

AKADEMİSYENLERİN AKADEMİK İLETİŞİM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yrd. Doç. Dr. Türkan ARGON*; Arş. Gör. Meltem A. KÖSTERELİOĞLU*

*AİBÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bil. Böl. EYDP ABD BOLU

Özet

Bu çalışmada akademisyenlerin akademik iletişim algıları saptanarak, çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırma evrenini, Karadeniz Bölgesinde bulunan bir üniversitenin Eğitim Fakültesi'nde görev yapan 150 akademisyen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Gizir ve Gizir (2005) tarafından geliştirilen "Akademik Ortamda İletişim Analizi Envanteri (AOİAE)" kullanılmıştır. Envanter, akademik ortamda iletişim sürecini olumsuz etkileyen faktörleri içerip 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, t-testi, Anova ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin en olumsuz algıladıkları boyut bireysellik, en olumlu algıladıkları boyut eleştiri boyutudur. Akademisyenlerin akademik iletişim düzeyleri cinsiyet, unvan, yaş, fakültede çalışma süresi ve bölüm değişkenlerine göre çeşitli alt boyutlarda anlamlı farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İletişim, akademik algı, üniversite.

INVESTIGATING THE ACADEMIC COMMUNICATION LEVELS OF ACADEMICIANS THROUGH DIFFERENT VARIABLES

Abstract

The study aims to determine the perceptions of academicians related to academic communication and to assess whether these perceptions display variation according to different variables. Survey model is followed throughout the study. The research population is made up of 150 academicians who officiate in the Department of Education at a university situated in Black Sea region.

“Inventory of Communication Analysis in Academic Context (AOİAE)” developed by Gizir and Gizir (2005) was used in the study as the data collection method. The inventory includes the negative factors that affect communication in academic contexts and has 10 sub-dimensions. Frequency analysis, average means, t-test, ANOVA and Kruskal Wallis H tests were used in analyzing the data. According to research results, the dimension that was perceived to be the most negative by the academicians has been found to be individualism and the most positively perceived dimension is criticism. There have been many statistically meaningful differences in variables such as gender, title, age, duration of work at the faculty and the department of the participant.

Key Words: Communication, academic context, university.

GİRİŞ

Giderek artan rekabet koşullarında örgütlerin sahip oldukları en büyük güç mevcut insan kaynaklarıdır. Fakat örgütler ne kadar mükemmel insan kaynağına sahip olurlarsa olsunlar, onların tam desteğini ve etkili katılımını sağlamadan amaçlarını gerçekleştirmekte zorlanırlar. Bu açıdan bakıldığında çalışanların örgüte uyumlarının sağlanması, örgüte özdeşleşmeleri, örgüte olan güvenleri, işinden duydukları haz, örgüte olan bağlılıkları gibi durumlar örgütsel amaçlar doğrultusunda etkililik ve verimliliği etkileyen önemli unsurlar arasındadır.

Diğer yandan birer toplumsal sistem olan örgütlerin oluşması ve yaşayabilmesi, kendi içlerinde ve çevreleriyle kurdukları ilişkileri belirli düzen içinde sürdürmelerine ve etkili bir iletişim politikası izlemelerine bağlıdır (Sabuncuoğlu, 1984). Örgüt yönetimi, amaçlarını gerçekleştirebilmek için yönetim süreçlerine ilişkin ilke, model ve teknikleri sistemli bir şekilde uygulamalıdır. Bu fonksiyonları uygulayabilmek için örgütler, etkili bir örgütsel iletişim sistemine sahip olmalıdır. Çünkü iletişim, bilinçli bir yönetimin vazgeçilmez aracıdır (Tortop & Aykaç, 1999). Örgüt içinde kurulan etkili iletişim, örgütün yapısını, kültürünü, çalışanlar arasındaki ilişkileri, teknoloji kullanımını, yetki akışını, çalışanların davranışını ve performansını etkilemektedir (Vural, 2003). Ayrıca iletişim, bilgilerin paylaşılıp çaba ve gayretlerin birleştirilmesini

sağladığı gibi, çalışanların iş tatmini ve örgüte olan bağlılıklarını da artırmaktadır. Örgütte bilgilendirici ve katılımcı bir yönetim tarzı benimsenerek yalın bir hiyerarşik düzenleme yapılırsa, ast-üst ilişkilerinde açık iletişim uygulanırsa çalışanların iş yapma istekleri de artacaktır. Çalışanlar böyle bir iletişim ortamında daha verimli işler çıkarıp performanslarını artıracaklardır.

Üniversiteler, eğitim örgütleri içinde en üstte yer alan kurumlardır. Toplumsal yapıda oldukça önemli yer işgal ederler. Bu kurumlarda çalışan akademisyenlerin gerek kendi gelişimleri gerekse yetiştirdikleri öğrencilerin gelişimleri açısından kurumlarındaki iletişim sistemi son derece önemlidir. Bu doğrultuda araştırmada, akademisyenlerin fakültelerinde algıladıkları akademik iletişim algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın örgüt ortamı profilinin belirlenmesi ve alınabilecek önlemler bakımından yöneticilere ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Eğitim Fakültesi'ndeki akademisyenlerin akademik iletişim algıları saptanarak, çeşitli değişkenlere göre değişip değişmediğini ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için şu sorulara cevap aranmıştır:

1- Akademisyenlerin fakültelerinde algıladıkları akademik iletişim düzeyleri nedir?

2- Akademisyenlerin kurumlarında algıladıkları akademik iletişim düzeyleri cinsiyet, unvan, yaş, fakültede çalışma süresi ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinde olup, uygulama kapsamına alınan akademisyenlerin akademik iletişim düzeyleri var olan şekliyle ortaya konmaya çalışılmıştır. Var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımları tarama modelindedir (Karasar, 2005).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2007-2008 öğretim yılında Karadeniz Bölgesinde bulunan bir üniversitenin Eğitim Fakültesi'nde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Evrende toplam 150 akademisyen bulunmaktadır. (7 profesör, 11 doçent, 72 yardımcı doçent, 30 öğretim görevlisi, 30 araştırma görevlisi). Araştırma evren üzerinde yürütülmüş örneklem seçimine gidilmemiştir. Akademisyenlerin tamamına araştırmada kullanılan ölçek dağıtılmış, bunlardan 120'si geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Gizir ve Gizir (2005) tarafından geliştirilen "Akademik Ortamda İletişim Analizi Envanteri (AOİAE)" kullanılmıştır. Envanter, akademik ortamda iletişim sürecini olumsuz etkileyen faktörleri içerip, 10 alt boyuttan oluşmaktadır. (Yetersiz iletişim, Bireysellik, Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı, Motivasyon eksikliği, Gruplaşma, Yönetimsel sorunlar, Ortak amaç eksikliği, Eleştiri, Bölümün içedönük özelliği, Bölüm atmosferi). Envanterde 5'li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. (5='kesinlikle katılıyorum'dan, 1='kesinlikle katılmıyorum'a doğru). Alt ölçekler için Cronbach Alpha tutarlılık katsayıları sırasıyla .81, .68, .76, .67, .69, .85,.85, .75, .80, .88 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ise alt boyutlar için hesaplanan Cronbach Alpha tutarlılık katsayıları .60 ile .90 arasında değişmektedir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 16.00 paket programı kullanılmıştır. Kişisel bilgiler için yüzde ve frekanslar hesaplanmıştır. Akademisyenlerin akademik iletişim düzeyleri, alt boyutlar açısından ayrı ayrı ele alınarak her alt boyuttaki aritmetik ortalamaları dikkate alınarak yorumlanmıştır. Akademisyenlerin kişisel özellikleriyle akademik iletişim düzeylerine ilişkin görüşleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için; cinsiyet değişkeninde t-testi; unvan, yaş, fakültede çalışma süresi ve bölüm değişkenlerinde Anova testi ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Fark çıkan durumlarda farkın kaynağını bulmak için Tukey Testi ve Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Çalışmada bundan sonraki bölümlerde akademik iletişim algısı "AİA" şeklinde gösterilmiştir.

BULGULAR

1. Akademisyenlerin Kişisel Özellikleri

Tablo 1'e göre; akademisyenlerin %35,8'i İlköğretim, %20,8'i Eğitim Bilimleri, %20,8'i Güzel Sanatlar bölümlerinde olup, bunları diğer bölümler izlemektedir. Akademisyenlerin %56,7'si erkek, %43,3'ü kadındır. Unvan açısından çoğunluğu %43,3 ile Yardımcı Doçentler, %30 ile Araştırma Görevlileri oluşturmaktadır. Akademisyenlerin yaş açısından yüzdeler dağılımları birbirine yakındır. Fakültede çalışma süresi açısından bakıldığında %41,7'si 5 yıldan daha az süredir fakültede çalışmaktadır.

Tablo 1. Akademisyenlerin Kişisel Değişkenlerine İlişkin Dağılımları

Değişkenler		f	%
Bölüm	İlköğretim	43	35,8
	Eğitim Bilimleri	25	20,8
	Güzel Sanatlar	25	20,8
	Türkçe	6	5,0
	İngilizce	7	5,8
	Bilgisayar Öğr.Tek.E. (BÖTE)	5	4,2
	Özel Eğitim	9	7,5
Cinsiyet	Kadın	52	43,3
	Erkek	68	56,7
Unvan	Profesör	4	3,3
	Doçent	7	5,8
	Yardımcı Doçent	52	43,3
	Öğretim Görevlisi	21	17,5
	Araştırma Görevlisi	36	30,0
Yaş	25-30 yaş	29	24,2
	31-35 yaş	25	20,8
	36-40 yaş	34	28,3
	41 ve üstü yaş	32	26,7
Fakültede Çalışma Süresi	5 ve daha az yıl	50	41,7
	6-10 yıl	32	26,7
	11-15 yıl	38	31,7

2. Akademisyenlerin AİA'na İlişkin Bulgular

Tablo 2'ye göre akademisyenlerin en olumsuz algıladıkları boyut Bireysellik boyutudur. ($\bar{x}=23,44$) Bunu Gruplaşma ($\bar{x}=23,20$), Yönetimsel Sorunlar ($\bar{x}=22,77$), Yetersiz iletişim ($\bar{x}=17,06$), Ortak amaç eksikliği" ($\bar{x}=15,47$), Bölüm atmosferi ($\bar{x}=15,29$), Bölümün içedönük özelliği ($\bar{x}=12,40$),

Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı ($\bar{x}=12,30$), Motivasyon eksikliği ($\bar{x}=12,04$) ve Eleştiri ($\bar{x}=9,77$) boyutları izlemektedir.

Tablo 2. Akademisyenlerin AİA

Boyutlar	\bar{x}	ss
Yetersiz iletişim	17,06	5,023
Bireysellik	23,44	4,393
Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı	12,30	3,171
Motivasyon eksikliği	12,04	2,675
Gruplaşma	23,20	5,089
Yönetimsel sorunlar	22,77	6,820
Ortak amaç eksikliği	15,47	4,234
Eleştiri	9,77	2,763
Bölümün içedönük özelliği	12,40	3,115
Bölüm atmosferi	15,29	2,992

3. Akademisyenlerin Kişisel Özelliklerine Göre AİA

3.1. Cinsiyete Göre AİA

Tablo 3. Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları

AİAEB	Cinsiyet	N	Ortalama	S	sd	t	p
Yetersiz iletişim	Kadın	52	18,1538	5,64778	118	2,103	,038
	Erkek	68	16,2353	4,35073			
Bireysellik	Kadın	52	24,1538	4,53909	117	1,559	,122
	Erkek	67	22,8955	4,22881			
Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı	Kadın	52	12,4423	3,56680	117	,422	,674
	Erkek	67	12,1940	2,85104			
Motivasyon eksikliği	Kadın	51	12,4902	2,95549	117	1,593	,114
	Erkek	68	11,7059	2,41302			
Gruplaşma	Kadın	51	23,5686	5,86602	115	,677	,499
	Erkek	66	22,9242	4,42479			
Yönetimsel sorunlar	Kadın	52	24,2885	6,23506	117	2,168	,032
	Erkek	67	21,5970	7,06476			
Ortak amaç eksikliği	Kadın	51	16,2941	4,33264	117	1,856	,066
	Erkek	68	14,8529	4,08223			
Eleştiri	Kadın	52	10,1923	2,43374	118	1,453	,149
	Erkek	68	9,4559	2,96967			
Bölümün içedönük özelliği	Kadın	52	12,7308	3,16919	118	,991	,324
	Erkek	68	12,1618	3,07426			
Bölüm atmosferi	Kadın	52	15,1154	3,49034	117	-,572	,568
	Erkek	67	15,4328	2,55973			

p<.05

Tablo 3’de cinsiyet değişkenine göre akademisyen algılarının, Yetersiz iletişim ve Yönetimsel sorunlar alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Her iki alt boyutta da erkek akademisyenlerin aritmetik ortalamaları kadın akademisyenlerden daha düşüktür. Bu durum kadın akademisyenlerin bu boyutlara ilişkin algılarının erkek akademisyenlere göre daha olumsuz olduğunu göstermektedir.

3.2. Unvana Göre AİA

Tablo 4. Unvana İlişkin Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

AİAEB	Unvan	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Yetersiz iletişim	Prof.	4	26,25	4	7,777	,100
	Doç	7	42,07			
	Yrd.Doç.	52	65,06			
	Öğr.Gör.	21	66,98			
	Arş.Gör.	36	57,53			
Bireysellik	Prof.	4	23,88	4	5,987	,200
	Doç	7	47,43			
	Yrd.Doç.	52	63,73			
	Öğr.Gör.	21	60,17			
	Arş.Gör.	35	61,00			
Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı	Prof.	4	31,25	4	14,179	,007
	Doç	7	66,50			
	Yrd.Doç.	51	50,05			
	Öğr.Gör.	21	78,24			
	Arş.Gör.	36	65,39			
Motivasyon eksikliği	Prof.	4	29,38	4	5,785	,216
	Doç	7	73,36			
	Yrd.Doç.	52	61,94			
	Öğr.Gör.	21	65,36			
	Arş.Gör.	35	54,73			
Gruplaşma	Prof.	4	27,12	4	5,543	,236
	Doç	7	44,79			
	Yrd.Doç.	52	59,23			
	Öğr.Gör.	20	63,18			
	Arş.Gör.	34	62,87			
Yönetimsel sorunlar	Prof.	4	30,50	4	8,927	,063
	Doç	7	90,14			
	Yrd.Doç.	51	60,26			
	Öğr.Gör.	21	62,19			
	Arş.Gör.	36	55,76			
Ortak amaç eksikliği	Prof.	4	42,38	4	3,950	,413
	Doç	7	81,50			
	Yrd.Doç.	52	59,75			
	Öğr.Gör.	20	60,62			
	Arş.Gör.	36	57,79			
	Prof.	4	26,12			

Eleştiri	Doç	7	73,79	4	5,262	,261
	Yrd.Doç.	52	61,10			
	Öğr.Gör.	21	63,69			
	Arş.Gör.	36	59,01			
Bölümün içedönük özelliği	Prof.	4	46,38	4	4,428	,351
	Doç	7	78,43			
	Yrd.Doç.	52	60,70			
	Öğr.Gör.	21	67,12			
Bölüm atmosferi	Arş.Gör.	36	54,43	4	9,519	,049
	Prof.	4	89,50			
	Doç	7	44,64			
	Yrd.Doç.	51	53,35			
	Öğr.Gör.	21	58,21			
	Arş.Gör.	36	70,17			

p<.05

Akademisyenlerin unvanlarına göre AİA, Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı ve Bölüm atmosferi alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. (Tablo 4). Farkın anlamlılığı Mann Whitney U testi ile sınanmıştır. *Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı* alt boyutunda profesör-yardımcı doçentler arasında yardımcı doçentlerin, profesör-öğretim görevlileri arasında öğretim görevlilerinin; *Bölüm atmosferi* alt boyutunda ise profesör-doçentler arasında profesörlerin, doçent-araştırma görevlileri arasında araştırma görevlilerinin daha olumsuz algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.3. Yaşa Göre AİA

Tablo 5. Yaşa İlişkin Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

AİAEB	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Yetersiz iletişim	25-30 yaş	29	66,64	4	6,806	,146
	31-35 yaş	25	64,50			
	36-40 yaş	34	65,12			
	41 ve üstü yaş	32	51,33			
Bireysellik	25-30 yaş	29	66,68	4	9,381	,052
	31-35 yaş	25	64,60			
	36-40 yaş	34	67,01			
	41 ve üstü yaş	32	46,86			
Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı	25-30 yaş	29	72,40	4	5,602	,231
	31-35 yaş	25	49,28			
	36-40 yaş	34	59,28			
	41 ve üstü yaş	32	60,06			
Motivasyon eksikliği	25-30 yaş	29	56,46	4	8,258	,083
	31-35 yaş	25	67,40			
	36-40 yaş	34	67,94			
	41 ve üstü yaş	32	52,39			
Gruplaşma	25-30 yaş	29	63,85	4	3,775	,437
	31-35 yaş	23	55,89			
	36-40 yaş	34	52,91			

	41 ve üstü yaş	32	61,19			
Yönetimsel sorunlar	25-30 yaş	29	58,80	4	3,648	,456
	31-35 yaş	25	57,10			
	36-40 yaş	34	68,97			
	41 ve üstü yaş	31	55,02			
Ortak amaç eksikliği	25-30 yaş	29	58,58	4	2,596	,628
	31-35 yaş	24	63,25			
	36-40 yaş	34	65,50			
	41 ve üstü yaş	32	54,59			
Eleştiri	25-30 yaş	29	57,56	4	4,346	,361
	31-35 yaş	25	63,88			
	36-40 yaş	34	68,63			
	41 ve üstü yaş	32	51,834			
Bölümün içedönük özelliği	25-30 yaş	29	60,04	4	4,768	,312
	31-35 yaş	25	62,82			
	36-40 yaş	34	66,90			
	41 ve üstü yaş	32	55,95			
Bölüm atmosferi	25-30 yaş	29	63,96	4	8,972	,001
	31-35 yaş	25	48,74			
	36-40 yaş	34	47,46			
	41 ve üstü yaş	31	74,21			

p<.05

Akademisyenlerin yaş değişkenine göre AİA, *Bölüm atmosferi* alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. (Tablo 5) Mann Whitney U testi sonucunda, 25-30 yaş ile 31-35 yaş aralığındakilerde 31-35 yaş aralığındakilerin; 25-30 yaş ile 36-40 yaş aralığındakilerde 36-40 yaş aralığındakilerin, 31-35 ile 41 yaş üstündekilerde 31-35 yaş aralığındakilerin bölüm atmosferi alt boyutunda olumlu algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.4. Fakültede Çalışma Süresine Göre AİA

Tablo 6. Çalışma Süresine İlişkin Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

AİAEB	Fakültede Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Yetersiz iletişim	5 ve daha az yıl	50	66,56	3	4,122	,249
	6-10 yıl	32	60,41			
	11-15 yıl	38	53,65			
Bireysellik	5 ve daha az yıl	50	61,88	3	2,553	,466
	6-10 yıl	32	62,52			
	11-15 yıl	38	57,11			
Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı	5 ve daha az yıl	50	55,41	3	3,524	,318
	6-10 yıl	32	69,20			

	11-15 yıl	38	58,81			
Motivasyon eksikliği	5 ve daha az yıl	50	60,60	3	,247	,970
	6-10 yıl	31	58,84			
	11-15 yıl	38	60,74			
Gruplaşma	5 ve daha az yıl	50	59,36	3	9,753	,021
	6-10 yıl	32	68,22			
	11-15 yıl	38	47,86			
Yönetimsel sorunlar	5 ve daha az yıl	50	58,32	3	,625	,891
	6-10 yıl	31	61,39			
	11-15 yıl	38	61,93			
Ortak amaç eksikliği	5 ve daha az yıl	50	59,10	3	,537	,911
	6-10 yıl	32	63,41			
	11-15 yıl	38	58,69			
Eleştiri	5 ve daha az yıl	50	61,76	3	,341	,952
	6-10 yıl	32	60,22			
	11-15 yıl	38	59,68			
Bölümün içedönük özelliği	5 ve daha az yıl	50	59,11	3	1,918	,590
	6-10 yıl	32	63,38			
	11-15 yıl	38	61,58			
Bölüm atmosferi	5 ve daha az yıl	50	59,04	3	1,588	,662
	6-10 yıl	32	66,16			
	11-15 yıl	37	56,06			

p<.05

Tablo 6'ya göre akademisyenlerin fakültede çalışma süresi açısından AİA sadece Gruplaşma boyutunda anlamlı fark göstermiştir. Farkın anlamlılığı incelendiğinde 6-10 ve 11-15 yılın üzerinde fakültede çalışan akademisyenler arasında görülmüş, 6-10 yıl fakültede çalışma süresine sahip olan akademisyenlerin bu alt boyutta olumsuz algıya sahip oldukları görülmüştür.

3.5. Bölüme Göre Akademisyenlerin AİA

Tablo 7. Bölüme İlişkin Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

AİAEB	Bölüm	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Yetersiz iletişim	İlköğretim	43	63,95	6	9,535	,146
	Eğitim bilimleri	25	55,30			
	Güzel Sanatlar	25	49,34			
	Türkçe	6	68,83			
	İngilizce	7	84,07			
	BÖTE	5	82,40			
	Özel Eğitim	9	53,39			
Bireysellik	İlköğretim	43	65,28	6	11,483	,075
	Eğitim bilimleri	25	70,52			
	Güzel Sanatlar	24	49,73			
	Türkçe	6	74,58			
	İngilizce	7	43,86			

	Böte	5	53,20			
	Özel Eğitim	9	39,56			
Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı	İlköğretim	42	59,21	6	6,828	,337
	Eğitim bilimleri	25	55,22			
	Güzel Sanatlar	25	62,02			
	Türkçe	6	46,33			
	İngilizce	7	48,36			
	BÖTE	5	84,40			
	Özel Eğitim	9	75,94			
Motivasyon eksikliği	İlköğretim	43	61,44	6	3,363	,762
	Eğitim bilimleri	25	57,98			
	Güzel Sanatlar	25	60,92			
	Türkçe	5	47,60			
	İngilizce	7	76,00			
	BÖTE	5	44,80			
	Özel Eğitim	9	59,06			
Gruplaşma	İlköğretim	43	63,74	6	10,119	,120
	Eğitim bilimleri	25	44,66			
	Güzel Sanatlar	24	53,90			
	Türkçe	6	63,17			
	İngilizce	6	59,67			
	BÖTE	4	78,00			
	Özel Eğitim	9	78,11			
Yönetimsel sorunlar	İlköğretim	42	70,70	6	15,432	,017
	Eğitim bilimleri	25	64,74			
	Güzel Sanatlar	25	43,50			
	Türkçe	6	54,00			
	İngilizce	7	72,79			
	BÖTE	5	30,50			
	Özel Eğitim	9	53,17			
Ortak amaç eksikliği	İlköğretim	43	66,58	6	8,010	,237
	Eğitim bilimleri	25	65,42			
	Güzel Sanatlar	25	51,04			
	Türkçe	6	66,75			
	İngilizce	6	45,83			
	BÖTE	5	34,20			
	Özel Eğitim	9	57,67			
Eleştiri	İlköğretim	43	63,69	6	11,390	,077
	Eğitim bilimleri	25	65,72			
	Güzel Sanatlar	25	60,98			
	Türkçe	6	63,67			
	İngilizce	7	62,36			
	BÖTE	5	11,80			
	Özel Eğitim	9	52,94			
Bölümün içedönük özelliği	İlköğretim	43	62,50	6	18,817	,004
	Eğitim bilimleri	25	77,24			
	Güzel Sanatlar	25	47,04			
	Türkçe	6	54,92			
	İngilizce	7	84,57			
	BÖTE	5	39,20			
	Özel Eğitim	9	38,67			

Bölüm atmosferi	İlköğretim	43	51,92	6	14,908	,021
	Eğitim bilimleri	25	59,04			
	Güzel Sanatlar	24	73,44			
	Türkçe	6	43,58			
	İngilizce	7	40,00			
	BÖTE	5	81,80			
	Özel Eğitim	9	79,83			

p<.05

Akademisyenlerin AİA Yönetimsel sorunlar, Eleştiri, Bölümün içe dönük özelliği ve Bölüm atmosferi alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir. (Tablo 7) Yapılan Mann Whitney U testine göre;

Yönetimsel sorunlar boyutunda İlköğretim ve Güzel sanatlar bölümleri ile Eğitim bilimleri ve Güzel sanatlar bölümleri arasında anlamlı fark çıkmıştır. Her iki grup karşılaştırmasında da Güzel sanatlar bölümünde çalışan akademisyenlerin daha olumlu bir algıya sahiptir. *Eleştiri boyutunda* İlköğretim-BÖTE, Eğitim bilimleri-BÖTE ve Türkçe-BÖTE arasında anlamlı fark çıkmıştır. Tüm ikili karşılaştırmalarda BÖTE'deki akademisyenlerin daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. *Bölümün içedönük özelliği boyutunda* Eğitim Bilimleri-Güzel sanatlar, Eğitim bilimleri-BÖTE arasında, her ikisinde de Eğitim bilimlerinde çalışanlar, İngilizce-BÖTE arasında ise İngilizce bölümünde çalışanların daha olumsuz algıya sahiptirler. *Bölüm atmosferi boyutunda* İlköğretim-Özel eğitim arasında İlköğretimde çalışanların, Türkçe-BÖTE arasında Türkçe bölümünde çalışanların, İngilizce-BÖTE arasında İngilizce bölümünde çalışanların daha olumlu algıya sahip oldukları görülmüştür.

SONUÇLAR

Akademisyenlerin AİA'na ilişkin sonuçlara göre en olumsuz algıladıkları boyutun bireysellik, en olumlu algıladıkları boyutun ise eleştiri boyutu olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin akademik iletişim envanteri alt boyutları, *cinsiyete göre* yetersiz iletişim, yönetimsel sorunlar; *unvana göre* bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı ve bölüm atmosferi, *yaşa göre* bölüm atmosferi, *fakültede çalışma süresine göre* gruplaşma; *çalıştıkları bölüme göre* ise, yönetimsel sorunlar,

eleştiri, bölümün içedönük özelliği, bölüm atmosferi alt boyutlarında anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır.

Cinsiyete göre fark çıkan Yetersiz iletişim ve Yönetimsel sorunlar alt boyutlarının her ikisinde de erkek akademisyenlerin aritmetik ortalamaları kadın akademisyenlerden daha düşüktür. Bu durum erkeklerin bu boyutlarda kadınlara göre daha olumlu algıya sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Unvana göre, akademisyenlerin AİA, *Bilimsel bilginin yetersiz paylaşımı* alt boyutunda profesör ve yardımcı doçentler arasında yardımcı doçentlerin, profesör ve öğretim görevlileri arasında öğretim görevlilerinin olumsuz algıya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre yardımcı doçentler ve öğretim görevlileri bölümdeki akademisyenlerin birbirlerinin akademik etkinlikleri konusunda yeterli bilgi alış verişinde bulunmadıklarını düşünmektedirler. *Bölüm atmosferi* alt boyutunda ise profesör ve doçentler arasında profesörlerin, doçent ve araştırma görevlileri arasında araştırma görevlilerinin daha olumsuz algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu boyuttaki ölçek maddeleri açısından değerlendirildiğinde profesör ve araştırma görevlilerinin bölümde birliktelik hissini olmaması, kendini bölümün bir parçası gibi hissetme ve diğer insanlara yakın hissetme konularında olumsuz algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu durum unvan sıralamasında araştırma görevlilerinin ilk basamakta profesörlerin ise son basamakta oluşundan dolayı diğer çalışanlarla aralarında oluşan mesafeden ileri gelen bir durum olarak yorumlanabilir.

Yaş değişkenine göre akademisyenlerin AİA, Bölüm atmosferi alt boyutunda, 25-30 yaş ile 31-35 yaş aralığındakilerde 31-35 yaş aralığındakilerin; 25-30 yaş ile 36-40 yaş aralığındakilerde 36-40 yaş aralığındakilerin, 31-35 ile 41 yaş üstündekilerde 31-35 yaş aralığındakilerin bölüm atmosferi alt boyutunda olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu durumda 30-40 yaş arasındaki akademisyenlerin daha olumlu algıya sahip oldukları söylenebilir. De Cenzo ve Robbins (1996), bireylerin kariyer evrelerini belirleyen yaş dönemlerini ortaya koymuştur. Buna göre 35-50 yaş arası orta kariyer dönemine denk gelmektedir. Bu dönemde birey gelişimini sürdüreceği mi, durağanlaştıracak mı karar verdiği evredir. Türk toplumu açısından düşünüldüğünde bireylerin meslek sahibi olması

oldukça güçtür. Akademisyenler içinde bu yaş grubunda olanlar akademik kariyerlerini yükseltme çabasıındadırlar ve daimi kadroları yoktur. Bu faktörler onların işlerine daha fazla sahip çıkıp, bölüm atmosferini daha olumlu algılamalarının kaynağı olabilir.

Fakültede çalışma süresine göre; AİA Gruplaşma boyutunda, 6-10 ile 11-15 yılın üzerinde fakültede çalışan akademisyenler arasında görülmüştür. 6-10 yıl fakültede çalışma süresine sahip olan akademisyenlerin bu alt boyutta olumsuz algıya sahip oldukları görülmüştür. Kıdemi az olan çalışanlar, diğerlerinden daha kısa süredir fakültede çalışmaktadırlar. Hem fakülteyi diğerleri kadar iyi tanımama, hem de işlerini tanıma sürecindedirler. Bundan dolayı daha olumsuz algıya sahip olmuş olabilirler.

Bölmelere göre; AİA Yönetimsel sorunlar, Eleştiri, Bölümün içe dönük özelliği ve Bölüm atmosferi alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir. *Yönetimsel sorunlarda* Güzel sanatlar; *Eleştiride* BÖTE'deki akademisyenler daha olumlu sahiptir. *Bölümün içedönük özelliğinde* Eğitim bilimlerinde çalışanların daha olumsuz algıya sahiptir. *Bölüm atmosferi* boyutunda da İlköğretim ve Özel eğitim arasında İlköğretim, Türkçe ve BÖTE arasında Türkçe, İngilizce ve BÖTE arasında İngilizce bölümünde çalışanların daha olumlu algıya sahiptirler.

KAYNAKLAR

De Cenzo, D.A. ve R.P. Robbins (1996). **Human Resource Management**. John Wiley & Sons. Inc. 5th. Edition.

Karasar, N. (2005). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. 15. Baskı, Ankara: Nobel Yay.

Sabuncuoğlu, Z. (1984). **Çalışma Psikolojisi**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Yay.

Tortop, Nuri & Burhan Aykaç. (1999). **Yönetim Bilimi**. Ankara: Yargı Yayınevi.

Vural, Z.B. (2003). **Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim**. İstanbul: İletişim Yay.

Gizir, Gizir ,2005

Gizir, S. ve C.A. Gizir. (2005). "Akademik Ortamda İletişim Envanteri". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2005, ss.

112-125. Alındığı Adres:

http://efd.mersin.edu.tr/dergi/meuefd_2005_001_001/pdf/meuefd_2005_01_001_0112-0125_gizir&gizir.pdf. Erişim Tarihi: 12.03.2008