

Üniversitelerde Bilimsel-Sosyal Uygulamalara İlişkin Yönetsel Esneklik: Öğretim Üyelerinin Algılarındaki Farklılıklar

Managerial Flexibility Regarding Scholarly Practices in Universities: The Differences in Faculty's Perceptions

Bariş USLU

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, öğretim üyelerinin üniversitelerdeki bilimsel-sosyal uygulamalara ilişkin yönetsel esneklik algı düzeylerinin belirlenmesi ve yönetim görevlerinin etkisi kontrol edildiğinde öğretim üyelerinin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre bu algılarında oluşan farklılaşmaların incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda, nicel veriler Türk devlet üniversitelerinde görev yapan 1339 öğretim üyesinden "online" olarak Bilimsel-Sosyal Uygulamalara İlişkin Yönetsel Esneklik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler ise betimsel ve kovaryans analizleri ile incelenmiştir. Öğretim üyelerinin genel olarak bilimsel-sosyal uygulamalara ilişkin yönetsel esneklik algıları orta düzeyde iken ($ort=3.17$; $ss=.87$) araştırma uygulamalarına ilişkin yönetsel esneklik algılarının ise ($ort=3.43$; $ss=.94$) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetim görevlerinin etkisi kovaryant olarak kontrol altında tutulduğunda, öğretim üyelerinin yönetsel uygulama esnekliği algılarında disiplinlerine ve üniversitelerin kuruluş yılları ile buldukları bölgelere göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre, köklü üniversitelerin yoğunlukta olduğu bölgelerde özellikle sosyal bilimlerde görev yapan öğretim üyelerinin üniversitelerdeki akademik destek uygulamalarına yönelik algıları daha olumludur. Öğretim üyelerinin algılarındaki bu farklılıkların, akademik destek mekanizmalarının gelişmiş yükseköğretim kurumlarının büyük bölümünün yer aldığı bölgelerdeki üniversitelerin kurumsal yapılarının bir parçası haline gelmiş olması ve sosyal bilimler alanındaki çalışmaların daha az maliyetle gerçekleştirilebilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Öğretim üyelerinin algılarındaki bu farklılıkların en aza indirgenmesi ve akademik üretkenliklerine sağlanan kurumsal katkının artırılması için öğrenme-öğretme enstitüsü, araştırma ofisi ve medya danışma bürosu gibi temel birimlerin kurulmasının yanı sıra, üniversite yönetimleri daha az maliyetli olan yabancı dilde makale yazım desteği, akademik çalışma ve proje hazırlama eğitimleri, kurum içi hakemlik sistemi, formal mentorluk programı, disiplinler arası çalışma grupları oluşturulması ve bölüm seminerleri gibi uygulamaları hayata geçirebilirler.

Anahtar Sözcükler: Öğretim üyesi, Üniversite, Akademik destek, Bilimsel-sosyal uygulamalar, Yönetsel esneklik

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the level of faculty's perceptions related to managerial flexibility regarding scholarly practices in universities, and to examine the differences in these perceptions in terms of their personal, professional and institutional features by controlling the impact of their managerial duties when the impact of their managerial duties are controlled. In line with this purpose, quantitative data were collected online from 1339 faculty members who work in Turkish public universities via the online version of the Managerial Flexibility Regarding Scholarly Practices Scale. The data were examined by descriptive and covariance analyses. The general level of faculty's perceptions related to managerial flexibility regarding scholarly practices was found at a medium level ($Mean=3.17$; $sd=.87$) while their perceptions related to managerial flexibility regarding research practices was found at a high level ($Mean=3.43$; $sd=.94$). In addition, after controlling when the impact of their managerial roles are taken under control as covariant, significant differences in faculty's perceptions related to managerial practice flexibility were explored in terms of their disciplines and universities' establishment dates and locations were explored. According to these results, the perceptions of faculty members working who work especially in social fields, at universities which are located in regions covering many prestigious universities are more positive than others.

Bariş USLU (✉)

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Çanakkale, Türkiye
Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Çanakkale, Turkey
barisuslu@gmail.com

Geliş Tarihi/Received : 25.12.2015

Kabul Tarihi/Accepted : 10.02.2016

It might be claimed that having advanced academic support mechanisms as the institutional component of universities in these developed regions and carrying out studies in social science disciplines with less resources are the reasons of these differences. It might be said that the reasons of these differences between the perceptions of faculty members are that academic support mechanisms has been institutional components of universities which are situated in regions where the most of developed higher education institutions are found and that studies in social science disciplines can be carried out with less costs. To minimize the differences in faculty's perceptions related to managerial practice flexibility and to increase the institutional contribution to their academic productivity, university managers can operate less expensive practices such as the support for academic writing in foreign language, academic study and project preparation trainings, internal review system, formal mentoring program, forming interdisciplinary study groups, and departmental seminars, as well as establishing fundamental units like teaching-learning institute, research office and media advisory bureau.

Keywords: Faculty member, University, Academic support, Scholarly practices, Managerial flexibility

GİRİŞ

Yirminci yüzyılın ikinci yarısında başlayan ve hızlanarak devam eden bilimsel ve teknolojik gelişmeler sanayi toplumlarının evrilerek bilgi toplumuna dönüşmesine ve ülke ekonomilerinin de bilgi temelli üretime dayalı hale gelmesine neden olmuştur. Yükseköğretim kurumları ise sosyal konuların çözümüne öncülük ederek ve iyi eğitilmiş bireyler yetiştirerek toplumların entelektüel, kültürel ve sosyal yapılarının gelişimine katkı sağlamaktadırlar (Bolay, 2011; Erdem, 2013; Delanty, 2001). Ayrıca, en gelişmiş yükseköğretim kurumları olan üniversitelerde üretilen yeni bilgi ve teknolojiler üretim kuruluşları için temel sermaye niteliğindedir (Arayıcı et al., 2011; Biçerli, 2011; Rooney, 2005). Bu noktada, günümüz üniversitelerinin bilgi üretiminin yanı sıra devlet, iş ve sanayi kuruluşları ile ilişkilerini ve ortaklıklarını geliştirerek hem endüstriyel üretime hem de hizmet üretimine doğrudan katılım sağlayan girişimci örgütler olmaları beklenmektedir (Clark, 2001).

Üniversitelerin girişimci özellikler kazanabilmeleri için çevrelerinde yaşanan sürekli değişimlere ayak uydurarak olası tehditlerden kaçınabilmeleri ve fırsatları belirleyerek hızlıca değerlendirebilmeleri gerekmektedir. Esneklik kavramı ise kısaca örgütler için çevrelerindeki yeni fırsatlara ve tehditlere adaptasyonu ifade etmektedir (Maldonado, 2003; Özden, 2005). Bu doğrultuda, örgütsel esneklik 'mevcut politikalar, stratejiler, yönetsel operasyonlar, iş prosedürleri ve örgütsel yapılarda yapılacak değişiklikler ve güncellemeler yoluyla örgütlerin çevrelerindeki değişimlere doğru zamanda uygun cevaplar verebilmesi yeteneği' olarak tanımlanmaktadır (Adonisi & van Wyk, 2012; Gürkanlar, 2010). Ceylan (2001: 38-47) ise Brahman ve ark. ve Gjerding ile Reed ve Blunsden'in çalışmalarına dayalı olarak örgütsel esneklik için *strateji esnekliği*, *organizasyonel yapı esnekliği*, *kural esnekliği*, *işgücü esnekliği*, *organizasyonel açıklık ve tanıma*, *iletişim esnekliği* ve *yönetim esnekliği* şeklinde yedi boyut tanımlamıştır.

Strateji esnekliği örgütsel stratejilerin çevredeki ve rakiplerdeki değişimler doğrultusunda sürekli güncellenmesini belirtmektedir. *Organizasyonel yapı esnekliği* çalışanların daha az kontrol edildikleri, kendi çalışmalarını planlayabildikleri ve süreç odaklı ekip çalışmalarına uygun sistemleri ifade etmektedir. *Kural esnekliği* örgütsel düzenleme ve kuralların katılık derecelerini ve işçilerin kendi kararlarını vermelerine olanak

sağlama düzeyleri olarak tanımlanmaktadır. *İşgücü esnekliği* örgütteki çalışanların çeşitliliğini ve yeteneklerinin gelişim düzeylerini vurgulamaktadır. *Organizasyonel açıklık ve tanıma* açık iş tanımları ve çalışanların performanslarına ilişkin farklı noktaları dikkate alan ödüllendirme yaklaşımları yoluyla çalışanlarda güven yaratılmasını ifade etmektedir. İletişim *esnekliği* örgütlerde çalışanların kendi aralarındaki ve çalışanlar ile yönetim arasındaki dikey ve yatay çift yönlü alternatif iletişim kanallarını kapsamaktadır. *Yönetim esnekliği* örgütsel amaçlara hızlıca ulaşmak için yönetim stillerinde ve uygulamalarında gerçekleştirilen değişimleri ve bu değişimlerin örgütsel esnekliğin diğer boyutları üzerindeki etkilerini belirtmektedir.

Ayrıca, Mintzberg (2014) her ne kadar üniversiteleri 1979 yılında profesyonel bürokrasiler ("professional bureaucracy") olarak ifade etse de, çevrelerindeki değişime uyum sağlayarak gelişimlerini sürdürebilen örgütleri ise 'esnek yapı' (adokrazi ("adhocracy")) olarak adlandırmıştır. Esnek yapı kurumlarda ise temel örgüt yapılarından 'işlemsel çekirdek' ("operating core") içerisinde gerçekleştirilen üretim etkinliklerini kendi başına sürdürebilecek şekilde desteklenmesi gerektiği belirtilmektedir. Uslu (2015; 2016) tarafından 'profesyonel adokrazi' ("professional adhocracy") olarak isimlendirilen günümüz üniversitelerinde ise işlemsel çekirdekteki öğretim, araştırma ve toplum hizmeti kapsamındaki üretimin büyük bölümü akademisyenler tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda, üniversitelerin girişimci ve yenilikçi yönlerinin gelişimi için kurumsal kaynaklar ve yönetsel uygulamalar aracılığıyla akademisyenlerin bilimsel ve sosyal etkinliklerinin desteklenmesi gerekmektedir.

Akademisyenlerin öğretim, araştırma ve toplum hizmeti kapsamındaki çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla kurumsal kaynaklar kullanılarak gerçekleştirilen yönetsel uygulamadaki çeşitlilik ise 'Bilimsel-Sosyal Uygulamalara İlişkin Yönetsel Esneklik (B-SUIYE)' ("Managerial Flexibility Regarding Scholarly Practices") olarak tanımlanmıştır (Uslu, 2015; 2016). Diğer taraftan, sayısı günümüzde 100'ü aşan Türk üniversitesinin akademisyenlere uygun çalışma ortamı sağlama konusunda sorunlar yaşadığı belirtilmektedir (Günay, 2011; Günay & Günay, 2011; Uslu & Arslan, 2015). Devlet üniversitelerinin önemli bir bölümü için başlıca sorun ise akademisyen eksikliği nedeniyle bu kurumlarda görevli öğretim elemanlarının ağır ders yükleri ile karşı karşıya kalmaları ve diğer bilimsel faaliyetlere zaman

ayırılmaları olarak ifade edilmektedir (Kavak, 2011; Özen & Koçak, 2015). Ayrıca, birçok devlet üniversitesinin, özellikle de 'Her ile Bir Üniversite Politikası' doğrultusunda son on yıl içerisinde kurulan yeni devlet üniversitelerinin yeterli fiziki ve teknolojik altyapıya sahip olmadıkları bilinen bir gerçektir (Çetinsaya, 2014; Özoğlu et al., 2015).

Bu noktada öğretim, araştırma ve toplum hizmeti görevlerini bir arada yürüten öğretim üyelerinin B-SUiYE'ye yönelik değerlendirmeleri üniversite yönetimlerince gerçekleştirilen akademik destek uygulamalarının neler olduğunu tespit edilmesini sağlayacaktır. Bir diğer önemli konu ise Türkiye'deki devlet üniversitelerinin öğretim üyelerinin akademik etkinliklerini kolaylaştırıcı B-SUiYE kapsamındaki kurumsal destek mekanizmalarını ne düzeyde işletebildiklerinin belirlenmesidir. Ayrıca, büyük bölümü üst akademik unvan düzeylerinde yer alan öğretim üyelerinin kurumsal özelliklere ilişkin görüşlerini güçlü şekilde etkileyen yönetim görevlerinin etkisi elenerek öğretim üyelerinin B-SUiYE'ye yönelik algılarındaki farklılıklara neden olan kişisel, mesleki ve kurumsal değişkenlerin tespiti, bu farklılıkların minimize edilmesi için öneriler geliştirilmesine temel oluşturacaktır. Bu bağlamda, öğretim üyelerinin üniversitelerdeki B-SUiYE'ye ilişkin algılarının ve bu algılarındaki farklılıkların yönetim görevi durumlarının etkisi kontrol edilerek belirlenmesi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Üniversite ve esneklik kavramlarına yönelik yapılan literatür taramasında genellikle üniversitelerin uzaktan eğitim yoluyla açık öğretim programlarını çeşitlendirmelerine ilişkin çalışmalarla karşılaşmaktadır. Üniversitelerde örgütsel esneklik ile ilgili literatürde de kısmi zamanlı akademik personel istihdamı ve çalışma saatlerinin aile yaşamına uygun olarak esnek şekilde düzenlenmesi üzerine çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Üniversitelerde yönetsel esneklik konusunda ise hem yerli hem de yabancı literatürde herhangi bir çalışmaya erişilememiştir.

Diğer taraftan, bilimsel ve sosyal uygulamalara yönelik üniversitelerdeki yönetsel esnekliğe ilişkin ilk çalışma Uslu (2015) tarafından yapılan doktora çalışmasıdır. Uslu'nun (2015) çalışmasında, öğretim üyelerinin B-SUiYE'ye ilişkin algılarında farklılığa neden değişkenler arasında en güçlü etkiye sahip değişkenin öğretim üyelerinin yönetim görevi olup olmaması durumunun olduğu görülmektedir. Ayrıca, Uslu ve Arslan (2015) nicel veriler üzerinden öğretim üyelerinin B-SUiYE'ye ilişkin algıları ile akademik entelektüel liderlikleri kapsamındaki öğretim, araştırma ve toplum hizmetine yönelik birçok etkinliği arasında önemli ilişkiler olduğunu belirlemiştir.

Altunel ve ark. (2015) ise akademisyenlerin çalışmaya kapılımlarıyla ("work engagement") iş kaynaklarının ("job resources") alt boyutları ("otonomy-autonomy", sosyal destek-"social support", koçluk-"coaching", kişisel gelişim olanakları-"opportunities for personel development" ve görevin önemi-"task significance") arasındaki ilişkileri incelemiştir; akademisyenlerin çalışmalarıyla meşguliyetleri ile üniversitelerdeki iş kaynakları arasında güçlü ve pozitif ilişkilerin varlığını ispatlamışlardır. Akman ve ark. (2006) ise öğretim elemanlarının iş doyumlarını inceledikleri çalışmalarında "işyerinin yurtiçi ve yurtdışı bilimsel toplantı ve çalışmalara katılmama olanak

sağlaması", "ders yükü, danışmanlık ve diğer idari sorumluluklardan arta kalan zamanın araştırma yapma, makale ve kitap yazma gibi akademik çalışmalar için yeterli olması", "işyerinin, işin getirdiği gerginliklerle başa çıkabilmek için olanaklar (spor, yoga, sosyal etkinlikler vb.) sağlaması", "işyerinde kişisel olarak kullanabilecek bilgisayar, yazıcı, internet bağlantısı gibi teknolojik olanakların sağlanması" ve "öğrenme ortamlarında öğretim teknolojilerine ilişkin araçlardan yararlanabilme olanağının sağlanması" gibi maddelerle kısmen de olsa akademisyenlerin çalışmalarını kolaylaştırıcı kurumsal kaynakların ve uygulamaların, mesleki doyumlarını etkileyen faktörler arasında yer aldığını belirlemiştir.

Akademisyenlerin iş doyumlarına ilişkin bir diğer çalışma olan Değişen Akademisyenlik Mesleği ("Changing Academic Profession, CAP") serisinin 1992-1993 yılındaki ilk versiyonu için Altbach (1996), 14 ülke akademisyenlerinin morallerinin ve iş doyumlarının azalmasına neden olan etkenler arasında sınırlı kaynaklar ve yetersiz sekreteryaya desteği olduğunu belirlemiştir. 15 yıl sonra ikincisi yapılan CAP, 2007 sürecinde toplanan verilere dayalı olarak, Coates ve ark. (2009) Avustralya'nın akademisyenler için çekici bir ülke olmasında uluslararası ortalamanın üzerindeki maaş oranlarının yanı sıra üniversitelerdeki gelişmiş kurumsal kaynakların da (kütüphane hizmetleri, bilişim teknolojileri altyapısı, ofisler ve sınıfların fiziki yapısı, gelişmiş laboratuvar ekipmanları, vb.) yer aldığını ifade etmişlerdir. Ayrıca Bentley ve ark. (2013), CAP 2007'ye 12 ülkeden katılım gösteren akademisyenlerin verileri üzerinden farklı kategorilerdeki değişkenler (motive ediciler ve hijyenler-"motivators and hygienes", demografik değişkenler-"demographics", çevre-"environment" ve tetikleyiciler-"triggers") ile akademisyenlerin iş doyumları arasındaki yordayıcı ilişkileri incelemiştir.

Campbell ve O'Meara (2014) ise öğretim üyelerinin amaçları doğrultusunda geliştirdikleri stratejiler ve gerçekleştirdikleri eylemler üzerinde kurumları ve bölümleri ile ilgili faktörlerin etkilerini incelemiştir. Campbell ve O'Meara (2014) bu çalışmada, kurumsal faktörler arasında yer alan üniversitelerdeki mesleki gelişim kaynaklarının öğretim üyelerinin stratejilerini ve aktivitelerini etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca, O'Meara ve ark. (2014) çalışmalarında, öğretim üyelerinin kurum değiştirmelerine neden olan değişkenlerin başında 'iş çevresiyle uyum-"work environment and fit" ve 'daha iyi kaynaklar-"better resources" faktörlerinin yer aldığını ortaya koymuşlardır.

Yukarıdaki çalışmalara bakıldığında birçoğunda kurumsal kaynakların akademisyenlerin iş doyumları üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Ayrıca, öğretim, araştırma ve topluma hizmet etkinliklerini bir arada gerçekleştirmeleri beklenen öğretim üyelerinin çalışmalarını kolaylaştırıcı kurumsal destek uygulamalarına ilişkin algılarında farklılaşmaya neden olan değişkenleri konu edinen bir çalışmaya erişilmiş olup, bu çalışmada da öğretim üyelerine kurumsal kaynakları kullanarak bu tür uygulamaları gerçekleştirme sorumluluğu yükleyen yönetim görevlerinin etkisi göz ardı edilmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın amacı öğretim üyelerinin B-SUiYE'ye yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi ve yönetim görevlerinin etkisi kontrol altında tutulduğunda bu algılarındaki kişisel, mesleki ve kurumsal değişkenlere göre oluşan farklılıkların incelenmesidir.

Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma soruları ise aşağıdaki gibidir.

1. Öğretim üyelerinin B-SUIYE'ye ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Yönetim görevlerinin etkisi kontrol edildiğinde öğretim üyelerinin B-SUIYE'ye ilişkin algılarında cinsiyetleri, kıdemleri, unvanları, disiplinleri ile görev yapılan üniversitelerin kuruluş tarihleri ve bölgelerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

YÖNTEM

Bu araştırma, betimsel tarama modeline göre düzenlenerek gerçekleştirilmiştir. Ary ve ark. (2006: 400) tarama modelindeki çalışmalarda araştırmacıların kişilere inançları, görüşleri, özellikleri ve davranışlarına yönelik sorular yönelttiğini ve genellikle katılımcıların yaş, eğitim, sosyal sınıf, ırk gibi kişisel özellikleri ile bazı kavramlara ve olgulara yönelik sergiledikleri tavır ve davranışlar arasındaki ilişkileri incelemeyi amaç edindiklerini belirtmektedirler. Bu bağlamda, araştırmacı Türkiye'de görev yapan öğretim üyelerinden topladığı nicel verilere dayalı olarak onların kişisel, mesleki ve kurumsal özellikleri ile üniversitelerdeki B-SUIYE'ye ilişkin görüşleri arasındaki ilişkileri incelemiştir.

Evren ve Örneklem

Zorunlu öğretim görevi olmayan araştırma görevlileri ve uzmanlar ile öncelikli görevleri arasında araştırma yapma bulunmayan öğretim görevlileri ile okutmanlar dâhil edilmeyecek yalnızca öğretim, araştırma ve toplum hizmeti etkinliklerini bir arada yürütmeleri beklenen öğretim üyeleri hedef evrene dâhil edilmiştir. Ayrıca, vakıf ve devlet üniversiteleri arasındaki yönetsel, operasyonel ve finansal farklılıklar göz önüne alınarak vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri de evrene dahil edilmemiştir. Sonuç olarak, devlet üniversitelerinde görev yapan 15702 kadın (33.2%) ve 31592 erkek (66.8%) olmak üzere toplam 47294 öğretim üyesi (15237 Prof./Prof. Dr. (32.22%), 9490 Doç./Doç. Dr. (20.07%) ve 22567 Yrd. Doç./Yrd. Doç. Dr. (47.72%)) çalışmanın evrenini oluşturmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2015).

Diğer taraftan, araştırmacı herhangi özel bir örnek alma tekniği kullanmadan olabildiğince çok öğretim üyesine "online" anket linkini içeren e-posta göndererek ulaşmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda, TÜBİTAK'ın araştırmacı bilgi sistemi üzerinden 25234 öğretim üyesinin e-posta adreslerine erişmiştir (TÜBİTAK, 2015). Ardından, araştırmacı "online" anket linkini içeren e-postaları bu adreslere göndermiştir. Bu işlem sonrası "online" anketi cevaplayan 1339 öğretim üyesi ise çalışmanın

Tablo 1: Öğretim Üyelerinin Bazı Kişisel, Mesleki ve Kurumsal Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	1	2	3	4	5	6	7
Cinsiyet	Erkek	Kadın					
	870 %65	463 %34.6					
Kıdem	0-5 Yıl	6-10 Yıl	11-15 Yıl	16-20 Yıl	21-... Yıl		
	219 %16.4	196 %14.6	235 %17.6	233 %17.4	450 %33.6		
	Yrd. Doç. (Dr.)	Doç. (Dr.)	Prof. (Dr.)				
	451 %33.7	362 %27	473 %35.3				
	Fen Bil.	Sanat ve Beş. Bil.	Sosyal Bil.	Uygulamalı Bil.			
Disiplin*	173 %12.9	125 %9.3	433 %32.3	608 %45.4			
Yönetim Görevi	Kurum Düzeyi	Bölüm Düzeyi	Diğer	Bulunmuyor			
	210 %15.7	418 %31.2	151 %11.3	544 %40.6			
Üniversitelerin Kuruluş Tarihi	1991 ve Öncesi	1992-2005	2006 ve Sonrası				
	643 %48	416 %31.1	265 %19.8				
Üniversitelerin Bulunduğu Bölge	Akdeniz	Doğu Anadolu	Ege	Güneydoğu Anadolu	İç Anadolu	Karadeniz	Marmara
	133 %9.9	127 %9.5	185 %13.8	89 %6.6	317 %23.7	137 %10.2	340 %25.4

*Öğretim üyelerinin disiplinleri Biglan'ın disiplin modeline göre belirlenmiştir (akt. Chynoweth, 2009: 304).

örneklemine oluşturmuştur (Tablo 1). Bu örneklem miktarı çalışmanın evrenini %99 güven düzeyi ve ± 2 güven aralığında temsil etmek için yeterlidir (Cohen, et al., 2007, s. 104).

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak öğretim üyelerinin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine ilişkin sorular ve B-SUIYE ölçeğinden oluşan “online” anket kullanılmıştır.

Bilimsel-Sosyal Uygulamalara İlişkin Yönetmelik Esneklik Ölçeği (B-SUIYE Ölçeği).

Bu ölçme aracı Uslu (2016) tarafından geliştirilmiştir. B-SUIYE ölçeği üç boyutta toplanan 14 maddeden (öğretim uygulamalarına ilişkin yönetmelik için beş madde, araştırma uygulamalarına ilişkin yönetmelik için dört madde ve toplum hizmeti uygulamalarına ilişkin yönetmelik için beş madde) oluşmaktadır. Ölçek maddelerine ait faktör yükleri 0.553 ile 0.848 arasında değişmektedir ve toplamda B-SUIYE’ye ilişkin varyansın %63.669’unu açıklamaktadır. Uslu (2016) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach alfa yöntemiyle 0.917 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise $\alpha=0.936$ olarak bulunmuş ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmacı tarafından ölçeğin faktör yapısı “Chi-Square/Degree of Freedom” (χ^2/df)<5, “Goodness of Fit Index” (GFI)>0.90, “Adjusted Goodness of Fit Index” (AGFI)>0.85, “Comparative Fit Index” (CFI)>0.90 ve “Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)”<0.08 model uyum indeksleri (Hair et al., 2010) kriter alınarak ‘Doğrulayıcı Faktör Analizi’ (DFA) ile gözden geçirilmiştir. DFA ile kabul edilebilir uyumu işaret eden $\chi^2/df=4.564$; GFI=0.965; “AGFI”=0.949; “CFI”=0.976 ve “RMSEA”=0.052 olarak uyum indeksleri elde edilmiştir.

Veri Toplama ve Analizi

Araştırma sürecinde veriler öğretim üyelerinin bazı kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine yönelik sorular ve B-SUIYE ölçeğinden oluşan “online” anket aracılığıyla toplanmıştır. Ölçek maddeleri 5’li Likert stilinde düzenlenmiş ve 1=Hiçbir zaman; 2=Nadiren; 3=Bazen; 4=Sık sık; 5=Her zaman şeklinde puanlanmıştır. Analizlerde ise SPSS 21 (betimsel, farklılık ve kovaryans analizleri için) ve AMOS 20 (DFA için) bilgisayar programları kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri “skewness” ve “kurtosis” değerlerinin ± 2 aralığında yer alıp almadığına bakılarak incelenmiştir. Bu değerlerin

-1.099 ile 0.781 arasında değiştiği saptanarak verilerin normal dağılım gösterdikleri belirlenmiştir (Can, 2014). Bu bilgi sonrası öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye yönelik görüşlerinin düzeyini ve bu görüşlerinde bazı kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre 0.05 düzeyinde oluşan anlamlı farklılıkları belirlemek için parametrik testler kullanılmıştır.

İlk olarak, betimsel analiz yöntemi ile öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye yönelik algı düzeyleri belirlenmiştir. Ardından, kovaryans analizleri için gerekli ön koşulların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Bu koşullar; i) kovaryansın bağımsızlığı ve davranışa etkisi ve ii) regresyon eğrilerinin homojenliği, şeklindedir (Field, 2009). Bu noktada, kovaryansın bağımsızlığı araştırmadaki bağımsız değişkenlerin (cinsiyet, kıdem, unvan, disiplin ve üniversitelerin kuruluş tarihleri ile buldukları bölgeler) kategorik oluşu nedeniyle bağımlı değişkene (öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye yönelik algıları) ait saçılım grafikleri üzerinden incelenmiştir. Bu grafikler, bağımlı değişkenin değerlerinin kovaryant değişkenin (öğretim üyelerinin yönetim görevi olup olmama durumu) her bir kategorisinde ve tüm bağımsız değişkenlerde birbirine paralel ve bağımsız olduğunu göstermiştir. Ayrıca, Tablo 2’deki değerler kovaryant değişken ve bağımsız değişkenlerin her biri için regresyon eğrilerinin homojen olduğunu ortaya koymaktadır. Bu işlemlerin ardından, yönetim görevlerinin etkisi kontrol edilerek öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye yönelik algılarındaki farklılaşmaları belirlemek için ANCOVA analizi ve bu farklılıkların kaynağını belirlemek için de Bonferroni testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Birinci araştırma sorusu “öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye ilişkin algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Bu soruya ilişkin sonuçları elde etmek için betimsel analiz yapılmıştır. Öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye ilişkin genel algı düzeylerine ve üç alt boyuta yönelik algı düzeylerine ait bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3’teki verilere göre, öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye ilişkin algıları ‘bazen (orta)’ (ort=3.17; ss=0.87) düzeyindedir. Öğretim üyelerinin *Öğr. UiyE* (ort=3.25; ss=0.93) ve *Top. Hiz. UiyE* (ort=2.87; ss=0.98) algıları da ‘orta (bazen)’ düzeyde iken *Araş. UiyE* (ort=3.43; ss=0.94) algıları ise ‘yüksek (sık sık)’ düzeydedir.

Diğer araştırma sorusu ise “yönetim görevlerinin etkisi kontrol edildiğinde öğretim üyelerinin B-SUIYE’ye ilişkin algılarında

Tablo 2: Araştırma Değişkenleri İçin Regresyon Eğrilerinin Homojenliğine İlişkin Analiz Sonuçları

Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p**
Cinsiyet*	0.115	1	0.115	0.157	0.692
Kıdem*	1.053	4	0.263	0.36	0.837
Unvan*	3.713	2	1.857	2.559	0.078
Disiplin*	2.209	3	0.736	1.154	0.741
Üniversitelerin Kuruluş Tarihleri*	0.056	2	0.028	0.038	0.962
Üniversitelerin Bulunduğu Bölge*	4.898	6	0.816	1.121	0.347

* Yönetim görevi durumu, ** Tüm p değerleri regresyon eğrilerinin homojenliğini ortaya koyacak şekilde 0.05’ten büyüktür (p>0.05).

cinsiyetleri, kıdemleri, unvanları, disiplinleri ile görev yapılan üniversitelerin kuruluş tarihleri ve bölgelerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?" şeklindedir. Öğretim üyelerinin B-SUIYE algılarındaki farklılıklar incelenmeden önce ilk olarak yönetim görevi olup olmama durumlarının etkisi ANOVA analizi yapılarak incelenmiştir (Tablo 4'e bakınız). Yönetim görevlerinin etkisi incelendikten sonra, bazı kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre öğretim üyelerinin B-SUIYE algılarındaki farklılıklar yönetim görevlerinin etkisi kontrol edilerek ANCOVA analizleri ile incelenmiş ve aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4'teki verilere göre, öğretim üyelerinin yönetim görevi durumlarına göre B-SUIYE algılarında, kurum düzeyinde yönetim görevi olanlar (Rektör, Rektör Yrd., Dekan, Dekan Yrd., vb.) lehine anlamlı farklılık ($F_{3-1,319}=18.752$; $p<0.05$) olduğu görülmektedir. Ayrıca, öğretim üyelerinin alt boyutlara ilişkin algılarının da (Öğr. UiyE için $F_{3-1,319}=17.489$; $p<0.05$; Araş. UiyE için $F_{3-1,319}=8.665$; $p<0.05$ ve Top. Hiz. UiyE için $F_{3-1,319}=20.88$; $p<0.05$)

kurum düzeyinde yönetim görevi olanlar lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu sonuçlara ek olarak, öğretim üyelerinin yönetim görevlerinin B-SUIYE algıları üzerinde oldukça etkili ($\eta^2=0.06$) bir değişken olduğu ve bu etkinin Top. Hiz. UiyE boyutunda daha güçlü ($\eta^2=0.07$) ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, öğretim üyelerinin yönetim görevi olup olmama durumlarının kovaryant olarak kullanılabileceğine karar verilmiş; öğretim üyelerinin cinsiyetlerine, kıdemlerine, unvanlarına, disiplinlerine ve görev yaptıkları üniversitelerin kuruluş tarihleri ile konumlarına göre B-SUIYE algılarındaki farklılaşmalarının ANCOVA analizleriyle incelenebileceği belirlenmiştir.

Tablo 5'teki bulgular öğretim üyelerinin yönetim görevi durumları kontrol edildiğinde B-SUIYE ve alt boyutlarına yönelik algılarında cinsiyetlerine göre ($F_{1-1,320}=3.388$; $p>0.05$) anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 3: Öğretim Üyelerinin B-SUIYE'ye Yönelik Algı Düzeylerine Ait Betimsel İstatistikler

Bilimsel-Sanatsal Uyg. İlişkin Yön. Esneklik		Öğretim Uyg. İlişkin Yön. Esneklik		Araştırma Uyg. İlişkin Yön. Esneklik		Toplum Hizmeti Uyg. İlişkin Yön. Esneklik	
Ort*	ss	Ort*	ss	Ort*	ss	Ort*	ss
3.17	0.87	3.25	0.93	3.43	0.94	2.87	0.98

* 1.00-1.79 = Asla; 1.80-2.59 = Nadiren; 2.60-3.39 = Bazen; 3.40-4.19 = Sık sık; 4.20-5.00 = Her zaman.

Tablo 4: Yönetim Görevi Durumlarına Göre Öğretim Üyelerinin B-SUIYE Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Yönetim Görevi)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	η^2 **	Fark (1=Kurum Düzeyinde; 2=Bölüm Düzeyinde; 3=Diğer; 4= Bulunmuyor)
BSUIYE	991.403	3/1.319	13.518 0.721	18.752	0.00*	0.06	2<1; 3<1; 4<1
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	1.143.182	3/1.319	14.578 0.834	17.489	0.00*	0.05	2<1; 3<1; 4<1
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	1.161.193	3/1.319	7.481 0.863	8.665	0.00*	0.03	2<1; 4<1
Top. Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	1.263.056	3/1.319	19.088 0.914	20.88	0.00*	0.07	2<1; 3<1; 4<1

* $p \leq 0.05$; ** 0.000-0.059 = Çok küçük etki; 0.060-0.139 = Orta düzey etki; 0.140-... = Çok geniş etki.

Tablo 5: Cinsiyetlerine Göre Öğretim Üyelerinin B-SUIYE Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Cinsiyet)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark** (1=Erkek; 2=Kadın)
BSUIYE	2.478	1/1.320	2.478	3.388	0.07	
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	2.239	1/1.320	2.239	2.654	0.10	
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	2.459	1/1.320	2.459	2.882	0.09	
Top.Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	2.745	1/1.320	2.745	2.959	0.09	

* $p \leq 0.05$; ** Yönetim görevi durumu kovaryant atandığında cinsiyete göre farklılaşma olmadığından bu sütun boş bırakılmıştır.

Tablo 6'ya göre, öğretim üyelerinin yönetim görevi durumları kontrol edildiğinde kıdemleri açısından B-SUIYE algılarında ($F_{4,1.321}=2.191$; $p>0.05$) anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Fakat öğretim üyelerinin Araş. ÜiYE algılarında ($F_{4,1.321}=2.532$; $p\leq 0.05$) kıdemi fazla olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Öğretim üyelerinin Top. Hiz. ÜiYE algılarında ($F_{4,1.321}=3.742$; $p\leq 0.05$) ise kıdemi az olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7'deki bulgular, öğretim üyelerinin yönetim görevi durumları kontrol edildiğinde unvanlarına göre B-SUIYE algılarında ($F_{2,1.273}=0.994$; $p>0.05$) anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Diğer taraftan, öğretim üyelerinin Araş. ÜiYE algılarında ($F_{2,1.273}=6.716$; $p\leq 0.05$) profesörler lehine anlamlı farklılık görülmektedir.

Tablo 8'deki bulgulara göre, öğretim üyelerinin yönetim görevi durumları kontrol edildiğinde çalışmalarını sürdürdükleri

disiplinler açısından B-SUIYE algılarında ($F_{3,1.288}=4.092$; $p\leq 0.05$) sosyal bilimlerde görevli olanlar lehine anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca, öğretim üyelerinin Araş. ÜiYE algılarında ($F_{3,1.288}=3.901$; $p\leq 0.05$) sosyal bilimler ile uygulamalı bilimler kapsamındaki alanlarda görevli olanlar lehine anlamlı farklılık vardır. Diğer taraftan, öğretim üyelerinin Top. Hiz. ÜiYE algılarında ($F_{3,1.288}=3.086$; $p\leq 0.05$) sosyal bilimlerde görevli olanlar lehine anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9'daki bulgular incelendiğinde, öğretim üyelerinin yönetim görevi durumları kontrol edildiğinde öğretim üyelerinin B-SUIYE algılarında ($F_{2,1.311}=3.69$; $p\leq 0.05$) kuruluş tarihi 2005'e kadar olan üniversitelerde görev yapanlar lehine anlamlı farklılık vardır.

Tablo 10'a göre, yönetim görevlerinin etkisi kontrol edildiğinde öğretim üyelerinin B-SUIYE algılarında ($F_{6,1.315}=2.898$; $p\leq 0.05$) İç Anadolu ve Marmara bölgesindeki üniversitelerde görev yapan

Tablo 6: Kıdemlerine Göre Öğretim Üyelerinin B-SUIYE Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Kıdem)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark** (1=0-5 Yıl; 2=6-10 Yıl; 3=11-15 Yıl; 4=16-20 Yıl; 5=21-... Yıl)
BSUIYE	6.394	4/1.321	1.598	2.191	0.07	
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	6.615	4/1.321	1.654	1.965	0.10	
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	8.796	4/1.321	2.199	2.532	0.04*	1<5
Top.Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	13.769	4/1.321	3.442	3.742	0.01*	4<1; 4<2

* $p \leq 0.05$; ** Yönetim görevi durumu kovaryant atandığında.

Tablo 7: Unvanlarına Göre Öğretim Üyelerinin B-SUIYE Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Unvan)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark** (1=Yrd. Doç. [Dr.]; 2=Doç. [Dr.]; 3=Prof. [Dr.])
BSUIYE	1.446	2/1.273	0.723	0.994	0.37	
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	1.429	2/1.273	0.714	0.849	0.43	
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	11.588	2/1.273	5.794	6.716	0.00*	1<3
Top.Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	0.73	2/1.273	0.365	0.396	0.67	

* $p \leq 0.05$; ** Yönetim görevi durumu kovaryant atandığında.

Tablo 8: Disiplinlerine Göre Öğretim Üyelerinin B-SUIYE Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Unvan)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark** (1=Fen Bil.; 2=Sanat ve Beşeri Bil.; 3=Sosyal Bil.; 4=Uygulamalı Bil.)
B-SUIYE	7.93	3/1.288	2.643	4.092	0.01*	2<3
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	5.694	3/1.288	1.898	2.398	0.07	
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	11.703	3/1.288	3.901	4.919	0.00*	2<3; 2<4
Top.Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	9.257	3/1.288	3.086	4.03	0.01*	2<3

* $p \leq 0.05$; ** Yönetim görevi durumu kovaryant atandığında.

Tablo 9: Üniversitelerinin Kuruluşlarına Göre Öğretim Üyelerinin B-Suiye Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Üniversitelerin Kuruluşları)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark** (1=1991 ve Öncesi; 2=1992-2005; 3=2006 ve Sonrası)
B-SUIYE	5.395	2/1.311	2.697	3.69	0.03*	3<1; 3<2
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	10.223	2/1.311	5.111	6.084	0.00*	3<1; 3<2
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	9.627	2/1.311	4.814	5.542	0.00*	3<1 2<1
Top.Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	20.542	2/1.311	10.271	11.22	0.00*	1<3 2<3

* $p \leq 0.05$; ** Yönetim görevi durumu kovaryant atandığında.

Tablo 10: Üniversitelerinin Konumlarına Göre Öğretim Üyelerinin B-SUIYE Algılarındaki Farklılıklar

Değişken (Üniversitelerin Konumları)	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark** (1=Akdeniz; 2=Doğu Anad.; 3=Ege; 4=Güneydoğu Anad.; 5=İç Anad.; 6=Karadeniz; 7=Marmara)
B-SUIYE	12.666	6/1315	2.111	2.898	0.01*	4<5; 4<7
Öğr. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	11.324	6/1315	1.887	2.242	0.04*	-
Araş. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	24.218	6/1315	4.036	4.686	0.00*	4<1; 4<5; 4<7
Top.Hiz. Uyg. İlişkin Yön. Esn.	11.345	6/1315	1.891	2.041	0.06	

* $p \leq 0.05$; ** Yönetim görevi durumu kovaryant atandığında.

öğretim üyeleri lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Ayrıca, öğretim üyelerinin Araş. UyiYE algılarında ($F_{2-1,311}=3.69$; $p \leq 0.05$) Akdeniz, İç Anadolu ve Marmara bölgelerinde görev yapanlar lehine anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, üniversite yönetimlerinin kurumsal kaynakların kullanımı yoluyla gerçekleştirdikleri akademisyenlerin bilimsel ve sosyal etkinliklerini kolaylaştırıcı uygulamalara ilişkin olarak öğretim üyelerinin algıları irdelenmiştir. Ayrıca, öğretim üyelerinin kişisel, mesleki ve kurumsal özelliklerine göre yönetsel uygulama esnekliğine ilişkin algılarındaki farklılıklar, öğretim üyelerinin yönetsel görevlerinin etkisi kontrol altında tutularak incelenmiştir. Bu yolla elde edilmiş olan sonuçlar ise Türk üniversitelerinde gerçekleştirilen akademik destek uygulamalarının yeterliğinin daha objektif olarak değerlendirilmesi ve bu tür uygulamaların zenginleştirilmesi için öneriler geliştirilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretim üyelerinin, üniversitelerdeki akademik etkinlikleri kolaylaştırıcı kurumsal kaynaklara ve bu kaynaklara dayalı olarak gerçekleştirilen yönetsel uygulamalara ilişkin memnuniyetleri genel olarak orta düzeydedir. Diğer taraftan, araştırmaya yönelik destekleyici uygulamalara ilişkin öğretim üyelerinin algı düzeyleri ise oldukça yüksektir. Elde edilen bu sonuç, Uslu ve Arslan'ın (2015) çalışmasında

ortaya koyduğu bulgularla paralellik göstermektedir. Öğretim üyelerinin B-SUIYE algılarına ilişkin bu sonuca, akademik dünyada araştırmaya dayalı ün ve bilinirliğin üniversiteler için daha önemli kabul edildiği gerçeğinden hareketle, üniversite yönetimlerinin araştırma altyapısına öncelik vermesi; öğretimi ve toplum hizmetini destekleyici yönetsel uygulamaların ise ikinci, hatta üçüncü planda kalmasının neden olduğu söylenebilir. Fakat üniversitelerde gerçekleştirilen akademik destek uygulamalarının çeşitliliği akademisyenlerin mesleki performansları (Campbell & O'Meara, 2014; Uslu, 2015) kadar görev yaptıkları üniversitelerdeki genel atmosfere ilişkin algılarını da etkilemektedir (Uslu & Arslan, 2015). Bu bağlamda, üniversite yöneticilerinin kurumlarındaki bilimsel-sosyal etkinlikleri kolaylaştırıcı ve öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerini destekleyici uygulamaları güçlendirmeleri ve çeşitliliğini artırmalarının akademisyenlerin kurumlarına yönelik tutumlarına ve mesleki motivasyonlarına olumlu katkı yapacağı ifade edilebilir.

Araştırmada ayrıca öğretim üyelerinin yönetim görevlerinin kurumlarındaki akademik destek uygulamalarının yeterliğine dair görüşleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya dayalı olarak öğretim üyelerinin yönetim görevi durumları kovaryant olarak atanmış ve ardından cinsiyetlerine, kıdemlerine, unvanlarına, çalışma alanlarına, görev yaptıkları kurumlarının kuruluş tarihlerine ve buldukları bölgelere göre B-SUIYE algılarındaki farklılıklar incelenmiştir.

Öğretim üyelerinin yönetsel görevlerinin etkisi kontrol altında tutulduğunda, öğretim üyelerinin genel B-SUIYE algılarında disiplinlerine, üniversitelerin kuruluş yıllarına ve buldukları bölgeye göre anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Uslu (2015) ise öğretim üyelerinin genel B-SUIYE algılarının disiplinlerin ve üniversitelerin konumlarının yanı sıra akademisyenlerin cinsiyetlerine göre de farklılaştığını, fakat üniversitelerin kuruluş tarihlerine göre farklılaşmadığına dair bulgular elde etmiştir. İki çalışmanın sonuçları arasındaki bu farklılığın öğretim üyelerinin yönetsel görevlerinin etkisine dayalı olduğu görülmektedir.

Kovaryans analizi sonuçlarına göre, köklü üniversitelerin yoğunlukta olduğu bölgelerde özellikle sosyal alanlarda görev yapan öğretim üyelerinin üniversitelerdeki akademik destek mekanizmalarına yönelik algıları daha olumludur. Öğretim üyelerinin algılarındaki bu farklılıkların akademik destek mekanizmalarının gelişmiş yükseköğretim kurumlarının büyük bölümünün yer aldığı bölgelerdeki üniversitelerin kurumsal yapılarının bir parçası haline gelmiş olması ve sosyal bilimler alanındaki çalışmaların genellikle daha az maliyetle gerçekleştirilebilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bilimsel-sosyal etkinliklere ilişkin yönetsel esnekliğin genişletilmesini sağlayacak uygulamalar ise ülkemizde farklı alanlarda ve üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin B-SUIYE algılarındaki farklılıkların en aza indirgenmesine (Uslu, 2015) ve iş doyumlarının artırılmasına (Akman et al., 2006; Altunel et al., 2015) katkı sağlayacaktır.

Yukarıdaki sonuçlar bütünsel olarak değerlendirildiğinde ise ülkemizdeki üniversitelerin, özellikle de kurumsal gelişimi devam eden ve çoğunluğu yerleşim yeri açısından dezavantajlı şehirlerde kurulmuş olan yeni üniversitelerin, fiziksel ve teknolojik yapılanma bakımından ciddi eksiklikler yaşadıkları görülmektedir (Günay, 2011; Günay & Günay, 2011; Özoğlu et al., 2015). Bu yapısal eksikliğin temelinde ise üniversitelere sağlanan finansal kaynağın çok küçük bir bölümünün yatırım amaçlı ayrılabilmesi olduğu ifade edilebilir. 2014-2015 Ulusal Eğitim İstatistikleri'ne göre yükseköğretime ayrılan bütçe 18.493.252.000 TL (genel milli eğitim bütçesinin %29.83'ü) olup; bu kaynağın %63.42'si personel giderlerine ve %22.88'i cari transferler ile sermaye giderlerine ayrılırken yatırım amaçlı ayrılan kaynak toplam yükseköğretim bütçesinin yalnızca %13.7'si kadardır (MEB, 2015). Bu anlamda, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizdeki üniversitelerin yöneticilerinin de altyapı/üstyapı yatırımları için alternatif finans kaynakları yaratmaya çalışmaları gerekmektedir (Clark, 2001; Kurt & Gümüş, 2015; Özkan & Gedikoğlu, 2014). Üniversitelerdeki alternatif finans kaynakları ise çoğunlukla sertifika programları uzaktan eğitim uygulamaları, kapsamlı interdisipliner araştırmalar, endüstri destekli projeler, kültürel/sanatsal gösteriler ve sportif organizasyonlar gibi farklı yollarla akademisyenlerin yürüttükleri öğretim, araştırma ve toplum hizmeti etkinliklerine dayalı olarak oluşturulmaktadır (Arayıcı et al., 2011; De Silva, 2015; Ökmen & Bal, 2013).

Diğer taraftan, yönetim görevi bulsun veya bulunmasın tüm öğretim üyelerinin ülkemizdeki devlet üniversitelerinde akademisyenlerin bilimsel ve sosyal etkinliklerini desteklemek için yeterli kurumsal kaynak ve mesleki gelişim olanağı sunmadıkları konusunda görüşlerinin ortaklaştığı görülmektedir. Bu noktada, sınıf içi/dışı öğretim faaliyetleri için gerekli fiziksel/teknolojik altyapı ("learning hubs", grup çalışma odaları, stüdyolar, teknoloji sınıfları, vb.) ve kurumsal izinlere yönelik 'prosedürel' desteğin ötesinde üniversite yöneticilerine Öğrenme-Öğretme Enstitüsü kurulmasını sağlayarak bu destek mekanizması aracılığıyla güncel pedagoji eğitimleri, eğitimsel yenilikçilik fonları, öğrenci değerlendirmelerinin standardizasyonu, farklı öğretim teknolojilerinin yaygınlaştırılması ("smart boards", "learning management system", "MOOC" platformlarına erişim, vb.) gibi uygulamaları hayata geçirmeleri önerilebilir. Ayrıca, üniversite yöneticileri araştırmalar için gerekli donanım/malzeme/kaynak/mekân temininin yanı sıra araştırma ofislerini üniversitelerin kurumsal yapılarının bir parçası haline getirerek bu temel birim üzerinden kurum içi/dışı fon kaynaklarına/başvurularına ilişkin bilgi sunulması, kurum içi ön proje değerlendirmelerinin gerçekleştirilmesi, seyahat/hızlı destek/başlangıç proje destekleri sağlanması, proje yönetim sürecinde uzman yardımı sunulması, merkezi laboratuvar/teknoloji transfer birimi/teknolojik kent gibi kurumların kullanımının yaygınlaştırılması ve fikri mülkiyet hakları ile patent edinme konusunda hukuksal destek sunulması gibi uygulamalar ile akademisyenlerin araştırma yapmaya ilişkin yönetsel destek konusundaki görüşlerini daha da olumlu hale getirebilirler. Akademisyenlerin toplum hizmeti etkinliklerini destekleme konusunda ise bu kapsamdaki etkinlikler sürecinde görevli-izinli sayılma, kamuya yönelik konuşmalar ("public-talks") için özel izin düzenlenmesi, kamusal etkinliklere fiziksel mekân sağlama, sosyal olayların yerinde incelenmesine yönelik saha ziyaretleri düzenlenmesi, ulusal/uluslararası sosyal sorumluluk projelerine katılımın teşvik edilmesi gibi uygulamalar ile medya danışma bürosu kurularak bu mekanizma aracılığıyla toplumsal hizmetlerin düzenlenmesine yardımcı olacak sekreteryaya hizmeti sunulması, basılı/görsel/sosyal medyada akademisyenlerin toplumsal konulara ilişkin bildirimleri için olanaklar oluşturulması ve toplumsal konulara ilişkin kurumsal açıklamaların duyurulması gibi uygulamalar üniversite yöneticileri tarafından gerçekleştirilebilirler.

Yapılan araştırmanın örnekleminin Türkiye'deki farklı devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinden oluştuğu göz önüne alındığında, benzeri çalışmaların vakıf üniversitelerindeki öğretim üyelerinin algılarına dayalı olarak tekrarlanması vakıf üniversitelerindeki bilimsel-sosyal uygulamalara ilişkin yönetsel esnekliğe dair durumun anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Ayrıca, belli kriterlere göre seçilecek örnek üniversitelerdeki öğretim elemanlarının tümü çalışmaya dâhil edilerek bu üniversitelerdeki yönetsel uygulama esnekliğine ilişkin bütün akademik personelin görüşleri değerlendirilebilir. Son olarak, araştırmacılar öğretim elemanlarının kurumlarındaki yönetsel uygulama esnekliğine ilişkin algılarını etkileyebilecek olan üniversitelerin farklı örgütsel özellikleri ile ilişkilerini çalışma konusu yapabilirler.

KAYNAKLAR

- Adonisi, M., & van Wyk, R. (2012). The influence of market orientation, flexibility and job satisfaction on corporate entrepreneurship. *International Business & Economics Research Journal*, 11(5), 477-486.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H., & Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20. Retrieved from <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/720-published.pdf>
- Altbach, P. G. (Ed.) (1996). *The international academic profession: portraits of fourteen countries*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: a study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409-417. doi:10.12738/estp.2015.2.2349
- Arayıcı, Y., Coates, P., Koskela, L., & Kagioglou, M. (2011). Knowledge and technology transfer from universities to industries: a case study approach from the built environment field. *Yükseköğretim Dergisi*, 1(2), 103-110. Retrieved from http://www.yuksekogretim.org/Port_Doc/YOD_2011002/YOD_2011002006.pdf
- Ary, D., Cheser-Jacobs, L., Razavieh, A., & Sorensen, C. (2006). *Introduction to research in education* (7th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (Eds.) (2013). *Job satisfaction around the academic world*. Dordrecht: Springer.
- Bıçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim sistemimizi işgücü piyasasındaki gelişmeler paralelinde yeniden yapılandırmak zorundayız. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 122-127. doi:10.5961/jhes.2011.018
- Bolay, S. H. (2011). Çağdaş üniversitede neler önem kazanmaktadır? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 105-112. doi:10.5961/jhes.2011.016
- Campbell, C. M., & O'Meara, K. (2014). Faculty agency: Departmental contexts that matter in faculty careers. *Research in Higher Education*, 55(1), 49-74. doi:10.1007/s11162-013-9303-x
- Can, A. (2014). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (3. Bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, C. (2001). Örgütler için esneklik performans modeli oluşturulması ve örgütlerin esneklik analizi (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Chynoweth, P. (2009). The built environment interdiscipline: a theoretical model for decision makers in research and teaching. *Structural Survey*, 27(4), 301-310.
- Clark, B. (2001). The entrepreneurial university: new foundations for collegiality, autonomy, and achievement. *Higher Education Management*, 13(2), 9-24.
- Coates, H., Dobson, I., Edwards, D., Friedman, T., Goedegebuure, L., & Meek, L. (2009). *The attractiveness of the Australian academic profession*. Melbourne: LH Martin Institute.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). London: Routledge.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi için bir yol haritası*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Delanty, G. (2001). The university in the knowledge society. *Organization*, 8(2), 149-153. doi:10.1177/1350508401082002
- De Silva, M. (2015). Academic entrepreneurship and traditional academic duties: Synergy or rivalry? *Studies in Higher Education*. Advanced online publication. doi:10.1080/03075079.2015.1029901
- Erdem, A. R. (2013). Bilgi toplumunda üniversitenin değişen rolleri ve görevleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(2), 109-120. Retrieved from http://www.yuksekogretim.org/Port_Doc/YOD_2013002/YOD_2013002006.pdf
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Günay, D. (2011). Türk yükseköğretiminin yeniden yapılandırılması bağlamında sorunlar, eğilimler, ilkeler ve öneriler – I. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 113-121. doi:10.5961/jhes.2011.017
- Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 1-22. doi:10.5961/jhes.2011.001
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal rolleri ve çalışma performansını üzerine etkileri: Akdeniz Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Türkiye.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kavak, Y. (2011). Türkiye'de yükseköğretimin görünümü ve geleceğe bakış. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 55-58. doi:10.5961/jhes.2011.008
- Kurt, T., & Gümüş, S. (2015). Dünyada yükseköğretimin finansmanına ilişkin eğilimler ve Türkiye için öneriler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 14-26. doi:10.5961/jhes.2015.105
- Maldonado, C. M. (2003). *Flexibility and change: Creating an organizational structure to support transformation at the University of California, Santa Cruz* (Unpublished master thesis). California State University, Long Beach, USA.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2015). *2014-2015 Millî Eğitim İstatistikleri: Örgün eğitim*. Ankara: MEB Yayınları. (<http://www.meb.gov.tr>'den 13.11.2015'de erişilmiştir) Retrieved from <http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2014-2015/icerik/153>
- Mintzberg, H. (2014). Örgütler ve yapıları (Aypay A., Çeviri Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık. (Orijinal yayın yılı 1979)
- O'Meara, K., Lounder, A., & Campbell, C. M. (2014). To heaven or hell: sensemaking about why faculty leave. *The Journal of Higher Education*, 85(5), 603-632. doi:10.1353/jhe.2014.0027
- Ökmen, M., & Bal, V. (2013). Üniversite yönetimlerinin girişimci üniversite kavramına ilişkin görüşleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 3(1), 70-81. doi:10.2399/yod.13.010
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde yeni değerler* (6th Ed.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Özen, H., & Koçak, F. (2015). Öğretim elemanları. In Aypay A. (Ed.), *Türkiye’de yükseköğretim: Alanı, kapsamı ve politikaları* (pp. 45-97). Ankara: Pegem Akademi.
- Özkan, M., & Gedikoğlu, T. (2014). Türk yükseköğretim finansmanına ilişkin görüşler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(2), 99-111. doi:10.5961/jhes.2014.093
- Özoğlu, M., Gür, B. S., & Gümüş, S. (2015). Rapid expansion of higher education in Turkey: The challenges of recently established public universities (2006–2013). *Higher Education Policy*, 29(1), 21-39. doi:10.1057/hep.2015.7
- Rooney, D. (2005). Knowledge, economy, technology and society: the politics of discourse. *Telematics and Informatics*, 22(4), 405-422. doi:10.1016/j.tele.2004.11.007
- TÜBİTAK. (2015). *Araştırmacı bilgi sistemi sorgulama arayüzü*. Retrieved from <http://www.arbis.tubitak.gov.tr>
- Uslu, B. (2015). *Communication, climate and managerial flexibility regarding scholarly practices in universities, and faculty’s academic intellectual leadership: a structural equation modeling* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale, Türkiye.
- Uslu, B. (2016). Managerial flexibility regarding scholarly practices scale: Validity and reliability studies in university environment. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(1), 109-131. doi: 10.14527/kuey.2016.005
- Uslu, B., & Arslan, H. (2015). Faculty’s academic intellectual leadership: predictive relations with several organizational characteristics of universities. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(2), 125-135. doi:10.5961/jhes.2015.115
- Yükseköğretim Kurulu. (2015). *Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin dağılımı*. Retrieved from <http://istatistik.yok.gov.tr/>