



## YÜKSEKÖĞRETİM ÖRGÜTLERİNDE DEĞİŞİM VE YENİLEŞMEYE İLİŞKİN AKADEMİK ALGILAMALAR

### PERCEPTIONS OF THE ACADEMICIANS ABOUT CHANGE AND INNOVATION AT HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Yüksel GÜNDÜZ<sup>1</sup>  
Aydm BALYER<sup>2</sup>

#### Öz

Araştırmanın amacı, yükseköğretim örgütlerinde değişim ve yenileşmeye ilişkin öğretim elemanlarının akademik algılarının ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan devlet üniversitelerindeki (Marmara, Boğaziçi ve İstanbul Üniversitesi) eğitim fakültelerinde çalışan 843 öğretim elemanı oluştururken, örneklemini ise evrenden “oransız eleman örnekleme” yöntemi ile seçilen 196 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırma nicel olarak yürütülmüş, veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen 30 maddelik bir ölçekle toplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak hesaplanmıştır. Ölçekle elde edilen veriler, yüzde, ortalama, t testi ve tek yönlü varyans analizi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonuçları, yükseköğretim örgütlerinin “orta düzeyde” bir değişim ve yenileşme ihtiyacı içerisinde olduklarını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, öğretim elemanlarının algıları cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yükseköğretim, öğretim elemanı, değişim, yenileşme

#### Abstract

Main purpose of this study is to find out the perceptions of academics at universities about change and innovation. The population of the study is 843 academicians who work at educational faculties of some state universities in İstanbul (Marmara University, Boğaziçi University and İstanbul University). 196 academicians were chosen using simple random sampling method. The study has been conducted quantitatively and the data has been gathered by means of a 30-item-scale that had been developed by the researchers themselves. The Cronbach Alpha reliability coefficient of the scale is 0.87. The data was analyzed with percentage, arithmetic mean, t test and one way variance analysis. Results reveal that academics perceive change and innovation need at medium level at higher education institutions. At the same time, academics' perceptions indicate significant differences in terms of their gender, age, professional experience and educational status.

**Key Words:** Higher education, academicians, change, innovation

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Artvin Çoruh Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, [gunduz0735@hotmail.com](mailto:gunduz0735@hotmail.com)

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Dr. Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu Davutpaşa Kampüsü, [balyer2001@gmail.com](mailto:balyer2001@gmail.com)

## 1. GİRİŞ

Örgütler, değişimin çok hızlı yaşandığı dünyada varlığını sürdürebilmek için bu değişimlere ayak uydurmak durumundadırlar. Örgütler varlıklarını sürdürmek istiyorlarsa, çevresinde meydana gelen değişimleri önceden sezmek, gerekli önlemleri almak, dış çevresini tehdit ve tehlike olmaktan çıkarmak zorundadırlar (Yeniçeri, 2002:1). Bunun için örgütler değişim ve yenileşmeyi doğru yönetmelidirler. Aksi halde yeni gelişmeler karşısında örgüt yönetilemez hale gelir. Bu nedenle örgütler, değişimi ve yenileşmeyi yönetmek için gerekli fiziksel, insan kaynakları ve yönetsel donanıma sahip olmalıdırlar. Bunu yaparken de insanların ilişki yapılarını ve değerlerini bilmek yöneticiye önemli yararlar sağlar (Bruns ve Bruns, 2007:57). Yeniliğe ve yeni gelişmelere yatırım yapmayan her insan, işletme ve ülke çağdışı kalabilir. Bu amaçla örgütlerin değişim ve yenileşmeye olan gereksinimlerini, çeşitli araştırma yollarıyla ortaya koymaları gerekmektedir. Bazı durumlarda yapılacak küçük değişiklikler örgütü ileride oluşabilecek felaketlerden de koruyabilir (Waks, 2007:294).

Bilgiyi üreten, bunu toplum yararına yayan ve toplumun insan kaynaklarını yetiştiren üniversitelerde değişim ve yenileşme çalışmaları için önemli olan bu durumun üniversitelerde nasıl yaşandığı ve buna dair algının nasıl olduğu kuşkusuz çok önemlidir. Çünkü eğitim kurumları öncü olma rolüyle, değişim ve yenileşmeye karşı daha hazırlıklı ve duyarlı olmak durumundadır. Yükseköğretim kurumlarında değişim ve yenileşme ihtiyacının ne düzeyde hissedildiğinin ortaya çıkartılması amacıyla yürütülen bu çalışmada, öncelikle değişim ve yenileşme kavramları tanıtılmakta, sonra yükseköğretimde değişim ve yenileşme çabaları ele alınmakta ve yine çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında bu örgütlerde değişim ve yenileşmeye ilişkin öğretim elemanlarının akademik algıları tartışılmaktadır. Sonuç olarak değişim ve yenileşme konusunda bu kurumlarda atılması gereken adımlar ya da alınacak önlemler için bazı öneriler geliştirilmektedir.

### Değişme

Değişme ya da değişim, bir bütünün öğelerinde, öğelerin birbirleriyle ilişkilerinde, öncekine göre nicelik ve nitelikçe gözlenebilir bir ayrılığın oluşmasıdır (Başaran, 1992:304). Erdoğan (2004) değişimi genel anlamıyla, belirli bir sürede herhangi bir konuda meydana gelen farklılaşma olarak tanımlamaktadır. Töremen (2002)'e göre değişimin amacı, örgütlerde etkililiği sağlamak, verimliliği yükseltmek, motivasyon ve tatmin düzeyini arttırmaktır.

Değişim genel olarak, bir örgütün üyelerinin katılımı ve desteği ile planlı; beklenmedik koşullar nedeniyle, örgütlerin farkında olarak ya da olmayarak maruz kaldıkları kaçınılmaz bir şekilde plansız olarak meydana gelir (Özdemir, 2000:55). Kezar (2001)'a göre

bu sürecin anlaşılabilmesi için altı unsurun bilinmesi gerekmektedir. Bu unsurlar; evrimsel, erek bilimsel, yaşam döngüsü, diyalektik, sosyal biliş ve kültürel durumlardır.

Örgütsel değişimde kısa ve uzun dönemli değişim olmak üzere iki yaklaşım öne çıkmaktadır. Kısa dönemli değişimde, küçük adımlarla değişim süreci ele alınmakta iken, uzun dönemli değişimde değerler, inançlar, temel örgütsel stratejiler, gücün dağıtımı, örgütsel yapı ve kontrol sistemleri söz konusudur (Griffiths, 1993:159; Parsons ve Findler, 2005:449). Buna göre uzun dönemli değişimde örgütün yapısı büyük ölçüde etkilenmektedir.

Değişim ele alınırken, bunun bir uzlaşma ve değerler dizisi içerisinde ele alınmasına ve bu amaçla tüm bileşenlerin sürece dâhil edilmesine ve zamanının iyi belirlenmesine gerek vardır (Waks, 2007:278). Değişim konusunda yapılması gereken husus “onu baskı ile kontrol altına almak değil, daha ziyade onu örgütsel amaçlar için yönetmektir (Ringel, 2000:1). Aynı zamanda değişimin yenileşme amacına hizmet etmesi çok önemlidir (Rice, 1982: 192). Harvard Business Essentials (2003) adlı kuruluş, değişim yönetilirken dikkat edilmesi gereken hususları; yenilikçi düşüncenin teşvik edilmesi, temsil ve küçük yönetim grupların oluşturulması, güvenin artırılması, esnek olunması ve bu esnekliğin örgüte yayılması, risk almanın teşvik edilmesi, başarısızlığın tolera edilmesi ve karar almanın olabildiğince çevreye yayılması şeklinde belirlemiştir. Küreselleşme, bilgi akışının hızlanması, kalite anlayışının gelişimi, günümüz örgütlerini değişime zorlamaktadır. Bu anlamda yönetim anlayışındaki değişimler, tepe yöneticiler ve iş tasarımıdaki değişimler iletişimin yaygınlaşması ve örgüt içi iletişim sistemlerinin gelişmesi önemlidir (Özmen ve Sönmez, 2007:179). Bunun yanı sıra teknolojik değişim ve bu değişimin insanlardaki dönüşümü, insan yapısını ve örgüt işleyişini derinden etkilemektedir (Demidenko, 2007: 84).

### **Yenileşme**

Yer yer birbirinin yerine kullanılan değişim ve yenileşme aslında farklı durumları ifade etmektedir. Yenileşme, önceden planlanmış belirli bir değişimi içerirken yenileşme, bir rastlantıdan çok, istenmiş ve planlanmış bir hareketi anlatmaktadır. Değişme, kendiliğinden oluşabilir ve bazı durumlarda olumsuz, geriye doğru yani eski sisteme dönüş şeklinde görülebilirken yenileşmenin yönü pozitiftir. Değişme bazen niceliksel olarak karşımıza çıkarken buna karşın yenileşmede hem nicelik hem de nitelik vardır (Özdemir,1995:23).

Schermerhorn'a (1989:520) göre yenileşme, örgütün normal çalışma düzeninin bir parçası olarak yeni düşünceler yaratma ve onları uygulamaya koyma sürecidir. Buna göre *yenileşme = keşif, icat + uygulama* biçiminde formüle edilebilir. Yenileşme, genellikle süreç ve ürün yenileşmesi biçiminde ortaya çıkar. Örgütsel yenileşme dört aşamada gerçekleşir. Buna göre:

1- Düşünce yaratma (*keşifler, mevcut bilinenlerin uzantıları etrafındaki yeni bilgi biçimlerinin oluşumu*).

2- Başlangıç denemeleri (*düşüncelerin kavramsal olarak başkalarıyla tartışma*),

3- Yapılabilirlik belirlemesi (*yapılabilirlik ve mali değer formal yapılabilirlik çalışmalarıyla test edilmesi*).

4- Son uygulama (*yeni sürecin uygulanması*) olmak üzere dört aşaması bulunmaktadır (Schermerhorn, 1989:522-523).

### **Yükseköğretim Kurumlarında Değişim ve Yenileşme**

Yükseköğretim kurumları olarak üniversiteler, oldukça farklı fikirlerin bir arada olduğu karmaşık bir yapı arz eder ve bir kamu hizmeti görevini yerine getirir (Allen, 2009:1). Yükseköğretimin amacı, ülkenin bilim politikasına, toplumun yüksek düzeyde ve çeşitli kademelerdeki insan gücü gereksinmelerine göre öğrencileri ilgi, yeti ve yetenekleri doğrultusunda yetiştirmek, bilimsel alanlarda araştırmalar yapmaktır (Balyer, 2008:21). Yani üniversiteler, toplumun genel seviyesini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilimsel verileri sözlü ve yazılı ile halka yayarlar (Erdoğan, 2003:12-13). Bu nedenle üniversitelerin yapılanmaları, toplumların refahları ve kalkınmaları için büyük bir öneme sahiptir. Üniversiteler, toplumun ihtiyaçlarını ve umutlarını karşılayan ve değişik işlevleri olan *sosyal yapılanmalardır*. King (Akt. Adem, 1997:11)'e göre üniversitenin işlevlerini eski çağlardan beri birikmiş geleneksel bilgileri genç kuşaklara öğretmek, bilgiyi topluma yaymak, yüksek nitelikli insan gücü yetiştirmek, özerkliği sağlamak, bilim birliğini sağlamak ve toplumsal sınıflaşmaya yol açmaktır. Genelde, üniversitenin en önemli işlevi bilgi aktarımıdır ve bugün üniversitelere daha çok giydirilen ağırlıklı rol nitelikli insan yetiştirmektir. Ancak dünyanın ciddi bir şekilde değiştiğini ifade eden Şimşek (2009), bilgiye sahip olmanın tek başına yetmeyeceğini, üniversitelerin daha ziyade bilgiyi yöneten bireyler yetiştirmek durumunda olduklarını belirtmektedir.

Dünya'da yükseköğretimde 1980'li yıllardan başlayan ve halen devam eden bir reform dalgalanması söz konusudur (El-Khawas, 2002:1). Reform çalışmaları, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli öncelikli konularından olmuştur. Bunun nedenlerinden birisi, eğitimin kalitesini artırmak, diğer neden ise nitelikli eğitimle sürdürülebilir kalkınmayı sağlamaktır (Corrales, 1999:3). Yükseköğretim örgütlerinde değişimin temel kaynağı olarak; sistemin büyümesi yönündeki baskılar, küreselleşen ekonomi nedeniyle yaşanan baskılar, yükseköğretim konusunda bireylerde artan bireysel yatırım ilgisi, özel yükseköğretimin ortaya çıkması ve azalan fonlara ilişkin baskılar ele alınmaktadır (Varghese, 2004:7). Parsons ve

Fidler (2005:452) yükseköğretimi değişime zorlayan nedenleri yabancı öğrenci kayıtları, öğrenme süreçleri ve ihracat yoluyla gerçekleşen uluslararasılaşma olarak belirlemektedirler.

Üniversiteler sürekli bir değişim ve yenileşme ile kendini geleceğe hazırlamak durumundadırlar. Bu nedenle yükseköğretim örgütlerinin bunu yapmaya elverişli dinamik bir işleyişe sahip olmaları gerekmektedir (TÜSİAD, 2003:44). Burada, yükseköğretim kurumlarında hangi alanda değişime gereksinim duyulduğunun öncelikle belirlenmesi ve değişimin uygun bir şekilde örgüt bünyesine uyarlanması büyük bir önem taşımaktadır (Samah ve Kamaruzaman, 2008:22). Yükseköğretimden artan beklentilerin yarattığı baskı, üniversitelerin rollerinin önemli ölçüde değişmesine yol açmaktadır (Balyer, 2008:9). Bu anlamda üniversiteler birer sertifikasyon merkezi haline getirilmeye çalışılmaktadır. Oluşan dalgalanmadan ülkemiz üniversiteleri de etkilenmekte ve üniversitelerin işlevleri farklılaşmaktadır. Ayrıca, üniversiteler kendi kimliklerini sürdürmek için yeni rollerine uyum sağlamak durumundadırlar (Barblan, 2006:6).

Yükseköğretim kurumlarının değişen rollerinden birisi, çeşitlenen görevleriyle yeni bir öğretim elemanı profilinin ortaya çıktığı gerçeğidir. Bu yeni boyutlar, bireyleri yaşam boyu hazırlamayı ve yetiştirmeyi, her anlamda sürekli geliştirmeyi, küresel, bölgesel, yerel, kurumsal işbirliğine, dayanışmaya ve etkileşime açık olmayı içermektedir (Erçetin, 2001:83).

Üniversitelerin değişimin merkezi olmaları, topluma ve diğer örgütlere öncülük etmeleri gerekmektedir. Ancak bu örgütlerde değişim ve yenileşme, diğer örgütlere göre daha geç ve daha yavaş olmaktadır (Özmen ve Sönmez, 2007:178). Oysa en dinamik ve hızlı değişim ve yenileşmenin bu kurumlarda yaşanması gerekir. Bu konuda birçok araştırmacı, üniversitelerin değişik alanlarında değişim ve yenileşmeye gidilmesi yönünde görüş ileri sürmüşlerdir (Stahlke ve Nyce, 1996; Allen ve Fifield, 1999; Varghese, 2004; King, 2006; Siemens ve Matheos, 2010). Değişim ve yenileşme sürecine ilişkin daha önce yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğu, ortaöğretim düzeyinde yürütülmüştür. Bu anlamda, yükseköğretimdeki değişim ve yenileşmelere ilişkin çalışmaların yeterli olduğu söylenemez. Bu eksiklikten hareketle bu çalışmada yükseköğretim örgütlerindeki öğretim elemanlarının değişim ve yenileşmeye dair akademik algılarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda yükseköğretim örgütlerinde öğrenci hizmetleri, öğretim elemanı hizmetleri, eğitim öğretim hizmetleri ve eğitim teknolojilerine yönelik değişim ve yenileşmeye dair algıların ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

1. Öğretim elemanlarının yükseköğretim örgütlerindeki değişim ve yenileşmeye ilişkin genel algıları nelerdir?

2. Öğretim elemanlarının, yükseköğretim örgütlerindeki değişim ve yenileşmeye ilişkin algıları arasında cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

## 2. YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırma, yükseköğretim örgütlerindeki değişim ve yenileşmeye ilişkin öğretim elemanlarının akademik algılarının betimlenmesine yöneliktir. Bu nedenle tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2004:79).

### Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan devlet üniversitelerindeki eğitim fakültelerinde görev yapan (Marmara Üniversitesi 263, Boğaziçi Üniversitesi 300, İstanbul Üniversitesi 280 olmak üzere) 843 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Örneklemi ise, evrenden “oransız eleman örnekleme” yöntemi ile seçilen 196 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Yükseköğretim örgütlerindeki değişim ve yenileşmeye ilişkin öğretim elemanlarının akademik algılarının belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen “Öğretim Elemanlarının Üniversite Değişim ve Yenileşme Algıları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte beşli Likert tipi değerlendirme sistemine dayalı 30 madde yer almaktadır. Her bir maddenin karşısında hiç (1), az (2), orta (3), çok (4) ve tam (5) şeklinde ifade edilen değerlendirme ölçütleri yer almıştır.

İlk aşamada ölçeğin geçerliği için Varimax Rotated yöntemi ile faktör analizi işlemleri yapılmıştır. 196 kişilik bir çalışma grubu üzerinden elde edilen verilere dayalı olarak hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0.83'dür. Daha sonra ölçülen özelliğin evren parametresinde çok boyutlu bir özellik olup olmadığını belirlemek üzere Bartlett testi (2389,17) yapılmış ve istatistiksel açıdan 0.001 düzeyinde anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin dört ayrı alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. “Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler“ alt boyutunun öz değeri 4,26 olup, tek başına toplam varyansın %14,20'ni karşılamaktadır. “Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler” alt boyutunun öz değeri 4,19'dur ve toplam varyansın %13,99'nu karşılamaktadır. “Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” alt boyutunun öz değeri 3,82'dir ve toplam varyansın

%12,73'nü karşılamaktadır. "Eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler" alt boyutu 2,58'lik bir öz değere sahiptir ve tek başına toplam varyansın %8,62'sini karşılamaktadır. Dört alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans değeri ise 49,55 olmuştur. İstatistiksel açıdan bu sonuç testin geçerliğini açıkça ortaya koymaktadır.

Yapılan istatistiksel işlemlerde her bir maddenin faktör yükü en az 0.30 olmasından dolayı, test kapsamındaki 30 maddenin tümünün geçerli olduğu anlaşılmıştır. "Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler" alt boyutu 10 madde (6, 7, 9, 19, 20, 22, 24, 25, 27, 28); "öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler" alt boyutu 8 madde (10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18); "eğitim-öğretime yönelik etkinlikler" alt boyutu 7 madde (1, 2, 3, 4, 5, 8, 21) ve "eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler" alt boyutu da 4 maddeden (23, 26, 29, 30) oluşmuştur.

Yine bir testin geçerliğini belirleyen özelliklerden biri, testin toplamı ile alt boyut toplam puanları arasındaki korelasyonun yüksek ve anlamlı olmasıdır. Toplam puan ile en yüksek korelasyon veren faktör 1 olmuştur (0.82) ( $p < 0,001$ ). En düşük korelasyon ise faktör 4 ile elde edilmiştir (0.62) ( $p < 0,001$ ). Bir ölçeğin geçerliğini belirleyen bir başka faktör ise, alt faktörlerin kendi içinde ne çok yüksek ne de çok düşük korelasyonlar ortaya koyması ve sonuçların istatistiksel açıdan anlamlı olmasıdır. En yüksek korelasyon faktör 3 ile faktör 1 arasında ortaya çıkmıştır (0.48) ve bu sonuç istatistiksel açıdan 0.001 düzeyinde anlamlıdır. En düşük korelasyon ise, faktör 3 ile faktör 2 arasında 0.158 olarak bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Araştırma kapsamında kullanılan ölçek alt boyutları arasındaki ilişkiler, psikometrik kurallarına uygundur. Bu nedenle bir kez daha ölçeğin geçerliği ispatlanmış olmaktadır. Ölçeğin geçerliği ispatlandıktan sonra güvenilirlik analizi işlemlerine geçilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa yöntemine dayalı iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçek toplamının Cronbach Alfa değeri 0.87'dir ve bu sonuç ölçeğin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Birinci alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0.84; ikinci alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0.81; üçüncü alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0.80 olarak bulunmuştur. Dördüncü faktörün iç tutarlılık katsayısı ise 0.68'dir. Elde edilen Cronbach Alpha katsayıları, aslında tüm madde varyansları arasında korelasyon katsayısını verir. İstatistiksel açıdan anlamlılığı ise, istatistikte pearson korelasyon katsayısı anlamlılık tablosundan bakılarak yorumlanmaktadır. Ölçekte tüm alt boyutların güvenilirlik katsayısı (sosyal bilimlerde) 0.40 ve altındaysa düşük, 0.40 ile 0.60 arasında ise yeterli, 0.60 ile 0.80 arasında ise yüksek ve 0.80'nin üstünde ise çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu kabul edilmektedir (Gilbert ve Churchill, 1991). Bu istatistiksel kriterlere göre ölçeğin güvenilirliği yeterli düzeydedir. Ayrıca tüm faktörler içinde yer alan maddelerin de madde-toplam ve

madde kalan değerleri istatistiksel açıdan anlamlıdır. Sonuç olarak ölçeğin tümünde olduğu gibi, alt boyutlarında ve maddeler bazında da güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

### Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırma kapsamında kullanılan *Öğretim Elemanlarının Üniversite Değişim ve Yenileşme Alguları Ölçeği*nde yer alan soruların, frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur. Sonra ölçeğin toplam-alt boyutlarının ve ölçek maddelerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları bulunmuştur. Daha sonra toplanan veriler, bağımsız değişkenlere göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu ve dağılımların normal olduğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin ikiden fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda, ölçeğin toplam ve alt boyut toplam puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. F testinde anlamlı bir farklılığın bulunması üzerine varyans analizini tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Levenes test sonucunda anlamlı fark elde edilmediği durumlarda Scheffé testi yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. 0.01 ve 0.001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca tablolarda belirtilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows paket program ile yapılmıştır.

### 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Bulgular bölümünün ilk aşamasında araştırmada elde edilen bulguların frekans ve yüzdelik dağılımları tablolaştırılarak yorumlanmıştır (Tablo 1).

**Tablo 1:** Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlar

Değişkenler	Kategori	f	%	Değişkenler	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	122	62,2	Mesleki	1-10 yıl	57	29,1
	Erkek	74	37,8		Kıdem	11-15 yıl	53
Yaş	25-34	64	32,70		16-20 yıl	41	20,9
	35-39	44	22,4		21 yıl ve üstü	45	23,0
	40-44	43	21,9	Eğitim Durumu	Lisans	63	32,1
	45 ve üstü	45	23,0		Yüksek Lisans	71	36,2
				Doktora	62	31,6	

Katılımcıların demografik özellikleri değerlendirildiğinde, araştırma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının %37,8'nin erkek; %62,2'sinin kadın olduğu anlaşılmaktadır.



Yine katılımcıların %32,7'sinin, 25-34 yaş, %23'ünün, 45 yaş ve üstü ve %21,9'nun, 40-44 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem bakımından değerlendirildiğinde 1-10 yıl arasında olanların oranı %29,1 ile ilk sırayı alırken, kıdemi 16-20 yıl arasında olan öğretim elemanları %20,9 ile son sırada bulunmakta olduğu görülmektedir. Eğitim durumları söz konusu olduğunda çalışma grubunda yer alanların %36,2'sinin yüksek lisans, %31,6'sının doktora ve %32,1'nin ise lisans mezunu oldukları anlaşılmaktadır (Tablo 1).

Öğretim Elemanlarının Üniversite Değişim ve Yenileşme Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının üniversite değişim ve yenileşme ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistikleri

Alt Ölçek	n	$\bar{x}$	ss
1. Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler	196	29,43	5,59
2. Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler	196	20,09	4,39
3. Eğitim - öğretime yönelik etkinlikler	196	21,48	4,13
4. Eğitim teknolojisine yönelik etkinlikler	196	8,83	2,43
Toplam	196	79,85	11,92

Tablo 2 incelendiğinde, birinci alt boyutun ortalama değeri ( $\bar{x}=29,43$ ) olmuştur. Bu sonuç, öğretim elemanlarının ortalama değerinde bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir. İkinci alt boyutun ortalama değeri ( $\bar{x}=20,10$ ) olmuştur. Bu sonuç öğretim elemanlarının ortalama değerinin biraz altında bir görüşe sahip olduğunu göstermektedir. Üçüncü alt boyutun ortalama değeri ( $\bar{x}=21,48$ ) olmuştur. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının görüşleri ortalama değerinin biraz üstündedir. Dördüncü alt boyutun ortalama değeri ( $\bar{x}=8,83$ ) olmuştur. Bu sonuç öğretim elemanlarının bu faktöre ilişkin görüşlerinin ortalama değerinin altında olduğunu göstermektedir. Öğretim elemanları üniversitelerde “eğitim teknolojilerine yönelik etkinliklere” ilişkin değişim ve yenileşmeye daha çok ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir.

Ölçekte 30 madde bulunduğundan, toplamda alınabilecek maksimum puan 150; minimum puan ise 30'dur. Araştırma grubunun ölçek toplamından aldıkları ortalama puan, ( $\bar{x}=79,85$ ) olmuştur. Buna göre, öğretim elemanları üniversitelerdeki değişim ve yenileşmeye yönelik uygulamaları genel olarak “orta düzeyde” yeterli bulmuşlardır.

Öğretim Elemanlarının Üniversite Yenileşme ve Değişim Algıları Ölçeği madde puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3:** Araştırma grubuna uygulanan öğretim elemanlarının üniversite yenileşme ve değişim algıları ölçeği madde puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri

Üniversitemizde:	n	$\bar{x}$	ss
1 Öğrencileri etkili öğrenmeye güdülemek için yeterince çaba gösterilmektedir	196	3,67	,87
2 Dönem başında öğrenciler için belirlenen hedeflere yeterince ulaşılmaktadır	196	3,48	,90
3 Belirlenen hedeflerin öğrencilere davranış olarak kazandırılmasında uygulanan mevcut öğretim yöntem ve teknikleri yeterlidir	196	3,24	,95
4 Her zaman öğrenci düzeyine uygun hedefler seçilmektedir	196	3,34	,77
5 Mevcut yabancı dil eğitimi yeterlidir	196	3,26	,80
6 Öğrencilere, farklı kültürlere, düşünce ve görüşlere hoşgörü ile yaklaşımlarını sağlayan eğitim verilmektedir	196	3,09	1,15
7 Öğrenci başarılarını değerlendirmek için yapılan çalışmalar yeterlidir	196	3,41	,94
8 İşitme, görme, konuşma, zihin ve bedensel yönden engelli öğrenciler için gereken çalışmalar yapılmaktadır	196	1,86	1,03
9 Öğrencilerin başarılarını ölçmek için hazırlanan ölçme araçlarında, geçerlik ve güvenirlik sağlanmıştır	196	3,26	,85
10 Öğrencilerin iş yaşamına uyum sağlayabilmesi için gerekli çalışmalar yapılmaktadır	196	2,46	,78
11 Öğretim elemanları her türlü düşüncelerini rahatlıkla dile getirmektedirler	196	2,64	,90
12 Öğretim elemanlarına görev verilirken, onların ilgi kabiliyet ve beklentileri dikkate alınır	196	2,40	,82
13 Öğretim elemanlarını ilgilendiren konularda her zaman onların fikirleri alınmaktadır	196	2,44	,79
14 Göreve ilişkin konularda, öğretim elemanları arasında yeteri kadar işbirliği ve uyum sağlanmaktadır	196	2,57	,85
15 Öğretim elemanları ihtiyaç duydukları her zaman, mesleki konularda seminer, hizmet içi eğitim vb programlara katılma olanaklarına sahiptir	196	2,35	,95
16 Öğretim elemanları, yeteri kadar pedagojik formasyona sahiptirler	196	2,86	,86
17 Öğretim elemanlarının gereksinimleriyle kurumun amaçları arasında her zaman uygunluk bulunmaktadır	196	2,46	,82
18 Çevreyle gerektiği kadar işbirliği yapmaktadır	196	2,23	,78
19 Belirlenen hedeflere ulaşmak için yeteri kadar çaba harcanmaktadır	196	3,32	,85
20 Derslere ilişkin özel hedeflerin öğrenci davranışlarına dönüştürülmesinde eğitim teknolojilerinden yeteri kadar yararlanılmaktadır	196	2,65	,85
21 Her zaman çevresine öncülük yapabilecek yeterliliğe sahiptir	196	2,61	,74

22	Düzenlenen eğitim ortamları, hedeflere ulaşmak için yeterlidir	196	2,63	,76
23	Laboratuvar, atölye, spor, müzik, seminer salonları, kitaplıklar ve benzeri eğitim ortamları açısından yeterlidir	196	1,95	,82
24	Eğitim araç gereçleri nitelik yönünden yeterlidir	196	2,61	,71
25	Teknolojik gelişmeler yeterince takip edilmektedir	196	2,73	,98
26	Dünyadaki ve Türkiye'deki bilimsel ve teknolojik gelişmeler eğitim ortamına doğrudan yansıtılmaktadır	196	2,35	,98
27	Eğitim araç gereçleri nicelik yönünden yeterlidir	196	2,76	,77
28	Okutulan ders araç ve gereçleri bilimsel ve eğitsel açıdan çağa uygundur	196	2,92	,88
29	İnternete dayalı eğitim olanaklarından yeterince yararlanılmaktadır	196	2,37	,75
30	Uluslararası kaynaklara ulaşılabilecek veri tabanları sahiptir	196	2,14	,82
Toplam		196	2,94	,95

Tablo 3'e göre, ölçeğin tüm maddelerinin aritmetik ortalamaları sıralandığında en yüksek ortalamanın ( $\bar{x}=3,67$ ) "öğrencileri etkili öğrenmeye güdülemek için yeterince çaba gösterilmektedir" davranışına (madde 1'e) ait olduğu anlaşılmaktadır. Bunu  $\bar{x}=3,48$  ortalama ile 2. madde "dönem başında öğrenciler için belirlenen hedeflere yeterince ulaşılmaktadır" ikinci sırada izlemektedir. Üçüncü sırada 7. madde "öğrenci başarılarını değerlendirmek için yapılan çalışmalar yeterlidir" ( $\bar{x}=3,41$ ) bulunmaktadır. Öğretim elemanları belirtilen maddeleri mevcut durumda yeterli görüp "çok düzeyde" katılım gösterirken, bunların dışında kalan maddelere "orta ve az düzeyde" katılmışlardır. Bu durumda öğretim elemanları belirtilen davranışlar için değişim ve yenileşmeye gidilme ihtiyacı pek duymadıkları söylenebilir.

Öğretim elemanları engelli öğrenciler için gereken çalışmalar yapıldığını ( $\bar{x}=1,86$ ), eğitim ortamlarının yeterli olduğunu ( $\bar{x}=1,95$ ), veri tabanlarına ve kaynaklarına sahip olduğunu ( $\bar{x}=2,14$ ) belirtmektedirler. Yine çevreyle gerektiği kadar işbirliği yapıldığı ( $\bar{x}=2,23$ ), dünyadaki ve Türkiye'deki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin eğitim ortamına doğrudan yansıtıldığını ( $\bar{x}=2,35$ ) ve internete dayalı eğitim olanaklarından yeterince yararlanılmakta olduğunu ifade etmektedirler ( $\bar{x}=2,37$ ). Ayrıca öğretim elemanlarına görev verilirken onların ilgi, kabiliyet ve beklentilerinin dikkate alındığı ( $\bar{x}=2,40$ ), öğretim elemanlarının gereksinimleriyle kurumun amaçları arasında her zaman uygunluk bulunduğunu ( $\bar{x}=2,46$ ) ve öğrencilerin iş yaşamına uyum sağlayabilmesi için gerekli çalışmaların "az düzeyde" yapılmakta olduğunu vurgulamaktadırlar ( $\bar{x}=2,46$ ). Yani bu alanlarda daha fazla değişim ve

yenileşme arzuları bulunduğunu dile getirmişlerdir. Bunda, üniversitelerde yukarıda belirtilen alanlarda yeterli düzenlemelerin olmayışı ve bu alanlara karşı öğretim elemanlarının duyarlı oluşunun etkisi vardır denebilir. Ölçekte yer alan bütün maddelerin aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ )=2,94'tür. Buna göre, öğretim elemanları, üniversitelerdeki değişim ve yenileşmenin “orta” düzeyde yapıldığını belirtirken, aynı zamanda “orta düzeyde” de bir değişim ve yenileşme yapılması gerektiğini belirtmektedirler.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 4’de belirtilmiştir.

**Tablo 4:** Cinsiyet değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	SH	t	sd	P																																																				
Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler	Kadın	122	28,37	5,48	,49	-3,50	194	,001***																																																				
	Erkek	74	31,18	5,36	,62				Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler	Kadın	122	20,32	4,06	,36	,94	194	,346	Erkek	74	19,71	4,89	,56	Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler	Kadın	122	20,68	4,21	,38	-3,56	194	,000***	Erkek	74	22,79	3,66	,42	Eğitim teknolojisine yönelik etkinlikler	Kadın	122	8,55	2,46	,22	-2,04	194	,042*	Erkek	74	9,28	2,31	,26	TOPLAM	Kadın	122	77,95	11,28	1,02	-2,92	194	,004**	Erkek
Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler	Kadın	122	20,32	4,06	,36	,94	194	,346																																																				
	Erkek	74	19,71	4,89	,56				Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler	Kadın	122	20,68	4,21	,38	-3,56	194	,000***	Erkek	74	22,79	3,66	,42	Eğitim teknolojisine yönelik etkinlikler	Kadın	122	8,55	2,46	,22	-2,04	194	,042*	Erkek	74	9,28	2,31	,26	TOPLAM	Kadın	122	77,95	11,28	1,02	-2,92	194	,004**	Erkek	74	82,98	12,36	1,43										
Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler	Kadın	122	20,68	4,21	,38	-3,56	194	,000***																																																				
	Erkek	74	22,79	3,66	,42				Eğitim teknolojisine yönelik etkinlikler	Kadın	122	8,55	2,46	,22	-2,04	194	,042*	Erkek	74	9,28	2,31	,26	TOPLAM	Kadın	122	77,95	11,28	1,02	-2,92	194	,004**	Erkek	74	82,98	12,36	1,43																								
Eğitim teknolojisine yönelik etkinlikler	Kadın	122	8,55	2,46	,22	-2,04	194	,042*																																																				
	Erkek	74	9,28	2,31	,26				TOPLAM	Kadın	122	77,95	11,28	1,02	-2,92	194	,004**	Erkek	74	82,98	12,36	1,43																																						
TOPLAM	Kadın	122	77,95	11,28	1,02	-2,92	194	,004**																																																				
	Erkek	74	82,98	12,36	1,43																																																							

Tablo 4’de araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre, “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler”, “eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” ve “eğitim teknolojisine yönelik etkinlikler” alt boyutlarında ve toplam puanlarında istatistiksel açıdan en az 0.05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Bu alt boyutların üçünde de kadın öğretim elemanlarının üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin algıları, faktör bazında ve toplamda, erkek meslektaşlarından anlamlı derecede daha düşük düzeydedir. Burada, kadın öğretim elemanları üniversitelerdeki mevcut durumu yeterli görmeyip, bu alanlarda daha çok değişim ve yenileşme yapılması yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

**Tablo 5:** Yaş değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Alt Boyut	Varyan. Kaynağı	Kare. Top	sd	Kar. Ort	F	p
Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler	Gruplar arası	464,95	3	154,98	5,27	,002**
	Gruplar içi	5643,31	192	29,39		
	Toplam	6108,26	195			
Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler	Gruplar arası	116,48	3	38,82	2,04	,109
	Gruplar içi	3646,67	192	18,99		
	Toplam	3763,15	195			
Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler	Gruplar arası	882,39	3	294,13	23,02	,000***
	Gruplar içi	2452,56	192	12,77		
	Toplam	3334,95	195			
Eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler	Gruplar arası	62,77	3	20,92	3,69	,013*
	Gruplar içi	1088,67	192	5,67		
	Toplam	1151,44	195			
TOPLAM	Gruplar arası	3935,38	3	1311,79	10,58	,000***
	Gruplar içi	23803,32	192	123,97		
	Toplam	27738,70	195			
* p<,05	** p<,01	*** p<,001				

Yaş değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyutları içinde, “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler”, “eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” ve “eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler” alt boyutlarında istatistiksel açıdan 0.05 düzeyinde anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Bu sonuca göre, “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler” alt boyutunda, 40-44 yaş grubu öğretim elemanlarının üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=31,51$ ), 25-34 yaş grubundaki meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=27,92$ ) daha olumludur ( $p<,05$ ). “Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” ile “eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler” alt boyutlarında, 45 yaş ve üstü grubu oluşturan öğretim elemanlarının üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=25,00$ ), 25-34 yaş grubundaki meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=19,39$ ) daha olumludur ( $p<,05$ ). Burada genç öğretim elemanları, kendilerinden yaşça büyük meslektaşlarına göre, daha çok değişim ve yenileşmeden yana olduklarını belirtmişlerdir.

Aşağıda Tablo 6’da, katılımcıların kıdem değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir.

**Tablo 6:** Mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Alt Boyut	Varyan. Kaynağı	Kare. Top	sd	Kar. Ort	F	p
Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler	Gruplar arası	515,44	3	171,81	5,89	,001***
	Gruplar içi	5592,82	192	29,12		
	Toplam	6108,26	195			
Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler	Gruplar arası	34,60	3	11,53	,59	,620
	Gruplar içi	3728,55	192	19,42		
	Toplam	3763,15	195			
Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler	Gruplar arası	1068,62	3	356,20	30,17	,000***
	Gruplar içi	2266,33	192	11,80		
	Toplam	3334,95	195			
Eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler	Gruplar arası	57,01	3	19,00	3,33	,021*
	Gruplar içi	1094,43	192	5,70		
	Toplam	1151,44	195			
TOPLAM	Gruplar arası	4579,58	3	1526,52	12,65	,000***
	Gruplar içi	23159,12	192	120,62		
	Toplam	27738,70	195			

\* p<,05 \*\* p<,01 \*\*\* p<,001

Mesleki kıdem değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyutları içinde, “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler”, “eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” ve “eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler” alt boyutlarında istatistiksel açıdan 0.05 düzeyinde anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Burada, “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler” alt boyutunda en yüksek kıdemli öğretim elemanların üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=31,68$ ), en düşük kıdemli grubundaki meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=27,45$ ) daha olumludur ( $p< 0,01$ ). “Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” alt boyutunda en yüksek kıdemli öğretim elemanların üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=25,24$ ), en düşük kıdemli grubundaki meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=18,91$ ) daha olumludur ( $p< 0,001$ ). “Eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler” alt boyutunda en yüksek kıdemli öğretim elemanların üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=9,73$ ), en düşük kıdemli grubundaki meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=8,26$ ) daha olumludur ( $p<0 ,05$ ). Kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretim elemanlarının üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri, kıdemi 1-10 yıl arasında olanlardan anlamlı derecede daha olumlu yöndedir. Burada kıdemi daha düşük olan genç öğretim elemanları, üniversitelerdeki mevcut durumu yeterli görmeyip, bu alanlarda değişim ve yenileşme yapılması yönünde görüş belirtmişlerdir.

Öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Eğitim durumu değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Alt Boyut	Varyan. Kaynağı	Kare. Top	sd	Kar. Ort	F	p
Öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler	Gruplar arası	472,37	2	236,18	8,08	,000***
	Gruplar içi	5635,88	193	29,20		
	Toplam	6108,26	195			
Öğretim elemanlarına yönelik etkinlikler	Gruplar arası	39,57	2	19,78	1,02	,360
	Gruplar içi	3723,58	193	19,29		
	Toplam	3763,15	195			
Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler	Gruplar arası	789,62	2	394,81	29,9	,000***
	Gruplar içi	2545,32	193	13,18		
	Toplam	3334,95	195			
Eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler	Gruplar arası	12,40	2	6,20	1,05	,352
	Gruplar içi	1139,04	193	5,90		
	Toplam	1151,44	195			
TOPLAM	Gruplar arası	2686,47	2	1343,23		
	Gruplar içi	25052,23	193	129,80	10,34	,000***
	Toplam	27738,70	195			

\* p<,05 \*\* p<,01 \*\*\* p<,001

Eğitim değişkenine göre, ölçeğin toplam ve alt boyutları içinde “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler” ve “eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” alt boyutlarında ve test toplamda istatistiksel açıdan en az 0.001 düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre, “öğrenci hizmetlerine yönelik etkinlikler” alt boyutunda, doktora yapmış öğretim elemanların üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=31,46$ ), lisans mezunu grubundaki meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=27,58$ ) daha olumludur ( $p<0,001$ ). “Eğitim-öğretime yönelik etkinlikler” alt boyutunda, doktora yapmış öğretim elemanların üniversitelerdeki mevcut duruma ilişkin görüşleri ( $\bar{x}=24,43$ ), hem lisans hem de yüksek lisans yapmış meslektaşlarından anlamlı derecede ( $\bar{x}=20,11$ ) daha olumludur ( $p<0,001$ ). Test toplam puanı içinde aynı şekilde istatistiksel açıdan 0.001 düzeyinde anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Burada lisans ve yüksek lisans yapanlar, genel olarak doktoralı olanlar üniversitelerde daha çok değişim ve yenileşme yapılmasından yana görüş belirtmişlerdir.

#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Yükseköğretim örgütlerindeki değişim ve yenileşmeye ilişkin öğretim elemanlarının akademik algılarının ortaya çıkartılması amacıyla yapılan bu çalışmada; öğretim elemanları üniversitelerdeki mevcut durumu ( $\bar{x}=2,94$ ) “orta düzeyde” yeterli görürken, aynı zamanda “orta düzeyde” de değişim ve yenileşme yapılması yönünde görüş belirtmişlerdir. Buna göre, öğretim elemanlarının, üniversitelerde değişim ve yenileşmeye ilişkin genel algıları, üniversitelerde “orta düzeyde” bir değişim ve yenileşme yapılması yönünde olmuştur. Hâlbuki bu konuda yapılan birçok çalışma üniversitelerin birçok alanda değişim ve yenileşmeye gidilmesi gerektiği yönünde bulgular elde etmişlerdir (Stahlke ve Nyce, 1996; Allen ve Fifield, 1999; Varghese, 2004; King, 2006; Siemens ve Matheos, 2010). Örgütlerde değişimin amacı; etkililiği arttırmak, verimliliği arttırmak, motivasyon ve tatmin düzeyini arttırmak (Töremen, 2002:187) olarak düşünüldüğünde yerine, zamanına ve gelişmelere göre değişim ve yenileşmeye gidilmelidir. Özmen ve Sönmez (2007)’e göre eğitim örgütlerinin değişimin merkezi olması, topluma ve diğer örgütlere öncülük etmesi gerekirken, uygulamada bu kurumlarda değişim ve yenileşmenin diğer örgütlere kıyasla daha geç ve yavaş gerçekleşmekte olduğu görülmektedir. Hâlbuki üniversiteler kendi kimliklerini sürdürmek için değişime uyum göstererek kendilerinden beklenen yeni rollerine uyum sağlamak durumundadırlar (Barblan, 2006:6).

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre, öğretim elemanları üniversitelerdeki “öğrenci hizmetlerine yönelik” mevcut durumu “orta düzeyde” yeterli bulmuşlardır. Diğer bir ifadeyle üniversitelerde “öğrenci hizmetlerine yönelik” orta düzeyde de değişim ve yenileşmeye ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Diğer bir yandan Allen ve Fifield (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, öğretim elemanlarının, öğrenci hizmetleri, öğretim elemanları, eğitim öğretim ve eğitim teknolojileri konularında yenilik ve değişim ihtiyacı hissetmediklerini ortaya koymuşlardır. Bu sonuç araştırma sonucu ile örtüşmemektedir. Aslan ve diğerlerinin (2009) yürüttükleri bir çalışmada “öğrencilerin üniversitenizde iyi bir eğitim aldığımıza inanıyor musunuz” sorusuna öğretim elemanlarının %35 olumlu yanıtlarken, %33.1’i de üniversitelerinde iyi bir eğitim verilmediğini belirtmişlerdir. Öğretim elemanları üniversitelerdeki “öğretim elemanlarına yönelik” mevcut durumu “orta düzeyin biraz üstünde” yeterli bulmuşlardır. Yani “öğretim elemanlarına yönelik” bu bulgudan hareketle üniversitelerde “orta düzeye yakın” bir değişim ve yenileşmeye ihtiyacından söz edilebilir. Allen ve Fifield (1999), tarafından yapılan bir araştırmada, öğretim elemanlarının, kendilerine yönelik yenilik ve değişim ihtiyacı hissetmediklerini ortaya konulmuştur.



Araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanları üniversitelerdeki “eğitim-öğretime yönelik” mevcut durumu “orta düzeyin biraz üstünde” yeterli bulmuşlardır. Bu durumda, “eğitim-öğretime yönelik” üniversitelerde “orta düzeye yakın” bir değişim ve yenileşmeye ihtiyaç olduğu söylenebilir. Yine öğretim elemanları, üniversitelerdeki “eğitim teknolojilerine yönelik” mevcut durumu “orta düzeyin altında” yeterli bulmuşlardır. Böylece, “eğitim teknolojilerine yönelik” üniversitelerde “orta düzeyin üstünde” bir değişim ve yenileşmeye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Benzer bir çalışmada (Siemens ve Matheos, 2010) yükseköğretim kurumlarında eğitim teknolojilerine yönelik hizmetlerde bir değişim ihtiyacı olduğu saptanmıştır (Demidenko, 2007: 84). Teknolojik değişim ve bu değişimin insanlardaki dönüşümü, insan yapısını ve örgüt işleyişini derinden etkilemektedir. Bunun bir sonucu olarak örgütlerde değişim ihtiyacı kaçınılmaz olmaktadır

Ölçeğin tüm maddelerinin aritmetik ortalamaları sıralandığında öğretim elemanları 1, 2, 7. maddelere “çok düzeyde; 8, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 23, 26, 29, 30. maddelere “az düzeyinde” ve 3, 4, 5, 6, 9, 11, 16, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 28. maddelere “orta düzeyde” katılım göstermişlerdir. Katılımcılar ilk üç maddeye ilişkin pek değişim ve yenileşme ihtiyacı duymazken, “az düzeyde” yeterli gördükleri alanlara ilişkin ciddi değişim ve yenileşme ihtiyacı hissetmişlerdir. Diğer maddelere ilişkin de “orta düzeyde” değişim ve yenileşme ihtiyacı duymuşlardır. Burada öğretim elemanları, üniversitelerde daha çok öğretim elemanlarına ve eğitim teknolojilerine yönelik alanlarda değişim ve yenileşmelere ağırlık verilmesini istemişlerdir. İyi yetişmiş ve teknolojik donanıma sahip öğretim elemanları şüphesiz ki sisteme ve öğrencilere daha çok yararlı olabileceklerdir.

Öğretim elemanlarının algıları arasında cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre, “öğrenci hizmetlerine”, “eğitim-öğretime” ve “eğitim teknolojilerine yönelik etkinlikler” alt boyutlarında ve toplam puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Buna göre kadın öğretim elemanlarının algıları ilk üç boyutta da üniversitelerde belirtilen alanlarda değişim ve yenileşme yapılması gerektiği konusunda, erkek meslektaşlarına oranla daha yüksektir. 25-34 yaş grubundaki öğretim elemanlarının algıları, ilk üç boyutta da, 40-44 yaş grubu öğretim elemanlarından daha yüksektir. Mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretim elemanlarının değişim ve yenileşmeye algıları, kıdemi 21 yıl ve üstü olanlardan daha yüksektir. Lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretim elemanları, doktora yapmış olanlara kıyasla kurumlarında belirtilen alanlarda değişim ve yenileşme yapılması gerektiği yönünde daha yüksek bir algı içerisindedirler.

Sonuç olarak üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının kurumlarındaki değişim ve yenileşme ihtiyacına yönelik algıları, “orta düzeydedir. Bu durum, yükseköğretim örgütlerinin

genel yapılarının “orta düzeyde” bir değişim ve yenileşmeye ihtiyaç duyduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda şu öneriler getirilebilir:

- ✓ Üniversiteler genel olarak, öğrenci hizmetlerine, öğretim elemanlarına, eğitim - öğretime ve eğitim teknolojisine yönelik etkinliklerde değişim ve yenileşmeye gitmelidir. Daha özel alanlarda ise:
- ✓ Üniversitelerde engelli öğrencilerin rahat eğitim öğretim yapacakları ortam sağlanmalıdır.
- ✓ Üniversitelerde laboratuvar, atölye, spor, müzik, seminer salonları, kitaplıklar ve benzeri eğitim ortamlar yeterli duruma getirilmelidir.
- ✓ Dünyadaki ve Türkiye’deki bilimsel ve teknolojik gelişmeler eğitim ortamına doğrudan yansıtılmalıdır.
- ✓ Öğrencilerin iş yaşamına uyum sağlayabilmeleri piyasadaki kurum ve kuruluşlarla gerekli uyum ve işbirliği çalışmaları yapılmalıdır.
- ✓ Öğretim elemanlarına görev verilirken, onların ilgi, kabiliyet ve beklentileri dikkate alınmalıdır.
- ✓ Üniversiteler uluslararası kaynaklara ulaşılabilecek elektronik veri tabanlarına ve yeterli kaynaklara sahip olmalıdır.
- ✓ Öğretim elemanlarının gereksinimleriyle kurumun amaçları arasında uyum sağlanmalıdır.
- ✓ Üniversiteler çevreyle işbirliği yapmalı ve öğrenci ihtiyaçlarını birlikte belirlemelidirler.

## 5. KAYNAKÇA

Adem, M. (1997). *Eğitim Plânlaması*. Ankara: Şafak Matbaacılık.

Allen, D. K. (2009). Re-engineering Change In Higher Education. *Department of Information Studies*, 2(2), 1-30.

Allen, D. K. & Fifield, N. (1999). Re-engineering Change in Higher Education. *Information Research*, 4(3),A available at: <http://informationr.net/ir/4-3/paper56.html>. 12.Haziran.2010

Aslan, S. H., Yıldız, E., Arıkan, M., Evren, Ü., Erkanat, E., Sever, E. ve Maviş, O. (2009).

*Türkiye’de Üniversite Sorunu ve Üniversite Çalışmaları Üzerine Bir Çalışma*. Ankara: Türk Eğitim Sen Üniversite Araştırması.

Balyer, A. (2008). “*Sanayileşmiş Bazı Ülkelerle Karşılaştırmalı Olarak Türkiye’de Üniversite Açma Politikaları: Teori Ve Uygulama*” Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Barblan, A. (2006). *A New Vision Of Higher Education In Turkey*. Sabancı Üniversitesi, Geneva, 1-13.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Ankara: Gül Yayınevi.
- Bruns, W. J. & Bruns, D. L. (2007). Effecting Change In Colleges and Universities. *Journal Of Leadership Studies*, 1(1), 53-63.
- Corrales, J. (1999). The Politics Of Education. *The Educational Reform and Management Series*, 2(1), 1-58.
- Demidenko, E. S. (2007). The Prospects of Education In A Changing World. *Russian Education and Society*, 49(6), 84-100.
- El-Khawas, E. (2002). *Reform Initiatives In Higher Education*, ERIC, ED470037.
- Erçetin, Ş. (2001). Biz Akademisyenler Geleceğin Yükseköğretim Kurumlarını Yaratmaya Yeterince Hazırlıklı mıyız? *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 25, 75-86.
- Erdoğan, İ. (2004). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (2003). *Karşılaştırmalı Eğitim: Çağdaş Eğitim Sistemleri*, İstanbul: Sistem Yayınları.
- Gilbert, A. & Churchill, J. (1991) *Marketing Research, Methodological Foundations*. (5th ed.) USA, Orlando: The Dryden Pres.
- Griffiths, M. (1993). Educational Change and The Self. *British Journal Of Educational Studies*, 41(2), 15-163.
- Siemens, G. & Matheos, K. (2010). Systemic Changes in Higher Education, *In Education*, <http://www.ineducation.ca/article/systemic-changes-higher-education>, 1-20.
- Harward Bussiness Essentials (2003). *Managing Change and Transitions*, USA: Harward Business School Publishing.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Arastırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kezar, A. (2001). Understanding and Faciliating Change In Higher Education In The 21st Century, *ERIC ED457763*, 1-6.
- King, S. (2006). Emotional Dimensions Of Major Educational Change: A Study Of Higher Education Pbl Curriculum Reform. *Australian Association for Research in Education AARE) Conference 'Engaging*, 1-25.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*, Ankara: Pegem A Yayın.
- Özdemir, S. (1995). *Eğitimde Örgütsel Yenilesme*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Özmen, F. & Sönmez, Y. (2007). Değişim Sürecinde Eğitim Örgütlerinde Değişim Ajanlarının Rollerini. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 177-198.
- Parsons, C. & Fidler, B. (2005). A New Theory of Educational Change-Punctuated Equilibrium: The Case Of The Internationalisation Of Higher Education Institution. *British Journal Of Educational Studies*, 53 (49), 447-465.
- Rice, A. (1982). Educational Reform and The Question of Implementation. *British Journal Of Educational Studies*, 30(2), 183- 198.

- Ringel, L. R. (2000). Managing Change In Higher Education. *Assesment and Accountability Forum*, Indiana, USA, 1-3.
- Samah, A.A.S. & Kamaruzaman, J. (2008). Managing Change With Integrity In Malasian Institution Of Higher Education. *Asian Social Science*, 4 (5), 22-26.
- Schermerhorn, J. R. (1989). *Management for Productivity*. New York: Third edition. John Wiley and Sons Inc.
- Stahlke, H. F. W. & Nyce, J.M. (1996). Reengineering Higher Education: Reinventing Teaching and Learning. *Cause/Effect Articles*, Fall, 44-51.
- Şimşek, M. (2009). *Türkiye’de Yükseköğretim, Eğilimler, Sorunlar ve Fırsatlar Raporu Doğu Anadolu Tanıtım Toplantısı Tutanakları*. Ankara: YÖK.
- Töremen, F. (2002). Eğitim Örgütlerinde Değişimin Engel Ve Nedenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 185-202.
- TÜSİAD. (2003). *Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılması: Temel İlkeler*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Varghese, V. N. (2004). Institutional Restructuring In Higher Education In Asia: Trends and Patterns. *UNESCO*, 1-11.
- Waks, L. J. (2007). The Concept Of Fundamental Educational Change. *Educational Theory*, 57(3), 277-295.
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel Değişimin Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.