



AKADEMİK PERSONELİN ÜNİVERSİTE MEMNUNİYETİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR: MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE YÜKSEKOKUL/FAKÜLTE KARŞILAŞTIRMASI¹

FACTORS AFFECTING ACADEMIC STAFFS' UNIVERSITY SATISFACTION: COMPARISON BETWEEN VOCATIONAL SCHOOLS AND SCHOOLS/FACULTIES

Hüseyin DALĞAR², Ali Murat ALPARSLAN³, Onur SUNGUR⁴

Öz

Son 10 yılda üniversite sayısının önemli düzeyde artış gösterdiği göz önüne alınırsa; nitelikli üniversite öğrencisi ve akademisyeni çekebilmek/üniversitede tutabilmek oldukça önem kazanmıştır. Akademisyenler için fazlaca alternatifin olduğu dikkate alındığında, üniversite ile ilgili memnuniyetlerine karşı duyarlı olmak gerekmektedir. Ayrıca akademisyenlerin memnuniyetinin öğrenci memnuniyetlerine de yansıdığı düşünülmektedir. Üniversitelerin stratejik planları kapsamında; kısa ve uzun vadeli planları için, akademisyenler üzerinde yapılan memnuniyet araştırmalarının bulguları yön gösterici olabilmektedir.

Bu bağlamda yapılan çalışmanın amacı; akademisyenlerin üniversiteden duydukları memnuniyetin belirleyicilerini araştırmak ve görelilik olarak etkilerini ortaya koyabilmektir. Meslek Yüksekokulu ve Yüksekokul/Fakülte bağlamında bu belirleyicilerin farklılaşabileceği varsayılmaktadır. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde 326 akademisyen üzerinde yapılan saha araştırmasında; birim içi huzur, üst yönetim ile olumlu ilişkiler, birim yöneticisi ile olumlu ilişkiler, üst yönetimin akademik çalışmalara teşvik tutumu, idari işleyiş hizmeti, fiziki-teknik alt yapı ve sosyo-kültürel alt yapı memnuniyetlerinin üniversite memnuniyetinin öncülleri olarak belirlenmiştir. Buna ilaveten, bu unsurların genel memnuniyeti hangi düzeyde etkiledikleri; Meslek Yüksekokulu ve Yüksekokul/Fakülteler açısından ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Memnuniyeti, Akademisyenler, Meslek Yüksekokulları

¹ Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hdalgar@mehmetakif.edu.tr

³ Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, alimurat@mehmetakif.edu.tr

⁴ Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, onursungur@mehmetakif.edu.tr

Abstract

Considering that the number of universities has increased considerably in the last 10 years, attracting qualified university students and academicians and keeping them has become very important. Taking into account that there are many alternatives for academicians, it is necessary to be sensitive to their satisfaction with the university. It is also believed that the satisfaction of academicians reflects on students' satisfaction. The findings of the research on the satisfaction levels of academicians can be a guide for the short and long term plans of the strategic plans of universities.

In this context, the purpose of this study is to investigate the determinants of satisfaction of academicians from their university and to reveal their relative effects. It is assumed that these determinants may differ in the context of Vocational School and School/Faculty. As a result of the field research which was carried out on 326 academicians in Mehmet Akif Ersoy University, positive relations with the top management, positive relations with the unit manager, attitude of the management to the academic study incentives, administrative functioning, physical-technical infrastructure and socio-cultural infrastructure satisfaction were determined as the precursors of university satisfaction. In addition, the impact levels of the aforementioned elements on overall satisfaction have been presented in terms of Vocational Schools and Schools/Faculties

Keywords: *University Satisfaction, Academicians, Vocational Schools*

1. GİRİŞ

Çalışanların iş memnuniyetinin, şirketin-kurum-kuruluşun başarı üzerindeki kritik etkisi nedeniyle, tüm dünyada, farklı iş alanları, kurum ve kuruluşlarda, çalışanların iş memnuniyeti üzerine çalışmalar yürütülmektedir. Benzer şekilde, üniversite personeli ve akademisyenleri üzerine yapılan çalışma sayısı son yıllarda giderek artmakta ve konu giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü her iş alanında olduğu gibi, akademide de, akademik personelin memnuniyeti ile akademik performansı arasında önemli bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Akademik personelin üniversitesinden memnuniyeti; üniversitenin eğitimini, araştırma-geliştirme, inovasyon performansını etkilemektedir. Handy (1981)'nin de ifade ettiği üzere bu gibi kurumlar birey kültürünün yüksek olduğu, yani çalışan insan kaynağının merkezi rolde olduğu kurumlardır. Yükseköğretim programlarının başarısı, akademik personel tarafından yapılan önemli katkılara bağlı olmaktadır (Noordin, 2009: 122). Akademisyenlere en temel bilgi çalışanları olarak bakıldığında motive olmaları içsel motive ediciler ile daha mümkündür. Hem iş hem de yaşam doyumu gerekli olan bu kesimin işinden memnun olması ve yaptığı işte (eğitim, araştırma) daha iyi olması en temel motive edicileridir Drucker, 2009). Bir bütün olarak bakıldığında yüksek öğretim kurumlarının başarısı açısından akademik personelin memnuniyetinin önemi daha da artmaktadır (Bloom vd., 2006: 1-2). Benzer bir şekilde, Machado-Taylor vd. (2011: 34), akademik personelin memnuniyetinin, bir bütün olarak akademinin ve yükseköğretim kurumlarının nihai başarısının temel belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Eyüpoğlu ve Saner (2009: 687) tarafından yapılan çalışmada da, üniversitedeki olumlu iklimin, sadece akademik personelin iş memnuniyetini arttırmadığı, aynı zamanda

kurumun genel verimliliğini arttırdığı ve bunun da öğrenci başarısı şeklinde ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu nedenle, üniversitenin de faydasına olacak bir şekilde, üniversite çalışanlarının iş memnuniyetinin sürekli bir şekilde izlenmesi ve araştırılması gerekmektedir.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda akademik personelin işinden ve üniversitesinden memnun olmasını sağlayan faktörlere ilişkin araştırmalar incelenmiştir. Bu incelemeler ile bu araştırmanın içeriği belirlenmeye çalışılmıştır. Alparlan, (2014)’ün yaptığı araştırmada öğretim elemanlarının üniversitelerinden memnuniyetlerini yüksek düzeyde açıklayan faktörler; akademik teşvikler, yönetici ve iş arkadaşları ile samimi ve sosyal ilişkiler, yöneticinin olumlu tutum ve davranışları, idari faaliyetlerin ve personelin etkinliği ile sağlanabilir. Murat ve Çevik, (2008: 15) yine akademik faaliyetlerin niteliğinin, fiziksel ve teknik olanaklarının, sosyal olanakların ve iletişim faktörlerinin etkili olduğu sonucunu çıkarmıştır. Topçu vd. (2012: 19) akademisyenlerin akademik etkinliklere katılımının artırılması ve bu yönde teşvikin oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Dost ve Cenkseven (2008: 35) in yaptığı araştırmada üniversite yükselme ve atamalarda algılanan adaletin, çalışanların değerli oldukları hissini oluşturulmasına yönelik çaba, sosyal ve bilgi erişim olanakları da iş tatminini etkileyen önemli değişkenler olarak ortaya çıkmıştır. Bunların yanında iş arkadaşları ile ilişkiler, yönetim ile ilişkiler ve iletişim kalitesi de önemli bir öncül olarak karşımıza çıkmaktadır (İnanlı vd., 2013: 231; Şenel vd., 2004: 208). Hatta meslektaş ve yönetici desteğinin öğretim elemanlarının tükenmişliklerine engel olacağı ve kişisel başarı algılarını artıracığı yönünde etkisi olduğu ifade edilmiştir (Tümekaya, 2006). Bu bağlamda yurt dışında yapılan araştırmalarda ise; Lacy ve Sheean (1997: 305) çalışmasında, üniversitedeki iletişim atmosferi, birlik duygusu, meslektaşlarla ilişkiyi kapsayan çalışma ortamının çok önemli olduğunu ortaya koymuştur. Kong vd., (2006) ve Jusoff vd., (2009) akademik personelin üniversite memnuniyeti ile genel yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ifade etmiştir.

Yapılan bu araştırma; üniversitelerin sunduğu akademik teşviklerin, bu teşviklere ilişkin tutumu, araştırma geliştirme kapasitelerinin, fiziki-teknik-sosyal imkânlarının, yöneticiler ile iletişim kalitelerinin, idari işleyleşten memnuniyetlerinin, birim içi dayanışma ve iletişim faktörlerinin hem üniversiteden memnuniyete hem de çalıştığı birimden memnuniyete nasıl bir etki yaptığını ortaya koymayı amaçlamıştır. İlgili faktörlerin bağımsız, birim ve üniversite memnuniyetinin de bağımlı değişken olarak kurgulandığı çalışmada nedensel ilişki analizleri ile araştırma sorusu yanıtlanmaya çalışılacaktır. Ayrıca bu çalışmanın özgün katkısı olarak tüm bulgular lisans öğrenimi veren ve ön lisans öğrenimi veren birimlerde çalışan akademisyenler açısından ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulmuş ve bu şekilde raporlanmıştır.

2. METODOLOJİ

Bu araştırma; Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi 2017-2023 Stratejik Planı çalışmaları kapsamında, öğretim elemanlarının üniversitelerinden ve birimlerinden memnuniyeti değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırma evreni Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin öğretim elemanlarını oluşturan 980 katılımcıdır. Nicel bir tasarıma sahip araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Evrenin tümüne ulaşılmış ancak 325 öğretim elemanı geri dönüş yapmıştır. 8 meslek yüksekokulu, 5 yüksekokul ve 7 fakülte kapsamında yapılan saha araştırmasına 150 öğretim üyesi (Prof. Dr., Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr.) ve 175

öğretim elemanı (okutman, uzman, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi) katılmıştır. Katılımcıların %66'sı fakülte/yüksekokul, %33'ü meslek yüksekokulunda çalışmaktadır. Yine örneklemin %69'u erkek, %31'i kadındır. İlgili dağılımlar üniversitenin genel sayılarına göre de uyumluluk göstermektedir.

Oluşturulan anket formunda; birimden ve üniversiteden genel memnuniyeti ölçmek üzere -ayrı- ayrı- 1-10 arasında tek sorudan oluşan genel değerlendirme soruları kurgulanmıştır. Bunların yanında fiziki\teknik altyapıdan, sosyal\kültürel imkânlardan, idari işleyişten, arge kapasitesinden, akademik teşviklerden, birim içi huzurdan, birim yöneticisi ile iletişim kalitesinden ve üst yönetim ile iletişim kalitesinden memnuniyeti ölçebilecek anket maddeleri oluşturulmuştur. Anket maddeleri birçok üniversitenin gerçekleştirdiği memnuniyet anketlerinden ve literatürde bulunan “algılanan örgütsel destek”, “yönetici desteği” ve “iş yerinde dayanışma” ölçeklerinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Üniversite ve birim memnuniyetini açıklayabilecek 8 boyut bağımsız değişken olarak modellenmiş ve nedensel ilişkileri tespit etme amaçlı regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

İlgili ölçeklerden ve üniversite memnuniyet anket formlarından oluşturulan anket maddelerinin ilgili boyutlarına dağılıp dağılmadığını doğrulamak adına Lisrel 8.80 programı aracılığı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili maddelerin kendi boyutlarına anlamlı ve 0.32'nin üzerinde bir faktör yükü ile hizmet ettiği görülmüş, ilgili endeks değerleri; veri ile kurulan modelin uyumlu olduğunu göstermiştir (RMSEA: 0.076, X²/df: 3.45, NNFI: 0.97, NFI: 0.97, CFI: 0.98, GFI: 0.90, AGFI: 0.87). Faktörler bağlamında uç değer analizleri yapılmış ve 14 uç değer (anket) analiz dışı bırakılmıştır. Bu çalışma sonrası her bir faktörün güvenilirlik testleri incelenmiş, tablo 1'de görüldüğü üzere tüm faktörlerin 0.80'nin üzerinde güvenilirlik değerlerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Böylece anketin oluşturulma sürecinde, daha önce yapılan akademik personel memnuniyet anketlerinin incelendiği göz önüne alındığında; yüzeysel, içerik ve yapı geçerliliğinin sağlandığı ve faktör güvenilirliklerinin sağlandığı ifade edilebilir.

Araştırma için kurulan hipotezler nedensel ilişkileri tespit etmek üzere; etki hipotezleridir. Bu hipotezlerin sınanması için öncelikle bağımsız ve bağımlı değişkenler (üniversiteden memnuniyet, birimden memnuniyet) arasında anlamlı korelasyon katsayıları olmalıdır. Bu ilişkileri görebilmek üzere korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tabi bu analiz öncesi verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiş, her bir faktörün çarpıklık ve basıklık değerleri +-1 arasında görülmüştür. Bu yüzden hem örneklem sayısı bağlamında hem de ilgili değerlere bakarak analizlerin parametrik olmasına karar verilmiştir. Aşağıdaki tablo 1'de faktörlerin madde sayıları, ortalamaları, korelasyon katsayıları ve güvenilirlik katsayıları verilmiştir. Korelasyon katsayıları ve değişkenlerin ortalama skorları araştırmanın odağı gereği lisans öğrenimi veren ve ön lisans öğrenimi veren okullar bağlamında ayrı ayrı verilmiştir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

İlk olarak değişkenlerin ortalamaları bağlamında; lisans öğrenimi veren ve önlisans öğrenimi veren akademik birimlerde çalışan öğretim elemanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız iki örneklem t testi ile incelenmiştir ve görülmüştür ki tüm değişkenler bağlamında ön lisans birimlerde çalışan öğretim elemanları lisans birimlerinde çalışan öğretim elemanlarından daha memnundur. Bu önemli bir bulgu olarak ifade edilmelidir. Lisans düzeyindeki birimlerde olan akademisyenlerin

beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. En yüksek fark sırasıyla fiziki/teknik imkânlar ($t=3,287$) ve birim yöneticisi ile iletişim kalitesi ($t=2,414$) değişkenlerinde gerçekleşmektedir. Fakülte binalarının henüz yeni tamamlanıyor olması fiziki/teknik imkânlardan duyulan memnuniyet arasındaki farklı açıklarken, akademik unvan arttıkça da akademik birim yöneticisi ile yaşanan olumsuz iletişimin artabileceği görülmektedir. Diğer değişkenlerin üniversiteden memnuniyet ve birimden memnuniyetleri arasındaki ilişkileri aşağıdaki tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenler Arası İlişki Katsayıları, Ortalama/Standart Sapma Puanları ve Güvenilirlik Katsayıları

Lisans Öğrenimi Veren Okullarda	Ort.	İç Tutarlılık Katsayısı	Madde S.	1	2
1. Üni Memn.	8,20	-	1	-	,743**
2. Birim Memn.	7,97	-	1	,743**	-
3. Fiziki-Teknik Alt.	3,2062	(,796)	3	,398**	,469**
4. Sosyal Kültürel İmk.	3,1165	(,811)	5	,409**	,392**
5. Ar-Ge Kapasitesi	3,0720	(,801)	3	,460**	,471**
6. Akademik Teşvik	3,0672	(,840)	6	,512**	,505**
7. Birim İçi Dayanışma	3,4300	(,891)	5	,425**	,597**
8. Birim Yön. İletişim	3,6118	(,951)	5	,407**	,631**
9. Üst Yön. İletişim	3,4949	(,851)	3	,528**	,500**
10. İdari İşleyiş	3,7659	(,897)	3	,454**	,428**

Önlisans Öğrenimi Veren Okullarda	Ort.	İç Tutarlılık Katsayısı	Madde S.	1	2
11. Üni Memn.	8,84	-	1	-	,665**
12. Birim Memn.	8,77	-	1	,665**	-
13. Fiziki-Teknik Alt.	3,5817	(,752)	3	,383**	,474**
14. Sosyal Kültürel İmk.	3,3429	(,826)	5	,227*	,165
15. Ar-Ge Kapasitesi	3,5841	(,790)	3	,427**	,437**
16. Akademik Teşvik	3,6537	(,825)	6	,403**	,420**
17. Birim İçi Dayanışma	3,7762	(,910)	5	,503**	,657**
18. Birim Yön. İletişim	4,0750	(,942)	5	,510**	,711**
19. Üst Yön. İletişim	3,8814	(,891)	3	,608**	,586**
20. İdari İşleyiş	4,1079	(,898)	3	,504**	,384**

* $p<0,05$, ** $p<0,001$

Tablo1’deki korelasyon tablolarına bakıldığında lisans öğrenimi yapan birimlerde ele alınan tüm değişkenler hem üniversiteden memnuniyet hem de birimden memnuniyet ile anlamlı ve olumlu ilişkilere sahiptir. Özellikle sırasıyla akademik teşvik($p<0,01$, $r=0,512$), ar-ge kapasitesi($p<0,01$, $r=0,460$) ve üst yönetim ile iletişim($p<0,01$, $r=0,528$) boyutları üniversiteden memnuniyet boyutu ile en yüksek ilişki katsayılarına sahiptir. Bu birimlerde çalışan ve daha çok öğretim üyesi olduğu bilinen akademisyenlerin akademik teşvikve ar-ge kapasitesiile üniversitesinden memnun olması açıklanabilirken, üst yönetim ile iletişimin de önemli bir ilişki katsayısına sahip olması ne kadar güç mesafesi yüksek ve insan yönelimli bir yapıya sahip olduğumuzun bir göstergesidir. Birimden memnuniyet ile en yüksek ilişkili olan faktörler ise birim yöneticisi ile iletişim ($p<0,01$, $r=0,631$) ve birim içi dayanışma ($p<0,01$, $r=0,597$) faktörleridir. Birim memnuniyeti ile üniversiteden memnuniyet arasındaki yüksek ilişkili ($p<0,01$, $r=0,743$) de

manidardır. Bu bulgular öğretim üyelerinin hem birim hem de üst yöneticileri ve akademik teşvik ve arge kapasitesine önem verdiği açıklanmaktadır.

Daha çok öğretim görevlilerinin olduğu ön lisans eğitimi veren birimlerde üniversite ve birimden memnuniyetini açıklayan faktörler değişmektedir. Bakıldığında üniversiteden memnuniyeti ile ilişkili olan faktörler üst yönetim ile iletişim ($p<0,01$, $r=0,608$), birim yöneticisi ile iletişim ($p<0,01$, $r=0,510$), idari işleyiş ($p<0,01$, $r=0,504$) birim içi dayanışma ($p<0,01$, $r=0,503$) ve faktörleridir. Birimden memnuniyetine bakıldığında sırasıyla; birim yöneticisi ile iletişim ($p<0,01$, $r=0,711$), birim içi dayanışma ($p<0,01$, $r=0,657$) ve üst yönetim ile iletişimdir ($p<0,01$, $r=0,586$).Görüldüğü üzere birim yöneticisi ile iletişim çok önemlidir. Aynı zamanda birim içi işbirliği ve dayanışma da diğer önemli bir husustur. Bu öğretim elemanları üniversite memnuniyeti ve birim memnuniyetini diğer öğretim üyelerine göre daha fazla birbirinden ayıran niteliktedir.

Tablo 2. Üniversiteden/Birimden Memnuniyeti Açıklayan Değişkenler: Regresyon Modelleri

Lisans Öğrenimi Veren Birimlerde	Model 1			Model 2		
	B	SE	β	B	SE	β
Constant	1,214	,596				
Fiziki / Teknik Alt.	,375	,155	,164*			
Akademik Teşvik	1,107	,177	,473**			
Birim Yöneticisi ile İletişim	,494	,222	,168*			
Üst Yön. İletişim				,607	,204	,292*
Akademik Teşvik				,620	,263	,226*
R ²		,481			,357	
F, p<001		49,649			29,268	
ΔR^2		,471			,345	

Önlisans Öğrenimi Veren Birimlerde	Model 3			Model 4		
	B	SE	β	B	SE	β
Constant	2,224	,811				
Fiziki / Teknik Alt.	,654	,242	,281*			
Sosyal-Kültürel İmk.	-,793	,219	,361**			
Üst Yönetim ile İletişim	,536	,218	,260*	,927	,152	,546**
Birim Yöneticisi ile İletişim	1,175	,244	,483**			
R ²		,525			,298	
F, p<001		24,545			37,334	
ΔR^2		,503			,290	

Model 1-3 - Bağımlı Değişken: Birimden Memnuniyet

Model 2-4 - Bağımlı Değişken: Üniversiteden Memnuniyet

p<001

Akademisyenlerin üniversiteden ve birimden memnuniyetlerini açıklayan faktörleri tespit etmeye yönelik regresyon analizlerinde 4 model kurulmuştur. İlk iki model, lisans eğitimi veren birimlerde; birimden ve üniversiteden memnuniyeti açıklayan faktörleri tespit etmektedir. Diğer iki model de önlisans eğitimi veren birimlerde; birimden ve üniversiteden memnuniyeti açıklayan faktörleri tespit etmektedir. Model 1’de daha çok öğretim üyelerinin bulunduğu lisans eğitimi veren birimlerde birimden memnuniyeti açıklayan faktörler sırasıyla akademik teşvik, birim yöneticisi ile iletişim ve fiziki/teknik alt yapılarıdır. Bu faktörlerilgili bağımlı değişkenin %47’sini açıklamaktadır. Üniversiteden

memnuniyetlerini açıklayan faktörler de üst yönetim ile iletişim ve akademik teşviktir. Bu faktörler ise üniversiteden memnuniyetin % 35'ini açıklamaktadır.

Ön lisans öğrenimi veren birimlerde birimden memnuniyeti açıklayan faktörler sırasıyla birim yöneticisi ile olan iletişim, sosyokültürel imkânlar, fiziki teknik alt yapı ve üst yönetim ile iletişimdir. Birimden memnuniyetteki değişimin %50'si gibi büyük bir oranı bu değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Üniversiteden memnuniyeti açıklayan tek faktör de üst yönetim ile iletişim faktörüdür. Bu faktör üniversiteden memnuniyeti %29'unu açıklamaktadır.

Öğretim üyelerinin, üniversitelerinden memnuniyette; üst yönetim ve birim yöneticisi ile iletişim kalitesinin bu denli önemli olması ilginç, ancak akademisyenler adına üzücü bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Ar-ge kapasitesi, fiziki/teknik alt yapı ve akademik teşvik gibi unsurların daha önemli olması beklenirken, bu denli yönetici odaklı bir değerlendirme ilgi çekici ve beklenmeyen bir sonuçtur. Ancak kültürel yapı, hangi sektör/alan/meslek olursa olsun yöneticinin oldukça önemli ve merkezi bir pozisyonda olduğu açıktır. Yine öğretim elemanlarına bakıldığında üniversiteden memnuniyetlerini açıklayan tek değişken üst yönetim ile iletişim değişkenidir. Bu da önemli düzeyde bir etki olarak görülmektedir ($p<0,01$, $\beta=0,546$). Birimden memnuniyeti dahi açıklayan üst yönetim ile ilişki ön lisans eğitimi veren birimlerde çalışanlar için çok önemli olabilmektedir. Yine birim yöneticisi ile iletişim önemli ve etkili bir değişken olarak ortaya konmuştur. Bunun yanında ilçe yerleşkelerde olmaları sebebinden sosyal ve kültürel imkanların yetersizliği önemli düzeyde memnuniyet üzerinde etkili görülmektedir.

4. SONUÇLAR

Üniversitelerin gelişmesi için merkezde akademisyenlerin yetişmesi ve gelişmesi bulunmaktadır. Ancak akademisyenlerin gelişmesi de üniversitenin akademisyenlere sundukları imkânlardan, araştırma geliştirme kapasitesinden, sağlanan teşviklerden etkilenmektedir. Yine çalışma koşullarındaki (hem sosyal, hem işleyiş) nitelik ve nicelik iyileştirmesi de akademisyenin o üniversiteye daha fazla katkı sağlaması adına önemlidir. Ancak ifade edilmelidir ki akademisyenlerin motivasyonu dışsal olmaktan çok içseldir. İşlerini çok sevmeleri, başarı hissi, gelişme istekleri, duydukları manevi haz, yaptıkları işlerden gurur hissi gibi hususlar onları esas motive eden hususlardır. Ancak bu araştırma içsel hususlardan ziyade akademisyenlerin dışsal motive edicilerinin etkisini araştırmaktadır. Zira bağımlı değişken akademisyenlerin üniversiteden ve birimlerinden memnuniyetleridir. Bu memnuniyetin de dışsal motive ediciler ile açıklanabilmesi çok daha olasıdır. Çalıştıkları üniversite ve üniversitenin sundukları daha dışsal bir husustur.

Akademisyenlerin hem çalıştıkları birim hem de genel olarak üniversitelerinden memnuniyetleri fakülte ve meslek yüksekokul bağlamında ayrı ayrı incelenmiştir. Her iki düzlemde de akademisyenlerin üst yönetim ile iletişimleri önemli düzeyde ön plana çıkmaktadır. Bu durum insan odaklı bir kültüre yatkın olunmasından da kaynaklanmaktadır. Ancak akademik teşvik veya ar-ge kapasitesi gibi akademisyenin daha fazla incelemesi gereken hususların kısmen arka planda kalması bu meslek adına üzücü bir durumdur. Değerlendirmelerin üst yönetim ile iletişime göre yapılması objektif olmamakla birlikte çeşitli iletişim manipülasyonlarına/zamana/kişilere göre değişebilmektedir.

Akademisyenlerin birimlerinden memnuniyetlerini açıklayan değişkenleri incelendiğinde ise; fakültelerde akademik teşvik ve buna ilişkin tutum ön plana çıkmaktadır. Fiziki alt yapı imkânları da, henüz binalarını tamamlama sürecinde olan bir üniversite için yine makul bir etki olarak karşımıza çıkmaktadır. Birim yöneticiler ile kurulan iletişim kalitesi birimden memnuniyeti etkileyen bir başka değişkendir. Yöneticiler ile kurulan iletişimin kalitesi meslek yüksekokulları için çok daha önem arz etmektedir. Meslek yüksekokulundaki öğretim elemanlarının hem birimden memnuniyet hem de üniversiteden memnuniyet bağlamında birim ve üniversite yönetimi ile ilişkilerin etkisi oldukça yüksektir.

Temel olarak meslek yüksekokullarını diğer 4 yıllık birimlerden ayıran temel hususlar; 4 yıllık birimlerde çalışan akademisyenlerin üniversite memnuniyeti diğer meslek yüksekokullarına göre daha fazla akademik teşvikten kaynaklanmaktadır. Meslek yüksekokullarında memnuniyeti açıklayan en önemli öncül ise birim ve üniversite yönetimidir. Bu çalışma bağlamında üniversite yönetimlerine bazı öneriler sunulabilmektedir. Her ne kadar akademi de yöneticinin etkisinin zayıf olması gerekmekte dahi olsa kültürel özelliklerden dolayı yönetici tavrının ve iletişiminin gücü yüksektir. Bu yüzden yöneticilerin akademisyenlerle iletişimi oldukça önemsemesi gerekebilmektedir. Onlara hem zihinsel bağlamda hem de duygusal bağlamda katılım sağlamak gerekebilmektedir. Çünkü yönetim tarafından değerli ve önemli görülme onları motive edebilecek oldukça önemli bir husustur. Akademik olarak teşvik edici tutum ön planda tutulmalıdır. Normal olarak fiziki mekân imkanlarının daha yeterli hale getirilmesi de önemli olacaktır. Ancak görülen o ki fiziki imkanlar veya akademik imkanların eksikliğinin üniversiteden memnuniyete olumsuz etkisi, onlara karşı iletişim sıklığı ve iletişimin niteliği azaltılabilecektir.

5. KAYNAKÇA

- Alparslan, Ali Murat (2014), “Öğretim Elemanlarının İşlerinden Tatmin, Üniversitelerinden Memnun ve Gönüllü Olmalarındaki Öncülleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 6 Sayı. 11, (82-101).
- Chimankire, Donald P. - Mutandwa, Edward - Gadzirayi, Christopher Tafara - Muzondo, Noel - Mutandwa, Bernard (2007), “Factors Affecting Job Satisfaction Among Academic Professionals in Tertiary Institutions in Zimbabwe”, *Higher Education: The African Journal of Business Management*, Cilt. 1 Sayı. 6, (166-175).
- Dost, Meliha Tuzgöl - Cenkseven, Fulya (2008), “Öğretim Elemanlarının Sosyo-Demografik Değişkenlere ve Üniversitelerini Değerlendirmelerine Göre Doyumlar”, *Eğitim ve Bilim*, Cilt. 33 Sayı. 148, (28-39).
- Drucker, Peter (2009), *Yönetim*, Çev: İlker Gülfidan, Optimist Yayınları Yönetim ve Liderlik Dizisi, İstanbul.
- Eyüpoğlu, Şerife Zihni – Saner, Tulen (2009), “The Relationship Between Job Satisfaction and Academic Rank: A Study of Academicians in Northern Cyprus”, Paper presented at the World Conference on Educational Science, Northern Cyprus, 20th October, Business Administration Department: East University Lefkosa, (686-691).
- Handy, Charles B. (1981), *Understanding Organisations*, Harmondsworth: Penguin.

- İnandı, Yusuf - Tunç, Binali - Uslu, Fatma (2013), “Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt. 3 Sayı. 1, (219-238).
- Jusoff, Kamaruzaman - Hj. Hussein, Zaliha - Ju, Soon Yew - Hj. Din, Mohd Salleh (2009), “The Life Satisfaction of Academic and Non-Academic Staff in a Malaysian Higher Education Institution”, *International Education Studies*, Cilt. 1 Sayı. 2, (143-150).
- Kong, Lai Kuan - Ju, Soon Yew - Bt Onn, Maziah - Hj. Din, Mohd Salleh (2006), “The Academic Staff’s Job and Life Satisfaction: A Case Study on Mara University of Technology, Perlis”, Proceeding of the South East Asian Association for Institutional Research (SEEAIR) 2006 Conference, 5 – 7 September, Awana Porto MalaiResort, Langkawi, Malaysia.
- Lacy, Fiona J - Sheehan, Barry A. (1997), “Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective” *Higher Education*, Cilt. 34 Sayı. 3, (305-322).
- Machado-Taylor, Maria de Lourdes - Soares, Virgilio Meira - Ferreira, Jose Brites - Gouveia, Odília Maria Rocha (2011), “What Factors of Satisfaction and Motivation are Affecting the Development of the Academic Career in Portuguese Higher Education Institution?” *RAP - Rio de Janeiro*, Cilt. 45 Sayı. 1, (33-44).
- Murat, Güven - Çevik, Emrah İsmail (2008), “İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 4 Sayı. 8, (1–18).
- Noordin, Fauziah - Jusoff, Kamaruzaman (2009), “Levels of Job Satisfaction Amongst Malaysian Academic Staff”, *Asian Social Science*, Cilt. 5 Sayı. 5, (122-128).
- Şenel, Hatice - Kılıçaslan, Ayşegül - Köksal, Ayça - Demir, İlkay - Sertelin, Çare (2004), “Öğretim Elemanlarının İşleri İle İlgili Olarak Algıladıkları Olumlu Ve Olumsuz Özellikler”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 201-210.
- Topçu, Birol - Saraçlı, Sinan - Dursun, Pınar - Gazeloğlu, Cengiz (2012), “Akademisyenlerin Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği”, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 2 Sayı. 1, (15-19).
- Tümkiye, Songül (2006), “İş Ortamı ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Öğretim Elemanlarındaki Tükenmişlikle İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt. 6 Sayı. 3, (889-921).