91) olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Ancak, sistem modeli ile araştırma ile

öğretim ve uygulama etkinlikleri arasında olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Akademik etkinliklerin kendi aralarındaki korelasyonlar da şöyledir. Araştırma ile entegrasyon arasında yüksek düzeyde (.73) olumlu yönde bir ilişki vardır. Entegrasyon ile öğretim ve uygulama arasında da orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Öğretim ile uygulama arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Örgütsel modeller ile öğretim üyelerinin etkinlikleri arasında şöyle bir ilişki bulunmuştur. Bürokratik, sembolik, sistem, insan kaynakları ve politik modeller ile araştırma arasında orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan, insan kaynakları modeli ile entegrasyon arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, sembolik, sistem ve politik model ile öğretim üyelerinin etkinlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç

Bu bölümde önce örgütsel modeller konusundaki bulgular sonra da örgütsel modeller ile öğretim elemanları etkinlikleri literatürdeki bulgularla karşılaştırılarak yorumlanmaktadır. Son olarak, öğretim elemanlarının akademik etkinliklerinin birbirleriyle ilişkileri incelenmekte ve yorumlanmaktadır.

Bu modellerden biri veya bir kaç farklı oranlarda değişik üniversitelerde gözlenebilir. Bir üniversitede öğretim üyeleri bu modelleri belirli düzeylerde algılayabilirler. Her üniversitede bunlardan yalnızca bir tanesi baskın olarak gözlenebilir. Baskın olarak gözlenen model öğretim üyelerinin algılamalarından çıkarılabilir.

Öğretim üyelerinin akademik etkinliklerinin cinsiyete göre karşılaştırılması sonucu öğretim üyelerinin akademik etkinliklere katılmalarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu akademik personel arasında cinsiyet açısından üniversitelerde örgütsel davranışın algılanmasında bir fark oluşturmadığı biçiminde yorumlanabilir. Araştırmalar, erkek öğretim elemanlarının öğretime olumsuz yaklaştıkları ve erkek olmanın öğretim ile olumsuz bir yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Aypay, 2001). Bazı araştırma bulguları ise bayan öğretim üyelerinin özellikle yayınlar ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Aytaç ve diğerleri, 2001; Fox, 1985). Ancak, bu araştırma bulguları literatürdeki bu bulguları desteklememektedir. Genel olarak akademik yaşama bakış

açısından Aytay ve diğlerleri'nin (2001) bulguları bayan ve erkek öğretim üyeleri arasında fark olmadığını ortaya koymaktadır.

Öğretim üyelerinin ilgilerine göre üniversitelerde örgütsel davranış algılamaları konusunda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretim üyelerinin ilgilerinin farklı olmasının onların üniversitelerde örgütsel davranış algılamalarında fark oluşturmadığını göstermektedir. Bu bulgu literatürdeki bulgularla çelişmektedir. Özellikle, öğretim elemanlarının araştırmaya yoğun ilgisi onların dışarıya dönük (cosmopolitan) olarak adlandırılmalarına, öğretime yoğun ilgi ise kuruma odaklanmaya yolaçtığına ilişkin bulgular vardır. Diğler çalışmalar, akademisyenlerin en önemli sorunlar arasında çekememezlik ve fiziksel ortam gelmektedir (Aytay ve diğlerleri, 2001).

Öğretim üyelerinin ilgilerine göre öğretim üyelerinin etkinlikleri algılamaları konusunda varyans analizi sonuçları öğretim üyeleri arasında araştırma, öğretim ve uygulama alanlarında anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Buna göre, öğretim elemanlarının ilgileri onların rol algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Bu bulgu literatürdeki bulgularla çelişmektedir. Özellikle, öğretim elemanlarının araştırmaya yoğun ilgisi öğretim etkinliklerini, öğretime yoğun ilgi ise araştırmayı olumsuz etkilediğine ilişkin bulgular vardır (Aypay, 2001). Ancak, genel olarak kendini yenileyen iyi bir araştırmacının bilgilerini yenileyeceği ve iyi bir öğretim yapacağı açıktır. Türkiye'de akademisyenlerin özellikle son yıllarda olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle daha fazla derse girme ve dışarıda danışmanlık yapmaya başladıklarını göstermektedir. Bu durum zorunlu olarak araştırmaya ayrılan zamanın azalmasına yol açmaktadır (Aytay, 2001).

Örgütsel modeller ve öğretim üyelerinin etkinlikleri arasındaki korelasyonlar incelendiğinde örgütsel modellerin kendi aralarında yüksek ve çok yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar bazı örgütsel modellerin kendi aralarında bir bütün oluşturduğu konusunda bulgular ortaya koymaktadır. Özellikle sembolik modeller ile insan kaynakları modelleri arasında bu tür bir ilişkinin olabileceği ileri sürülmektedir (Childers, 1983). Bu araştırma bulguları da literatürdeki bu tür bulguları destekler niteliktedir. Sembolik model ile insan kaynakları modeli arasındaki yüksek düzeyde olumlu bir ilişki bunu göstermektedir. Bu araştırmanın ilginç bir bulgusu öğretim üyeleri bütün örgütsel modelleri birbiri ile olumlu yönde ve yüksek düzeyde ilişkili olarak algılamaktadırlar. Sonuç olarak, üniversitelerde modelin baskın olmadığı bir örgütsel yapı ile karşı karşıya olduğumuz ifade edilebilir.

Literatürdeki çalışmalar bürokratik model ile politik model arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu araştırma sonuçları bu bulgu ile tutarlıdır. Ancak, literatürde bürokratik model ile sembolik model arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu ortaya koyan bulgular bulunmaktadır (Aypay, 2001; Hall, 1968). Bürokratik model kuralların baskın olduğunu gösterirken sembolik model değerlere ve yazılı olmayan kuralları vurgulamaktadırlar. Bu beklenmeyen bir bulgudur.

Örgütsel modeller ile öğretim üyelerinin etkinlikleri arasında bürokratik, sembolik, sistem, insan kaynakları ve politik modeller ile araştırma arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu örnekteki üniversitelerdeki örgütsel yapının öğretim üyelerinin etkinliklerinden araştırmaya düşük düzeyde de olsa ilişkili olduğu sonucuna varılabilir. Üniversitelerin öğretim elemanlarının araştırma etkinliklerine yönelmeleri için düşük düzeyde de olsa bir her bir örgütsel model ile desteklenmekte olduğu görülmektedir. Literatürdeki bulgular, bürokratik yapıların öğretim üyelerinin araştırma etkinlikleri ile ilişkili olmadığı yönündedir. Ancak, bürokratik modellerin öğretim, entegrasyon ve uygulama etkinlikleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu konusunda bulgular vardır (Aypay, 2001).

Bürokratik modeller ile öğretim etkinlikleri arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki bulguları desteklemektedir (Berger ve Milem, 2000; Bush, 1995). Özellikle, öğretim ağırlıklı kurumlarda öğretim elemanlarının öğretim etkinliklerine özel bir önem vermesi arzulanan bir durumdur. Öğretim üyelerinin yoğun haftalık ders yükleri bürokratik model ile öğretim arasında bir ilişki beklentisini güçlendirmektedir.

Sembolik örgütsel modelin öğretim üyelerinin araştırma etkinlikleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu üniversitelerin görevlerinden bir olan araştırma yapmanın kurumsal kurallar kadar öğretim elemanlarının görevleri olarak algılamalarının da bir sonucu olarak yorumlanabilir. Üniversitelerde öğretim üyelerinin ders yükünün fazla olması gerçekte araştırma yapmaya ayrılan zamanın azalmasına yol açmaktadır. Ancak, araştırma yapmak öğretim üyeleri için hem bir entelektüel gelişim aracı hem de kendini geliştirmenin ve yükselmenin aracı olduğundan bu beklenen bir bulgudur. Ancak, sembolik model ile entegrasyon, öğretim ve uygulama ile anlamlı bir ilişki bulunamaması ilginç bir bulgudur. Bu bulgu literatürdeki çalışmaların bulgularıyla tutarlı değildir (Aypay, 2001; Ruscio, 1988). Sembolik modelin öğretim elemanları entegrasyon, öğretim ve uygulama etkinliklerinden bir ya da birkaçı ile ilişkili olması beklenir (Bush, 1995).

Politik model ile öğretim üyelerinin araştırma etkinlikleri arasında bir ilişki bulunması öğretim elemanlarının araştırma yapmak için varolan kıt kaynaklar için mücadele ettikleri sonucuna varılabilir. Türkiye’de araştırma

etkinlikleri konusundaki desteğin düşük olması bu yönde bir ilişkinin beklenen bir ilişki olarak yorumlanabilir.

Sistem modeli ile araştırma arasında bulunan düşük bir ilişki öğretim elemanlarının araştırma etkinlikleri için üniversite dışındaki kaynakların da kullanılması değerlendirilmesini bekledikleri biçiminde yorumlanabilir. Üniversitelerde araştırma fonları kaynaklarının sınırlı olması böyle bir beklentinin anlamlı bir biçimde algılanmasına yol açmış olabilir. Ancak, sistem modeli ile uygulama arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması beklenmeyen bir bulgudur. Literatürdeki çalışmalar, sistem yaklaşımını benimseyen örgütlerin dış çevre ve toplum ile daha yakın bir ilişki içine girmesi beklenir (Berger ve Milem, 2000; Birnbaum, 1988).

Diğer yandan, insan kaynakları modeli ile entegrasyon arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna karşın; bürokratik, sembolik, sistem ve politik model ile öğretim üyelerinin etkinlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu üniversitelerdeki örgüt modellerinin öğretim elemanlarının araştırma ve yayın dışındaki bu etkinlikleri gerektiği gibi yansıtmadığı biçiminde düşünülebilir. Bu bulgu beklenmeyen bir bulgudur.

Akademik etkinliklerin kendi arasındaki korelasyonlar araştırma ile entegrasyon arasında yüksek düzeyde, entegrasyon ile öğretim ve uygulama arasında da orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretim ile uygulama arasında ise yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırma Türkiye’de örgütsel modeller ile öğretim elemanlarının etkinlikleri konusunda kısmen bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel modellerin kendi arasında ise güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilginç bir bulgudur ve bu bulguların daha iyi bir biçimde yorumlanabilmesi için birden çok araştırmaya gereksinim duyulmaktadır. Hem örgütsel modeller ile öğretim elemanlarının etkinlikleri konusunda hem de örgütsel modellerin kendi içlerinde ilişkilerini inceleyen araştırmalara gereksinim vardır. Bu çalışma bu konuda ilk çalışmalardan biri olması nedeniyle bazı sınırlılıklara sahiptir. Bunlardan birincisi, örneklem büyüklüğünün küçük olmasıdır. Bunun altında öğretim elemanlarına ulaşmanın güçlüğü ve kaynak yetersizlikleri gibi sorunlar yer almaktadır. Diğer bir sınırlılık, Türkiye’de üniversitelerin kendi aralarında bir sınıflamanın bulunmamasıdır. Bu her üniversiteyi kendi amacına uygun bir biçimde değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu durum yorumlamalarda zorluklara yol açmaktadır. Bu araştırma bulgularının YÖK’e, üniversite rektörlerine, dekanlara, bölüm başkanlarına ve üniversite öğretim üyelerine politika geliştirme konusunda ve bu süreçlerin daha iyi anlaşılabilmesi için yardımcı olması umulmaktadır.

The Relationship Between Academic Activities and Organizational Behavior at Universities in Turkey*

Ahmet AYPAY, Assoc. Prof.

Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education

This study surveys universities regarding systematic theories in organizational behavior and faculty activities. The study reports the results of the relationship between faculty activities and models of organizational behavior at universities in Turkey. The data collected various departments of the Faculties of Arts and Sciences and Faculties of Economics and Administrative Sciences at Universities in Turkey. The universities in the sample is randomly selected. The study demonstrates how the observation of different types of dominant organizational behavior in various types of higher education organizations might be related to different faculty activities. The study found a partial relationship between five models of organizational behavior and faculty activities based on the four domains of scholarship. In addition, the study found a strong relationship among the models of organizational behavior.

Keywords: *Academic activities, organizational behavior*

* This study was financed by Scientific Research Fund of Çanakkale Onsekiz Mart University.

Summary

This study surveys universities regarding systematic theories in organizational behavior and faculty activities in Turkey. The study reports the results of the application of models of organization to colleges and universities. The data collected various departments of the Faculties of Arts and Sciences and Faculties of Economics and Administrative Sciences at Universities in Turkey. The study randomly selected universities. The study demonstrates how the observation of different types of dominant behavior in various types of higher education organizations might be related to different faculty activities. The study found a partial relationship between five models of organizational behavior and faculty activities on the four domains of scholarship. The study found a strong relationship among the models of organizational behavior.

The purpose of the study is to investigate whether there is relationship between models of organizational behavior and models of organizational functioning, namely, bureaucratic, collegial, political, symbolic and systemic models at selected universities in Turkey. Faculty members in Turkey were required by law of 2547 for teaching, research and publications as well as service to society. It may seem that these responsibilities may conflict with one another. It is essentially correct that if one teaches too many courses, then his/her research will suffer. The same principle may apply to service to society. However, the findings in the literature does not support this claim.

On the other hand, if one carries out extensive research, it is obvious that ones teaching will be better off since one can easily transfer the findings of results into his/her teaching.

All faculty members in Turkey are required to teach 10 hours of coursework in a week in order to receive their salary. Additional teaching is subject to additional income. The research activity is very essential for junior level faculty at universities around the world since their future in academia depends heavily on their research.

A new role emerged for faculty members recently. Although faculty members are not strangers to this new role, it is called as "service to academia." This new role includes activities such as advising students, being members of committees such as curriculum, parking, physical facilities planning, peer-reviews, directing theses both at college and university levels.

Braxton and Bayer's (1986) review of literature on academic activities of faculty members resulted in that a multi-dimensional performance evaluation approach is necessary. In order to do that, first the concepts such as research,

publication, and scholarship should be defined. These authors claim that being a faculty member may be considered both as a process and a product. The reason behind this claim is that Professional knowledge and skills are in the center of scholarly activity.

The evaluation of faculty scholarship is essentially a subjective process. Thus, Braxton and Bayer (1986) argued that in order to make his process more objective, there should be some quantitative measures such as books, chapters, journal articles, etc. Citation indexes may also be used to evaluate faculty activity.

Findings of studies in the literature indicate that there is a complex organizational structure at colleges and universities (Beger, 1997; Bergquist, 1992; Birnbaum, 1988). There may be different roles of colleges and universities. Sometimes they seem to be conflicting just as in the discussions of the nature of scholarly work. This study uses the models of organizational functioning in the literature such as bureaucratic model, collegial model, political model, symbolic model, and systemic model.

Method

The study randomly selected 500 faculty member who work at universities in Turkey. The department included in the study are: Biology, chemistry, mathematics, history, science, physics, sociology, and economics. An instrument developed by Braxton and colleagues for faculty activity and a second instrument developed by Berger (1996) were used in the study. The reliability and validity of the instruments were satisfactory. Two e-mail waves of reminders have been sent to faculty members. However, one-third of the questionnaire was returned.

Findings

The study did not find any gender differences between male and female faculty members regarding academic activities and perception of organizational structure.

No significant differences were found regarding the perception of organizational structures based on the interests of the type of academic activity. There is a difference among faculty members regarding their interest of research, teaching, and application.

When the correlations among the academic activities is considered, high positive correlations have been found. There is also high correlations between organizational models such as symbolic and collegial models. However, it is interesting that faculty members did not perceive models of organizational functioning were not correlated highly with one another.

There have been a small positive correlations have been found. These correlations between research activity and bureaucratic, symbolic, systemic, political, and systemic models. There is a low level of correlation between bureaucratic model and teaching. There is a low positive relationship between political model and research activity shows the competition for resources among faculty members.

Kaynaklar/References

- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N. ve Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletmesi.
- Aypay, A. (2001). The Relationship Between Organizational Structures and Faculty Roles at Colleges and Universities. Unpublished PhD dissertation. Vanderbilt University: Nashville, TN, USA.
- Aypay, A. (2002). Üniversitelerin Yönetiminde Gözlenen Örgütsel Modeller. *Eğitim Araştırmaları*, 7, 1-10.
- Aypay, A. (2003). Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılması: Sosyo-ekonomik ve Politik Çevrelerin Kurumsal Adaptasyona Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 34, 194-213.
- Astin, A. W. and Scherrei, R. (1984). *Maximizing Leadership Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2003). Eğitim Örgütlerine Yeni Bakış Açılı: Kuram-Araştırma İlişkisi II. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33, 26-61.
- Bacharach, S. B. and Lawler, E. J. (1980). *Power and Politics in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Becher, T. (1989). *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. London: Open University Press.
- Becher, T. and Kogan, M. (1980). *Process and Structure in Higher Education*. London: Heineman Educational Books.
- Berger, J.B. (1997). The Relationship between Organizational Behavior and Student Outcomes: Generating a Quantitatively Grounded Theory. Vanderbilt University: Nashville, TN.

- Bensimon, E. M. (1991). The Meaning of Good Presidential Leadership: A Frame Analysis. In M. Peterson, Chaffee, and White (eds.). *Organization and Governance in Higher Education*. Needham Heights, MA: Simon and Schuster.
- Berger, J. B. & Milem, J. F. (2000). Organizational Behavior in Higher Education and Student Outcomes. In J. Smart (Ed.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. New York: Agathon Press.
- Bergquist, W.H. (1992). *The Four Cultures of the Academy*. San Francisco: Jossey Bass.
- Bess, J.L. (1984). *College and University Organization: Insights from the Behavioral Sciences*. New York: NYU Press.
- Bess, J.L. (1982). *University Organization: A Matrix Analysis of the Academic Profession*. New York: Human Science Press.
- Birnbaum, R. (1988). *How Colleges Work: The Cybernetics of Academic Organization*. San Francisco: Jossey Bass.
- Blau, P.M. (1973). *The Organization of Academic Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Bolman L. G., ve Deal, T. E. (1997). *Reframing Organizations*. Second Ed. San Francisco: Jossey Bass.
- Boyer, E.L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professorate*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Braxton, J. M. ve Bayer, A. (1986). Assessing Faculty Scholarly Performance. J.W. Cresswell (Editor), *Measuring Faculty Research Performance*. New Directions for Institutional Research, No: 90, San Francisco: Jossey-Bass Publication.
- Bush, T. (1995). *Theories of Educational Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Childers, M. E. (1981). What is Political about Bureaucratic- Collegial Decision Making? *Review of Higher Education*, 5, 1.
- Clark, B.R. (1987). *The Academic Profession*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Clark, B.R. (1987). *The Academic Life: Small Worlds, Different Worlds*. Princeton, NJ: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Cohen, M. D. and March, J. G. (1974). *Leadership and Ambiguity: The American College President*. New York: McGraw Hill.
- Ertürk, F. (2003). İlköğretimde Örgüt Kültürü ve Kalite Uygulamaları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.
- Gizir, S. (2002). Üniversite ve İletişim. Bir Durum Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 30, 219-244.
- Karip, E. (2005). Küreselleşme ve Lizbon Eğitim 2010 Hedefleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 195-209.
- Karakütük, K. (2002). Lisansüstü Öğretimin Sorunları. *Eğitim Araştırmaları*, 7, 61-65.

Ahmet Aypay

- Parsons, T. (1971). Higher Education as a Theoretical Focus. In H.Turk and R.L.Simpson (Ed.), *Institutions and Social Exchange*. New York: Bob Merrill Company, Inc.
- Paulsen, M.B., & Feldman, K.A. (1999). Toward a Reconceptualization of Scholarship: A Human Action System with Functional Imperatives. *The Journal of Higher Education*, 66(6), 625-640.
- Peterson, M. W. (1991). Emerging Developments in Postsecondary Organization Theory and Research: Fragmentation and Integration. In M. Peterson, Chaffee, ve White (eds.). *Organization and Governance in Higher Education*. Needham Heights, MA: Simon&Schuster.
- Pfeffer, J. (1984). *Managing with Power*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J. (1997). *New Directions For Organization Theory*. New York: Oxford University Press.
- Platt, G.M., & Parsons, T. (1970). Decision-making in the Academic System: Influence and Power Exchange. In C.E. Kutybush & S.L.Messinger (Eds.), *The State of the University*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Ratcliff, J. L. (1994). "First" Public Junior Colleges in an Age of Reform. In J. L. Ratcliff (1994). *Community Colleges*. Second Ed. ASHE Reader Series. Needham Heights, MA: Simon & Shuster.
- Riley, G.L., & Baldrige, J.V. (1977). *Governing Academic Organizations*. Berkeley, CA: McCutchan.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scott, R.W. (1995). *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Şimşek, H. (1999). Turkish Higher Education System in the 1990s. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 4 (2), 133-153.
- Tural, N. K. (2003). Küreselleşmenin Üniversite Üzerine Etkileri. *Eğitim Araştırmaları*, 6, 88-99.
- Thompson, K. D. (1967). *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.

İletişim/Address:

Doç. Dr. Ahmet Aypay
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Anafartalar Kampüsü 17100 Çanakkale
E-posta: aypaya@yahoo.com