

ÜNİVERSİTELERDE FİZİKİ ALT YAPI İMKANLARINDAKİ İYİLEŞTİRMELERİN İÇ VE DIŞ MÜŞTERİLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Salih Börteçine AVCI¹, Betül Buladi ÇUBUKÇU², Önder ÇALMAŞUR³

Özet

Son yıllarda yeni açılan üniversitelerle birlikte, üniversiteler arası rekabet belirgin bir şekilde artmaya başlamıştır. Üniversitelerin iç ve dış müşterisi olan öğrencilerin ve insan kaynaklarının memnuniyet düzeyleri bu rekabet üzerinde belirleyici bir etki oluşturmaktadır. Özellikle fakülte ve yüksekokulların fiziksel imkanları iç ve dış müşterilerin algısal değerlendirmelerine önemli etkiler yapmaktadır. Üniversitelerin iç ve dış müşterilerinin örgütsel bağlılıkları, iş tatminleri ve motivasyonları üzerinde fiziksel çalışma şartlarının ne derecede etkiye sahip olduklarını araştırmak maksadıyla böyle bir çalışmaya karar verilmiştir. Bu amaçla Atatürk Üniversitesi Aşkale Meslek Yüksekokulu'nun 30 yıllık bir binadan fiziksel her tür imkana sahip yeni yapılmış bir binaya taşınma süreci mercek altına alınmıştır. İç ve dış müşterilerin örgütsel bağlılıkları, memnuniyet düzeyleri ve motivasyonları açısından iki bina arasında bir farklılık olup olmadığını değerlendirmek için beşli likert ölçeği ile oluşturulmuş anket soruları taraflara yöneltilmiştir. İstatistiksel değerlendirme için bağımlı iki örnek t-testi yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler ışığında üniversitelere fiziksel imkanların etkileri üzerine tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, İş tatmini, Motivasyon, Fiziki çalışma şartlar, Atatürk üniversitesi.

ANALYSE THE EFFECTS OF UNIVERSITY PHYSICAL INFRASTRUCTURE UPGRADES ON INTERNAL AND EXTERNAL CUSTOMERS

Abstract

In recent years, inter-university competition began to increase significantly with the newly established universities. The level of satisfaction students and human resources constituted a decisive impact on this competition. Especially, physical facilities of faculties and vocational colleges were making a significant impact on their perceptual ratings. The main objective of this exploratory study was to examine the relationships among physical working conditions, job satisfaction, motivation and organizational commitment. For this purpose we examined the process of the Askale Vocational school haul from the 30 years old building to new building. Structured questionnaires were given to employees and students of Askale Vocational School in Ataturk University. A total of 140 usable questionnaires were analyzed with statistical tools and the findings indicate that physical working conditions influences job satisfaction, motivation and organizational commitment. Implications and directions for future research are also discussed.

Key Words: Organizational commitment, Job satisfaction, Motivation, Physical working condition, Atatürk university.

¹ Yrd. Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, savci@atauni.edu.tr

² Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi, betul.cubukcu@atauni.edu.tr

³ Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, ocalmasur@atauni.edu.tr

Giriş

Son yıllarda açılan üniversitelerle birlikte ülkemizdeki üniversitelerin sayısı 2013 itibarıyla 108 devlet, 69 vakıf olmak üzere toplamda 177'ye yükselmiştir (YÖK, 2013). Nicel olarak artan üniversiteler beraberinde nitelik sorunlarını gün yüzüne çıkarmaktadır. Öyle ki bazı üniversiteler öğrenci bulamazken bazılarının önünde kuyruklar oluşabilmektedir. Artan rekabet üniversite yönetimleri açısından uzun dönemde öğrencileri çekebilmek için cazip imkanlar oluşturmaları gerekliliğini ön plana çıkarmıştır. Bu bakımdan hazırlanacak imkanların yalnızca öğrenciler açısından değil çalışanlar açısından uygunluğu önem taşımaktadır.

Üniversite yönetimleri öğrencilerinin ve çalışanlarının çalışma ortamlarında pozitif davranış şekilleri geliştirebilmelerini, buldukları kuruma bağlılıklarının olmasını yani aldıkları hizmetten tatmin olmalarını hedeflemelidir. Hem çalışanlara hem de öğrencilere hazırlanacak ortamların pozitif ve negatif davranış şekilleri geliştirebilmelerinde önemli faktörler olduğunun bilincinde hareket etmeleri gerekmektedir. Çünkü oluşacak negatif etkiler tüm örgütsel etkinliklerinin başarılmasında ve performansın artırılmasında önemli bariyerler oluşturmaktadır. Buradan hareketle şu söylenebilir ki üniversitelerde öğrenci ve çalışanların iş tatminleri, motivasyon düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları kurumsal başarıyı etkileyen anahtar faktörlerdendir ve negatif etkilerden sakınmak için bu konulara yakından ilgi gösterilmesi gerekmektedir.

Yapılan geniş kapsamlı literatür çalışmaları fiziki çalışma şartları ile iş tatmini (Finnegan & Solomon, 1981; Leather vd., 1998; Rollinson vd., 1998, Brill vd., 2001; Newsham vd., 2009), motivasyon (Schepers vd., 2005; Toode vd., 2011) ve örgütsel bağlılık (Mathieu & Zajac, 1990) arasında bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

Bu çalışma ile amaçlanan, gerçekte üniversitelerde fiziki çalışma şartlarındaki iyileştirmelerin çalışan ve öğrencilerin iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin olup olmadığını tespit ederek üniversitelerin tercih edilme nedenlerinde fiziki koşulların bir tercih sebebi olması yönünde ki çalışmalara öncülük edebilmektir. Bunun için Atatürk Üniversitesi Aşkale Meslek Yüksekokulunun 30 yıllık bir binadan sıfırdan yapılan bir binaya taşınma süreci mercek altına alınmıştır.

Araştırmanın genel çerçevesi üç bölüm üzerine oturtulmuştur. Birinci kısımda iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık ve fiziki çalışma koşulları ile ilgili literatürün kısa bir özeti yapılmıştır. İkinci kısımda toplanan verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesi yapılmış ve devamında elde edilen sonuçlar ve öneriler tartışılmıştır.

Literatür Görünümü

İş Tatmini

İş tatmini bir çalışanın uğraştığı işle meşgulken işinden ne kadar zevk aldığını gösteren bir ölçüttür (Rollinson vd., 1998). Leap ve Crino (1993) iş tatminini, çalışanın işine yönelik davranış şekli olarak, çalışma faaliyetleri ile uğraşırken çalışma çevresinin sosyal, örgütsel ve fiziksel özelliklerinden aldığı olumlu algısal karşılık olarak tanımlamışlardır. Genelde, iş tatmini bir çalışanın işi ile ilgili pozitif deneyim ve rahatlık hissetme düzeyini belirleyen bir faktördür. Dolayısıyla iş tatmini çalışanın bir iş yerindeki davranışlarını ve performansını etkileyebilmektedir. Bununla birlikte iş tatmini; işin doğası, ücret, stres, çalışma şartları, meslektaşlar, yöneticiler ve iş saatleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenen bir özellik taşımaktadır. Çalışma şartları iş tatmininin bir faktörü olarak çalışan ile ilgili faktörleri etkileyen subjektif çevresel faktörlerdendir. Literatürdeki çalışmalar göstermektedir ki iş tatminini etkileyen bir faktör olarak çalışma şartları hususunda çalışanlar tehlikeler içermeyen rahat ve mutlu bir çalışma ortamını tercih etmektedirler. Hatta kendi evlerindeki rahatı işyerinde de bulmak istemektedirler (Rollinson vd., 1998). Bu bakımdan öğrencilerin ve üniversite çalışanlarının iş tatmininde çalışma ortamı ve şartları önemli bir yer tutmaktadır.

Motivasyon

Başarıyı etkileyen diğer bir unsur da motivasyondur. Motivasyon sürecini anlamak için pek çok önemli yapı bulunmaktadır. Bunlar; sonuç beklentileri, öz nitelikler, amaç yönelimlilik, kontrol odağı, öz yeterlilik, irade ve öz denetim. Tüm bu yapıları etkileyen içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarının belirlenmesi önemlidir. Motivasyon için gerekli kişisel ve öz değerlendirmeli sonuçlar içsel motivasyon ile ilgilidir ve motivasyon için gerekli sosyal sonuçlar ise dışsal motivasyon ile ilgilidir. İçsel motivasyon bireylerin çevrelerini değerlendirirken doyurucu ve kendi kendine karar veren bir yapı ile oluşmaktadır. İçsel motivasyon, içten gelen bir tatmin için bir faaliyetin yapılması olarak değerlendirilebilir. Dışsal motivasyon ise içsel motivasyonun zıttı olarak bazı ayrılabilir sonuçların kazanımı için bir faaliyetin yapılmasını değerlendirmektedir. Örneğin bir diploma için, ailevi beklentiler veya ödüller için girişilen faaliyetler bu grupta ele alınabilir (Rovai, A. vd., 2007). Schepers vd. (2005)'nin çalışmasına göre iş şartları ve iş karakteristikleri motivasyonu arttıran temel faktörlerdendir. Aynı şekilde Toode vd. (2011)'in çalışmalarında da kişisel özellikler, işyerinin şartları ve iş yeri özellikleri çalışanların işlerine motive olmalarında anahtar faktörlerden sayılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Bir üniversitenin dışarıdaki imajını şekillendiren en önemli faktörlerden biri de çalışanların ve öğrencilerinin çalıştıkları ve öğrenim gördükleri yer hakkında dışardaki konuşmalarıdır. Dışsal sunum bugünün rekabetçi ortamında kurumsal etkinlik ve performansın sürdürülebilmesi açısından kritik öneme sahip bir konudur (George ve Bettenhausen, 1990). Tüm üniversite yönetimleri açısından çalışanlarının ve öğrencilerinin bulunduğu çalışma ortamları hakkında pozitif fikirlerde bulunmalarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu kavramaları önem taşımaktadır. Bagozzi (1992)'nin çalışmasında örgütsel bağlılığın çalışılan yerin dışardaki olumlu sunumunda pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok değişken tanım bulunmaktadır ancak hepsinin ortak noktası, örgütsel bağlılığın bireyler ve buldukları organizasyon arasında bir bağ bulundurğudur (Mathieu & Zajac, 1990). Kavramsal olarak, örgütsel bağlılık 3 boyuta sahiptir. (1) çalışanın inandığı ve kabullendiği örgütsel hedefler ve değerler, (2) bulunduğu organizasyon için yüksek düzeyde çaba gösterme isteği, (3) bulunduğu organizasyonda bulunmaya devam etme konusundaki güçlü istek (Mowday vd., 1982).

Fiziksel Şartlar

Her tür çalışma şeklinin sahip olması gereken fiziksel şartları farklılaşabilmektedir. Bazı fiziksel koşullar çalışanlar ile öğrencilerin psikolojik ve fiziksel durumları açısından; uygun olmayan, zorlu ve sıkıntı verici olabilmektedir. Zorlu fiziksel çalışma şartları; işyeri ortam sıcaklığı, nem, ortam ışıklandırması, gürültü, toz gibi zararlı dışsal faktörlerden, çalışanların yaş ve cinsiyeti, yorgunluk, monotonluk, çalışma sırasındaki psikolojik olumsuzluklar gibi sübjektif faktörlerden ve değişken çalışma süreleri, çalışma planları, gereksiz işler, aşırı gerginlik gibi örgütsel süreçlerle ilgili faktörlerden etkilenebilmektedir. Dolayısıyla oluşturulacak fiziksel şartların bu unsurları dikkate alarak düzenlenmesi gerekmektedir. Yukarıda sayılan konularda oluşacak olumsuz durumların çalışanların ve öğrencilerin performansları üzerinde ciddi etkiler oluşturacağı açıktır. Uygun olmayan çalışma şartlarının elimine edilmesi ve eğer tamamı mümkün olmasa dahi bir kısmı ile ilgili düzenlemelerin yapılması üniversite, fakülte ve meslek yüksekokulu yönetimleri tarafından üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü fiziksel şartlarda yapılacak iyileştirmelerin bireylerin kurumsal algılarında, motivasyon süreçlerinde, iş tatminleri üzerinde, örgütsel bağlılıklarında ve daha bir çok konuda etkilerinin olacağı aşikardır.

Yöntem

Çalışmanın Amacı

İş tatmini, motivasyon, psikolojik bağlılık pek çok faktör tarafından etkilenen karmaşık bir konsept oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı ise fiziksel çalışma koşullarındaki değişimin bu faktörlere etkisinin analiz edilmesidir. Bu amaçla 2011 – 2013 yıllarında Atatürk Üniversitesi Aşkale Meslek Yüksekokulu eski binasından yeni binasına taşınma süreci mercek altına alınarak incelenmiştir. Bu incelemede eski binada ve yeni binada hizmet alan öğrenci ve çalışanların görüşleri dikkate alınmıştır. Bu çalışma kapsamında şu araştırma soruları incelenmiştir;

- (1) Eski bina ve yeni bina açısından iç ve dış müşterilerin iş tatminleri açısından bir farklılık var mı?
- (2) Eski bina ve yeni bina açısından iç ve dış müşterilerin motivasyon düzeyleri açısından bir farklılık var mı?
- (3) Eski bina ve yeni bina açısından iç ve dış müşterilerin psikolojik bağlılıkları açısından bir farklılık var mı?

Aşkale Meslek Yüksekokulu Fiziki Çalışma Şartları Değişiklikleri

Bu çalışma kapsamında Atatürk Üniversitesi Aşkale Meslek Yüksekokulu'nun 30 yıllık eski binasından yeni binasına taşınma süreci mercek altına alınmıştır. İki binanın fiziki çalışma koşulları arasındaki farklılık değerlendirildiğinde;

Eski okul 2500 metre kare toplam alana kurulu bünyesinde 30'ar ve 40'ar öğrencilik 4 derslik, 15 bilgisayarlı bir bilgisayar laboratuvarı, mevcut personel ve akademisyenlerin ikişer ve üçer oturduğu 11 ofis ve iki atölye ile 2012 yılına kadar faaliyet sürdürüyordu.

Yeni okul ise 100 dönüm araziye sahip 4000 metre karelik alana kurulu, 50'şer ve 70'er öğrencilik sekiz derslik, 40 bilgisayarlı bir bilgisayar laboratuvarı, mevcut personel ve akademisyenlerin tek oturabildiği 26 ofis, beş atölye, bir konferans salonu, bir okuma salonu, 1 kantin, 2 spor odası ile 2012 yılından beri faaliyet sürdürmektedir.

Yukardaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere iki okul arasında fiziki çalışma koşulları açısından büyük bir farklılık söz konusudur. Bu şartların hazırlanmasında en büyük pay Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne ait olmak üzere çeşitli kuruluşların desteği ile genel maliyetler karşılanmıştır. Yeni binanın genel maliyeti; 120.000 TL'lik güdümlü araştırma projesi de dahil olmak üzere toplamda 3.000.000 TL olmuştur.

Örneklem ve Veri Toplama

Bu çalışmanın örneklemini Atatürk Üniversitesi Aşkale Meslek Yüksekokulu öğrenci ve çalışanları oluşturmaktadır. Fiziki imkânlardaki değişimin etkileri incelendiğinden dolayı eski ve yeni binada öğrenim görmüş öğrenciler özellikle seçilmiştir. İncelenen meslek yüksekokulu iki yıllık örgün öğretim veren bir okul olduğundan 2011-2012 döneminde yeni kayıt yaptıran birinci sınıf öğrencileri örneklem olarak seçilmiştir. Bu sayede hem bir yıl öğrenim gördükleri eski bina, hem de ikinci yıl öğrenim gördükleri yeni bina arasında algısal farklılıkların tespiti kolaylaşmıştır.

Hazırlanan soru formunda hem öğrenciler hem de çalışanlar için iki grup soru bulunmaktadır. Birinci grupta demografik karakterleri belirleyen sorular bulunmaktadır. İkinci grupta ise Beş'li Likert ölçeğine (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) göre hazırlanmış iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılık algılarının belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

Tüm sorular uluslararası literatür dikkate alınarak yazarlar tarafından üniversite şartlarına uyarlanmıştır. İş tatmini için altı soru, örgütsel bağlılık için altı soru ve motivasyon için toplamda 10 soru sorulmuştur.

Analizler

Öğrenciler ve çalışanlardan toplanan verilere ilişkin analizlerde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Öğrenciler ve çalışanlara aynı anket soruları sorulmaya gayret edilmiştir ancak öze aynı kalmak şartıyla çalışanlar açısından bazı sorular farklılaştırılmıştır. Tablo 1.'de ankete katılan öğrenciler ve çalışanlara ait demografik bilgiler bulunmaktadır. Ankete katılacak öğrenciler meslek yüksekokulunda faaliyet gösteren Lojistik, Büro Yönetimi, Muhasebe ve Elektrik bölümlerinden rastgele seçilmiştir. Her bölümden eşit sayıda öğrenci seçilmesine özen gösterilmiştir. Her bölümden toplamda 120 öğrenci seçilmiş ve bu öğrencilerin %60'ını erkek %40'ını kızlar oluşturmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında bir ilçe meslek yüksekokulu olduğundan dolayı az sayıda personelden toplamda 10 idari personelden 8'i ve 12 akademisyenin tamamı anket çalışmalarına katılmıştır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Öğrenci Bölüm	Kümülatif			Çalışanlar	Kümülatif		
	<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Yüzde</i>		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Lojistik</i>	30	25	25	<i>İdari</i>	8	40	40
<i>Büro Yönetimi</i>	30	25	50	<i>Akademik</i>	12	60	100
<i>Muhasebe</i>	30	25	75	Toplam	20	100	----
<i>Elektrik</i>	30	25	100	<i>Bay</i>	18	90	90
Toplam	120	100	----	<i>Bayan</i>	2	10	100
Öğrenci Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Toplam	20	100	----
<i>Bay</i>	72	60	60				
<i>Bayan</i>	48	40	100				
Toplam	120	100	----				

Araştırmaya katılan öğrencilerin ve çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplar ikili süreçle değerlendirmeye alınmıştır. İlk aşamada eski binada öğretim devam ederken bir anket çalışması yapılmış daha sonrada yeni binaya taşındıktan sonra bir öğretim dönemi geçtikten sonra ayrı bir anket çalışması yapılmıştır. Öğrenciler ve çalışanların aynı kişiler olarak seçilmesine özen gösterilmiştir. Analize başlanmadan önce soruların büyük bir kısmı yazarlar tarafından oluşturulduğu için soruların güvenilirlikleri ve geçerliliklerine bakılması gerekmiştir. Tablo 2.'de anket sorularına ait güvenilirlikler ve faktör analizi sonuçları bulunmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda iş tatmini faktörüne ait sorulardan iki soru, örgütsel bağlılığa ait bir soru ile motivasyona ait bir soru farklı faktöre yüklendiğinden dolayı çıkarılmıştır. Dolayısıyla analize konu olacak anket soruları iş tatmininden dört soru, örgütsel bağlılığa ait beş soru ve motivasyona ait dokuz soru ile oluşturulmuştur. Anket sorularının her bir faktöre ait güvenilirlikleri de 0,7 'nin üzerinde olduğundan istatistiksel analizler için kabul edilebilir düzeyde gözükmetedir (Nunnally, 1978).

Tablo 2. Değişkenlere Ait Güvenirlilikler ve Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri			Cronbach's Alpha	KMO, Barlett Test Sonucu
	1	2	3		
İş Tatmini 1	,743			0,861	KMO = ,904 Approx. $\chi^2= 1366,454$ Df= 153 Sig.= ,000
İş Tatmini 2	,816				
İş Tatmini 3	,675				
İş Tatmini 4	,659				
Örgütsel Bağ.1		,581		0,906	
Örgütsel Bağ.2		,856			
Örgütsel Bağ.3		,825			
Örgütsel Bağ.4		,852			
Örgütsel Bağ.5		,855			
Motivasyon1			,749	0,925	
Motivasyon2			,834		
Motivasyon3			,738		
Motivasyon4			,730		
Motivasyon5			,777		
Motivasyon6			,752		
Motivasyon7			,805		
Motivasyon8			,695		
Motivasyon9			,815		

Extraction Method: Principal Component Analysis ---- Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization

Güvenirlilik ve geçerlilik analizlerinden sonra analiz yapılırken ilk aşamada öğrencilerin anket sorularına verdikleri cevaplar eski ve yeni binaya göre farklılık analizine tabi tutulmuş ardından da çalışanların anket sorularına verdikleri cevaplar farklılık analizine tabi tutulmuştur. Farklılık testi olarak bağımlı iki örnek t-testi kullanılmasına karar verilmiştir. Çünkü bağımlı iki örnek t-testi ortalamaları karşılaştırırken iki ayrı örneklem grubu yerine aynı örneklem grubu üzerinde analizler yapılır (Kalaycı, 2005, s.77). Burada da aynı örneklem grubunun farklı zaman dilimlerindeki algıları değerlendirildiğinden dolayı bağımlı iki örnek t-testi kullanılmıştır. Sonuçlar hem öğrenciler hem de çalışanlar için olacak şekilde ayrı ayrı Tablo 3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Bağımlı İki Örnek t Testi Sonuçları

<i>Öğrencilere Ait Faktörler</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>Standart Hata Ortalama</i>	<i>t-Değeri</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
İş Tatmini (Eski Okul)	2,2126	1,121	0,108	8,062	0,000*
İş Tatmini (Yeni Okul)	3,5280	1,224	0,118		
Örgütsel Bağlılık (Eski Okul)	2,8953	1,089	0,105	3,709	0,000*
Örgütsel Bağlılık (Yeni Okul)	3,4654	1,23	0,119		
Motivasyon (Eski Okul)	3,8193	0,878	0,849	0,428	0,670
Motivasyon (Yeni Okul)	3,8744	0,955	0,923		
<i>Çalışanlara Ait Faktörler</i>					
İş Tatmini (Eski Okul)	1,70	0,627	0,140	13,049	0,000*
İş Tatmini (Yeni Okul)	4,420	0,489	0,109		
Örgütsel Bağlılık (Eski Okul)	2,660	1,056	0,236	5,108	0,000*
Örgütsel Bağlılık (Yeni Okul)	4,260	0,591	0,132		
Motivasyon (Eski Okul)	3,661	0,452	0,101	1,508	0,148
Motivasyon (Yeni Okul)	3,927	0,599	0,133		

*p<0.005

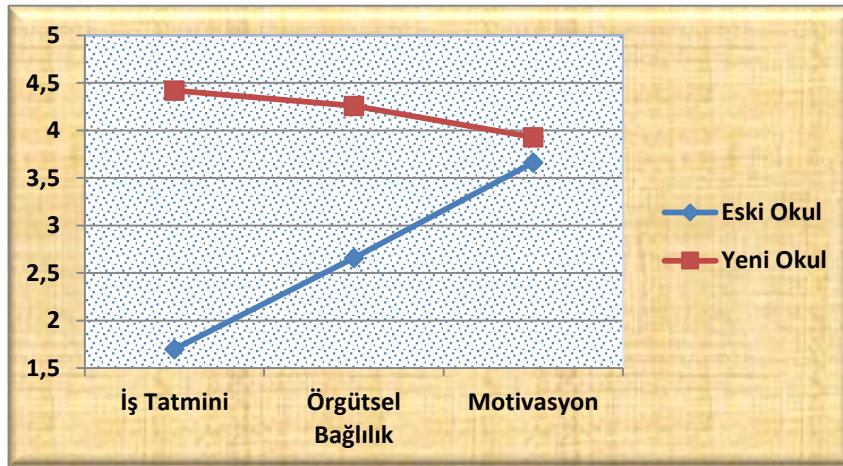
Bulgular

Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına göre öğrenciler açısından bulgular; iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında iki binada yapılan anket sonuçlarının birbirinden farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Şekil 1'de de görüleceği üzere iş tatmini değişkeni açısından eski bina ve yeni bina arasında ciddi bir farklılık bulunmaktadır. Öyle ki eski binada yapılan anket sonucuna göre ortalaması 2,213 ($p=0,000$) gibi düşük bir seviyede iken yeni binada ortalama 3,528 ($p=0,000$)' a çıkmıştır. Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkeni açısından bir değerlendirme yapıldığında eski binada yapılan anket sonucunda ortalama 2,895 ($p=0,000$) iken yeni binada bu değer 3,465 ($p=0,000$)'a yükselmiştir. Fakat motivasyon değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında eski bina ortalaması 3,819 ve yeni bina ortalaması 3,874 çıkmıştır. Bu sonuç motivasyon değişkeni açısından eski bina ve yeni bina arasında anketlere verilen cevaplarda bir farklılığın olmadığını göstermektedir.



Şekil 1. Öğrencilerin verdikleri cevaplara göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon değişkenlerinin eski ve yeni okul karşılaştırması

Çalışanlar açısından bulgular değerlendirilecek olursa Şekil 2’de de görüleceği gibi iş tatmini ve örgütsel bağlılık konularında iki binada yapılan anket sonuçlarının birbirinden farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Eski binada yapılan anket sonucuna göre iş tatmini ortalaması 1,70 ($p=0,000$) gibi düşük bir seviyede iken yeni binada ortalama 4,420 ($p=0,000$)’ a çıkmıştır. Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkeni açısından bir değerlendirme yapıldığında eski binada yapılan anket sonucunda ortalama 2,660 ($p=0,000$) iken yeni binada bu değer 4,260 ($p=0,000$)’a yükselmiştir. Fakat motivasyon değişkeni açısından değerlendirme yapıldığında durum eski bina ortalaması 3,661 ve yeni bina ortalaması 3,927 arasında bir farklılığın olmadığı yönündedir. Öğrencilerin sonuçlarında olduğu gibi motivasyon değişkeninde çalışanların anketlere verdikleri cevaplar açısından eski bina ve yeni bina arasında bir farklılığın bulunmadığı ortaya çıkmıştır.



Şekil 2. Çalışanların verdikleri cevaplara göre iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon değişkenlerinin eski ve yeni okul karşılaştırması

Sonuçlar

Atatürk Üniversitesi Aşkale Meslek Yüksekokulunda yapılan bu çalışma hem literatürü destekleyici hem de literatürdeki aksini yönünde sonuçlar barındırmaktadır. Yapılan geniş kapsamlı literatür çalışmasına göre önceden yapılan çalışmalar iş yerlerindeki fiziki çalışma koşullarında oluşturulacak iyileştirmelerin çalışanların iş tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve motivasyon düzeyleri açısından olumlu değişimler oluşturacağı yönünde görüş belirtmekteydi. Yapılan bu çalışmada hem öğrenciler açısından alınan algısal değerlendirmeler hem de çalışanlar açısından alınan algısal değerlendirmelerde fiziki çalışma koşullarında oluşturulacak bir iyileştirme çalışanlar ve öğrenciler açısından iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları yönünden olumlu iyileşmelere neden

olmuştur. Ancak motivasyon konusunda öğrencilerin ve çalışanların algısal değerlendirmelerinde herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Esasında motivasyonu etkileyen çok sayıda faktör var bu faktörlerden biri olarak fiziki çalışma koşullarının iyileşmesinin elbette etkileri olacaktır. Ancak kurumun akademik bir kurum olması ve motive edici faktörlerin akademik niteliğinin daha ağır bastığı düşüncesiyle bir değerlendirme yapacak olursak, akademik nitelikteki kurumlarda fiziki nitelikte oluşturulacak iyileştirmeler motivasyon sürecinde öncelikli etkiye sahip değildir. Esasında böyle bir genel değerlendirme yapabilmek için daha kapsamlı bir çalışmanın yapılmasının gerekliliği de önemlidir.

Öneriler

Bu çalışma yalnızca üniversiteler için değil aynı zamanda büro çalışanları içinde öneriler barındırmaktadır. Fiziki çalışma şartlarının etkisi Elton Mayo ve arkadaşlarının yaptığı Hawthorne araştırmalarından beri incelenmektedir. Hem üniversiteler açısından hem de her tür büronun bulunduğu işyerlerinde oluşturulacak fiziki çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin üniversite ve firmaların bütçelerinde büyük yer kapladığı bir gerçektir. Üniversite yönetimlerinin ve işyerlerinin iç ve dış müşterileri için oluşturacakları fiziki çalışma koşulları iyileştirmelerinde algısal sonuçlarının neler olacağı yönünde uzun vadeli planlarla hareket etmeleri gerekmektedir.

Elbette ki böyle dar kapsamlı örnekleme yapılan çalışmalarda çıkarılacak sonuçlarla genelleme yapmak zorlaşmaktadır. Gelecekte yapılacak bu tip bir çalışmada daha geniş kapsamlı bir örnekleme ve Türkiye genelinde çalışılması daha genel verilerin elde edilmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Bagozzi, R. (1992). The self-regulation of attitudes, intentions and behavior. *Social Psychology Quarterly*, Vol.55 178-204.
- Brill, M., Wiedemann, S., BOSTI Associates. (2001). *Disproving Widespread Myths About Workplaca Design*. Kimballa International Jasper IN.
- Finnegan, M.C., Solomon, L.Z. (1981). Work Attitudes in Windowed vs Windowless Environments. *Journal of Social Psychology*, 115, 291-292.
- George JR. Bettenhausen K. (1990). Understanding prodocial behavior, sales performance and turnover: a group- level analysis in a service context. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, pp.698-709.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara.
- Leather, P., Pygras, M., Beale, D., Lawrence, C. (1998). Windows in the Workplace: Sunlight, View and Occupational Stress. *Environment and Behavior*, 30, 739-362.
- Mathieu JE, Zajac DM. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Vol.108 171-194.
- Mowday RT, Porter LW, Steers RM. (1982). *Employee-organizastion linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Newsham, G., JayBrand, C.D., Veitch, J., Aries, M., Charles, K. (2009). Linking Indoor Environment Conditions to Job Satisfaction. *Building Research & Information*, 37(2), 129-147.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Rollinson, D., Broadfield, A., Edwards, D.J. (1998). Organizational Behavior and Analsis, An Integrated Approach. Pearson Education, Prentice Hall.

Rovai, A., P.; Ponton, M.,K.; Wighting, M., J., Baker, J.D. (2007). A Comparative Analysis of Student Motivation in Traditional Classroom and E-Learning Courses. International Journal On E-Learning, 6(3), 413-432.

Schepers, C., De Gieter, S., Papermans, R., Du Bois, C., Caers, R. and Jegers, M. (2005). How are employees of the nonprofit sector motivated? A research need. Nonprofit Management and Leadership, Vol.16, pp.191-208.

Toode, K., Routasalo, P., Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. International Journal of Nursing Studies, Vol.48, No.2 pp. 246-257.

YÖK. (2013). <http://www.yok.gov.tr/web/guest/devlet-universiteleri1>.