

ÖRGÜT İKLİMİ BAKIMINDAN BİR ÜNİVERSİTENİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Hoşcan ENSARİ¹ - Dr. Rengin ZEMBAT²

¹M.Ü. A.E.F., Eğitim Bilimleri Bölümü, Doçent

²M.Ü. A.E.F., Okulöncesi Öğretmenliği Bölümü, Yardımcı Doçent

ABSTRACT: *Research studies reveals that the effectiveness of the school staff is closely related to the school climate; and this in return affects the effectiveness of the education and the success of the students.*

In this research that has been sponsored by the Research Foundation of Marmara University, it is aimed at the measurement and the evaluation of the perceptions of the academic administrator, the teaching and the non-teaching staff as well as of the students with respect to the school climate at Marmara University.

I. ÖRGÜT İKLİMİ

Barnard'a göre örgüt insan çabalarının işbirliğine dönüştürülmesinden, etkinliklerin eşgüdümlemesinden oluşan bir sistemdir [1].

1960'lı yıllardan bu yana örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcılar için çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanan örgüt iklimi kavramı, bir çalışanın iş çevresindeki bazı örgütsel ve sosyal değişkenlerle olan etkileşimleriyle ifade edilmektedir. Diğer bir anlatımla, örgütlerin kişi ve kişilik üzerine etkisini anlamaya yardımcı olan, çok farklı boyutlardaki insan davranışlarını "örgüt iklimi" adı altında çözümlenmeye çalışan bir kavramdır.

Örgüt iklimi kavramı, bir organizasyondaki personelin çalıştıkları yerde bilerek ya da bilmeyerek yaratmış oldukları çalışma ortamını ifade eder. Bu ortam, bir bölümün içinde, büyük bir şirketin bir bölümünde ya da bütün bir organizasyon içinde hissedilebilir. İklim, kişiler tarafından görünmez ya da dokunulamaz ancak gerçektir ve üstelik bir oda içindeki hava gibi organizasyon içinde olup biten herşeyi içerir ve etkiler. Bu nedenle dinamik bir sistem kavramıdır [2].

Profesyonel yazında giderek artan bir şekilde "örgütsel kültür", "psikolojik iklim" ve "şirket kişiliği" gibi betimleyici terimler kullanılmaktadır. İklimle, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt içindeki kişilerin davranışlarını etkileyen karakteristik özellikleri kastedilir. Sonuçta iklim, tepki verdiğimiz şeydir- içinde çalıştığımız uyarım ve karmaşıklık bağlamının tamamıdır. Psikolojik ya da örgütsel iklim yalnızca bireylerin davranışlarını değil; örgütlerin kendilerinin nasıl etkileşimlerde bulduklarını da etkiler. Davranışın organizma ve çevre arasındaki etkileşiminin bir fonksiyonu olduğu varsayımı örgütsel psikoloji açısından seçim, eğitim, iş memnuniyeti ve genel olarak ruh sağlığı konularındaki sorunlarla ilişkilidir [3].

Soel ve Knight'e göre[4] örgüt iklimi, "tüm işgörenlerin çalıştıkları örgütü kendilerine özgü algılamaları sonucu oluşan ortam" dir.

Forehand ve Gilmer daha kapsamlı bir örgüt iklimi tanımı vermektedirler. Onlara göre örgüt iklimi, "örgütü betimleyen bir özellikler dizisi toplamıdır ve:

- 1) Örgütü diğer örgütlerden ayırır.
- 2) Zaman içinde oldukça sürekli ve sabittir.
- 3) Örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkiler".

Tagiuri ve Litwin tarafından yapılan örgüt iklimi tanımında ise, örgüt üyelerince hissedilen, onların davranışlarını etkileyen ve örgütün belli bazı özelliklerine verilen önem olarak kavramlaştırılmış ve örgütün iç çevresinin oldukça kararlı değişmez bir niteliği olduğu ifade edilmiştir.

¹ Bu makale Ensari ve Zembat (1998)'den özetlenerek hazırlanmıştır.

Başka bir incelemede ise, örgüt ikliminin en azından üç değişken grubunu içerdiği belirtilmektedir. Bu değişkenler;

1) Çevresel değişkenler: Bireyin dışında olan ve örgüt yapısı, genişliği gibi değişkenlerdir.

2) Kişisel değişkenler: Örgütteki bireylerin yetenek, davranış ve güdüleridir.

3) Sonuç değişkenleri: İşe özendirme, iş tatmini, verimlilik gibi çevresel ve kişisel değişkenlere bağlı olarak düşünülen değişkenlerdir.

Bütün bu ifadelerden yola çıkarak örgüt iklimi kavramını Ertekin [5] şu şekilde tanımlamaktadır: Örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir.

Görüldüğü gibi, ilk araştırmacılar iklimi, örgütsel üyelerin algıladığı kalıcı örgütsel ya da durumsal özellikler olarak tanımlamıştır (Ör. Forehand ve Gilmer, 1964; Schneider ve Bartlett, 1968). Ölçme çabaları ise insanların algıladığı objektif örgütsel özelliklere odaklanmıştır.

Bunu izleyen yıllarda düşünce tarzında bir değişiklik olmuş, bireylerin algılamalarına örgütsel özelliklerden daha fazla ilgi gösterilmiştir (Ör. L. R. James ve A. P. Jones, 1974; A. P. Jones ve L. R. James, 1979; Schneider ve Hall, 1972). Örneğin, Schneider ve Hall (1972) algılamaların önemli olduğunu belirtmişler ve algılamaların oluştuğu mekanizma olarak da bilgi işlemeyi öne sürmüşlerdir. Bu zaman içerisinde, psikolojik anlamsızlık iklim tanımlarının açık bir parçası olmuştur (L. R. James, 1982; L. R. James ve A. P. Jones, 1974; L. R. James, Hater, Gent ve Bruni, 1978; A. P. Jones ve L. R. James, 1979). Daha yakın bir zamanda ise, anlam taşıma ve anlam çıkarma iklimin özü olarak tartışılmıştır (Ör. L. A. James ve L. R. James, 1989; L. R. James, Joyce ve Slocum, 1988); [6].

1.1. Eğitim Yönetimi Açısından Okulların Örgütsel İklimi

Tagiuri (1968) iklim kavramını bir organizasyonu diğerinden ayıran bir iç nitelikler seti olarak tanımlamış ve iklimin niteliklerini ekoloji, ortam, sosyal sistem ve kültür olarak dört açıdan incelemiştir. Okullarda örgüt ikliminin kavramlaştırılmasında en tanınmış isim ise Halpin ve Croft (1963)'tur [7].

Literatürdeki iklim tanımları ampirik olarak değil sezgisel olarak alınmak eğilimindedir. Dolayısıyla, Halpin

ve Croft (1963) da aynı şekilde, şu analogiyi kullanmıştır: "Kişilik birey için neyse 'iklim' de örgüt için odur ". Benzer bir şekilde Nwankwo (1979) da iklime "genel 'biz duygusu', grup alt- kültürü veya okulun interaktif yaşamı" olarak bakmıştır [8].

Endüstriyel ve sosyal psikologların yol göstericiliğini izlersek, "Örgütsel iklim" öğretmenlerin kendi çalışma ortamlarını içeren genel bir terimdir. Biçimsel ve biçimsel olmayan ilişkilerden, katılımcıların kişiliklerinden ve örgüt içindeki liderlikten etkilenir. Basitçe söylemek gerekirse, bir okulun örgütsel iklimi, bir okulu diğerinden ayıran ve üyelerinin davranışlarını etkileyen örgütiçi özelliklerin toplamıdır. Örgütsel iklim sıkça, okulun havasını, açıklığıyla çözümlen bir kişilik metaforu kullanılarak ele alınır [9].

Her okulun kendine özgü bir iklimi olmasını görmek kolay olmasına karşın, araştırmacılar ve uygulayıcılar kendi aralarında bu terimin gerçek anlamı konusunda anlaşamamışlardır. Fritz Steele ve Stephen Jenks okul iklimini "sosyal bir sistem içerisinde, zaman geçirmenin nasıl olduğu - sosyal mekanın hava durumu"; Wilbur Brookever ve arkadaşları iklimi "sosyal sistemin üyeleri tarafından sosyal sistem olarak algılanan okulu karakterize eden davranış, beklenti, normların bileşimi"; Andrew Halpin ve Don Croft ise, okul iklimini bir okulun örgütsel "kişiliği" olarak tanımlamaktadır (Lindelow ve Diğerleri, 1989: 168).

Halpin ve Croft okulların iklimi türlerini 6 kategoride belirlemiştir.

Açık İklim: Açık iklim, yönetici ve öğretmenlerin büyük bir uyum içinde oldukları okul tipidir. Öğretmenlerin morali yüksektir. Çok biçimsel ve yığınla iş arasında uğraşmazlar. Görevlerini büyük bir zevk ve gayretle yaparlar. Müdür kişisel kurallar koymaz. Öğretmenlerin eleştirilerine açıktır ve gerektiğinde öğretmenlerin liderlik yapabilmeleri için ortam hazırlar.

Bağımsız İklim: Okulda sosyal gereksinimlere fazlaca önem verilmesine karşın, yönetici öğretmenlerle arasında psikolojik bir uzaklık koyar; ancak, onlarla her gün ilgi kurmak ister. Toplantılar, okul müdürünün yapılacak işler konusunda duyurular ve emirler verdiği tek yönlü iletişim kurma biçimindedir.

Kontrollü İklim: Yoğun biçimsel işler ve gereksiz çalışmalar vardır. Sosyal ilişkiler ve arkadaşlıklar için pek zaman yoktur. Görevi yapmak esastır. Moral düşüktür. Müdürün koyduğu kuralların dışına pek çıkmaz. Okul müdürü emredici olarak tanımlanır. Benim önerdiğim yol doğrudur, başkalarının düşüncesi beni ilgilendirmez ilkesi geçerlidir.

Samimi İklim: Örgütsel amaca ulaşmada, grup etkinliklerinin yönetim ve denetiminin az olmasına karşın sosyal gereksinimlerin doyumu yüksektir. Okul müdürünün aşırı anlayışlı “gelin birlikte mutlu bir aile olalım “yaklaşımında bir davranışı benimsediği ve kendisini de öğretmenlerden biri olduğuna inandığı iklim tipidir.

Babacan İklim: Öğretmenler birlikte iyi çalışamazlar ya da küçük gruplar halinde bölünmeler görülür. Hem öğretmenlerle birlikte olmak hem de onları kontrol etmek isteyen başarısız müdür ile bezgin ve moralleri düşük öğretmenlerin bulunduğu okul tipidir. Müdürün öğretmenleri kontrol etmede ve sosyal gereksinimlerini gidermede çabaları etkisiz kalmaktadır. Kendi sosyal gereksinimlerini gidermek için anlayış gösterir. Bu iklim, bir çeşit kapalı iklim tipidir.

Kapalı İklim: Öğretmenler kubaşık çalışamazlar, arkadaşlık davranışları görülmez, moralleri düşüktür. okul müdürü emredicidir, çalışmalarıyla iyi örnek ve güdüleyici olamadığı iklim tipidir. Okulda herşeyin nasıl olduğunu bilir. İşlerin nasıl olduğunu bilir. İşlerin nasıl yapılacağı konusunda kişisel kurallar koyar. Tutarsız davrandığı için beklenen başarıya ulaşamaz. Gerçekte anlayış göstermeyen bir kişi olarak tanınır. Bu tip okullardaki öğretmenlerin çoğu başka okullara nakletmekten sözeder [10].

Öyleyse, örgütsel iklim kavramı okul ortamının (a) yöneticinin liderliğinden etkilenen, (b) öğretmenler tarafından yaşanan, (c) üyelerin davranışlarını etkileyen ve (d) toplu algılamalara dayanan, göreceli olarak kalıcı bir niteliği olarak özetlenebilir (Hoy, Clover, 1986: 93-94).

Okullar dahil tüm sosyal sistemler, yaşamlarını sürdürmek, gelişmek ve ilerlemek için çevrelerine uyum göstermek, hedeflerini belirlemek ve başarmak, sağlam ve tutarlı bir yapıyı korumak, farklı bir kültürü yaratmak ve sürdürmek durumundadırlar (Parsons ve Diğerleri, 1953). Bu sorunların üstesinden gelebilmek için Parsons (1967), okulların, etkinlikleri üzerinde üç ayrı düzeyde denetim-kontrol olanağına sahip olduklarını vurgulamaktadırlar. Bunlar teknik, yönetsel ve kurumsal düzeylerdir. Teknik düzey okulların birincil öncelikli misyonları-öğretme ve öğrenme- ile ilgilidir. Öğretmenler ve danışmanların öncelikli sorumluluğu, öğretme ve öğrenme ile ilgili sorunların çözülmesidir. Yönetimsel düzey okulun iç koordinasyonunu kontrol eder. Yöneticiler kaynakları sağlamak ve çalışmalarını koordine etmek durumundadırlar; onlar öğretmenlerin sadakat, güven, bağlılık ve motivasyonlarını geliştirmenin yollarını bulmalıdırlar. Kurumsal düzeyde de okulun, toplum ile bağı oluşturulur. Okulların, toplumlarının

desteğine gereksinimleri vardır. Öğretmen ve yöneticilerin, işlevlerini uyumlu bir şekilde ve hiçbir baskı veya etki olmadan başarabilmeleri için desteğe ihtiyaçları vardır. Sağlıklı okullar çevrelerine başarılı bir şekilde uyum sağlayabilmekte, hedeflerine ulaşabilmekte ve öğretmen çalışma gruplarına ortak değerler ve birlik kazandırabilmektedirler.

Sağlıklı bir okulun profiline baktığımızda; öğretmenler öğrencileri ve okulu sevdiği gibi herkes birbirini sevmekte; ve herkes kendi işini heyecanla yapmaktadırlar. Öğretmenler öğrencilerini öğrenmede ciddi ve çalışkan olarak görürler; okul yöneticisini, eğitimin geliştirilmesi için destekleyici olarak kabul ederler; yönetici onlara göre dost, açık, saygıdeğer, destekleyici ancak yüksek performans standartları koyan birisidir. Yönetici aynı zamanda örgütün daha üst düzeyinde yer alanları etkileyebilmektedir; ve öğretmenlerin istediği malzeme desteğini sağlayabilecek birisi olarak kabul edilir. Ayrıca öğretmenler mantıksız dış baskılardan arındırılmışlardır.

Okul sağlığı ile öğrenci başarısının ilişkisi de çok kuvvetlidir. Orta okullarda yapılan araştırmaların sonuçları, liselerde yapılmış önceki araştırmalarla uyumludur (Hoy ve Diğerleri, 1990, 1991). Okullar, öğretmen ve öğrencilerin bulunmak zorunda oldukları değil, bulunmayı istedikleri bir yer olmalıdır. Sağlıklı okullar, öğrencilerin kendileri ve öğretmenleri hakkında daha iyi düşüncelere sahip olduğu; öğretmenlerin, öğrencilerinin başarılı olma yeteneklerine güven duydukları yerlerdir (Hoy, Sabo, ve Diğerleri 1996). Burada öğretmenler ve yöneticilerin birbirlerine ve kendilerine olan güvenleri yüksektir (Hoffman ve Diğerleri, 1994; Hoy ve Diğerleri 1991; Tarter ve Hoy, 1988; Tarter ve Diğerleri, 1995). Özetle okul sağlığı, hem bir sonuca ulaşabilmek için bir araç, aynı zamanda bir sonuçtur. Yöneticiler, okullarının iklimlerini ölçmek için resmi ya da gayri resmi araçları kullansalar da kullanmasalar da; okulların dört önemli niteliğinin sürekli izlenmesi gereklidir. Bunlar, akademik başarı için iç baskılar; başarı için toplumun baskısı; öğretmenlerin adanmışlığı ve kaynak desteğidir. Öğrenci başarısını bu faktörler hem tek tek, hem de birlikte etkilerler [11].

1.1.1. Okulda Örgütsel İklim Ölçümleri

Okul iklimine ilişkin literatür incelendiğinde, C. S. Anderson'un (1982), Taguri (1968) nin varolan ölçüleri belirlemek üzere sınıfladığı örgütsel iklim taksonimisini kullanarak dört ortam boyutu belirlediği görülmüştür. Bunlar, (a) **ekoloji**, okulların fiziksel ve materyal tarafları; (b) **çevre**, belli başlı kişi ve grupların oluşturduğu sosyal yönler; (c) **sosyal sistem**, kişileri ve grup ilişkilerinin kalıplarıyla ilgili yönler; (d) **kültür**.

inanç sistemleri örüntüleriyle değerler ve bilişsel yapılarla ilgili yönlerdir.

James ve Jones (1974), örgütsel iklimi ölçme yöntemleriyle ilgili perspektifleri birbirinden ayırmaktadırlar. İkisi de algısal olmak üzere, iklimi belirlemek üzere en sık kullanılan iki temel yaklaşım bulmuşlardır. Bireysel nitelikler yaklaşımı, iklimin kişisel ve örgütsel özellikler arasındaki etkileşimin bir işlevi olduğunu varsayar. Buna göre iklim bireysel algılarla ölçülebilecektir; burada kavramlaştırma örgütsel değil, kişiye özgüdür. Diğer yandan, örgütsel nitelikler yaklaşımı, iklimin özgün algıların değil örgütsel özelliklerin bir fonksiyonu olduğunu ve örgütsel düzeyde tanımlanabileceğini varsayar. Okul ikliminde çalışmaların çoğunun temelinde bu perspektif yatmaktadır.

Örgütsel iklimi ölçme ve tanımlamada birbirinden farklı fakat birbirinden ayıramaz üç yaklaşım kullanılmaktadır: Bunlar, a) Çoklu ölçüm- örgütsel nitelik yaklaşımı b) Algısal ölçüm- örgütsel nitelik yaklaşımı ve c) Algısal ölçüm- bireysel nitelik yaklaşımıdır (James ve Jones, 1974); [12].

Bu çalışmada kullanılan algısal ölçüm- bireysel nitelik yaklaşımı James ve Jones (1974) tarafından irdelenmiştir. Buna göre örgütsel iklim, bireyin kendi örgütsel çevresiyle ilgili bir özet veya global algılar kümesi olarak nitelendirilmekte ve bireyin tüm iklim içinden oluşturduğu kendi algılarının kişisel ve örgütsel özelliklerinin kesişimini yansıtmaktadır [13].

II. YÖNTEM

2.1. Problem

Araştırmacılar, eğitim-öğretim yapılan ortamın öğrenci üzerindeki etkilerine odaklanmakla beraber, kuram boyutunda, araştırmanın değişkenlerinde, ölçü seçenek birimlerinde, öznel ve niteliksel verilerde, birbirlerinden ayrı düşmektedirler.

İnsan davranışını eğitim-öğretim yapılan yerdeki haliyle incelemek, tüm örgütlerde olduğu gibi aynı anda varolan, farklı düzeyde, birbiriyle içiçe geçmiş değişkenlerin yarattığı karışıklığı ortadan kaldırmak üzere, bir düzenleme yapmak ve kavramlaştırmak anlamına gelir ki, bu oldukça zor ve karmaşıktır. Buna karşın, eğitim alanında, iklim araştırmalarının halen güncelliğini korumasının nedeni, iki temel inanıştan kaynaklanmaktadır: Birincisi; pozitif bir okul ikliminin yüksek başarıyı teşvik etmesi, ikincisi ise; okul ikliminin yönlendirilebilir bir değişken olmasıdır.

Düzensiz, düşük moralli, öğretim elemanları ve yöneticiler arasında zayıf işbirliği olan bir ortam, öğrenme ve öğretme açısından uygun bir yer olmadığı gibi zayıf bir izlenim yaratır. Oysa, olumlu bir okul iklimi, tüm işgörenlerin ve öğrencilerin sıcak, düzenli bir öğrenme ortamı yaratacak davranışlarıyla ortaya konulan pozitif bir tutum anlamına gelmektedir. Genç insanların öğrenmelerine yardım etmek için gereken çabanın devamlılığı ve yoğunluğu, öğretmek ve öğrenmek için neşeli bir tutku ile dolu olan böyle bir ortamda sağlanabilir. Bu, yaygın bir kanı olduğu kadar araştırmalar tarafından da doğrulanmaktadır.

Öğretim elemanlarının, öğrencilerin ve yöneticilerin, öğretmek, öğrenmek ve yönetmek için gereksinme duydukları böyle bir iklimi bir gecede yaratmanın sihirli bir formülü yoktur; bu ancak ölçüm yapılarak ve zaman içerisinde sürekli iyileştirilerek mümkün olacaktır; çünkü iklim vardır, gerçektir ve özgündür.

Okul iklimi üzerinde yapılan güncel araştırmalar, bir okulda uzun zamandır var olan iklim, hava ya da moralin, okul personelinin etkililiği ile bağlantılı olduğu varsayımını desteklemeğe başlamıştır. Bunun ise, öğrencilerin öğrenimini ve başarısını etkilediği düşünülmektedir. Yine son zamanlarda bu düşünce etkili okul araştırmalarıyla ilişkilendirilmiştir. Güncel yeniden yapılandırma çabaları, okul etkililiğini arttırmaya yönelik tasarlanmış olduğundan iyileştirilmiş okul iklimi iyileştirilmiş öğrenci başarısı için bir basamak olarak görülmektedir. Bazı durumlarda, öğrenci başarısının, iyileşmesi beklenen bir sonuç olarak kabul edilip okul ikliminin iyileştirilmesi ana hedef olarak görülür. Diğer durumlardaysa, okul ikliminin öğrenci başarısıyla bağlantılı belirgin özellikleri, ana ilgi noktalarını oluşturur [14].

Etkili okullara ilişkin literatür, okul iklimine ilişkin çeşitli faktörlerin (okul ruhu, okulda disiplin ve düzen, destekleyici ortam, güvenlik ihtiyaçları vb.) öğrenmenin mümkün olduğu olumlu bir ortam sağlamak ve okulun etkililiğini yükseltmekte rol oynadığını belirtmektedir (NCES, 1990; Paredes, 1991; Wadlow, Swanson ve Migler, 1992). Yine, yakın tarihli bir çalışmada, okul iklimi, öğrencinin öğrenmesinde kritik etki yarattığı varsayılan altı teorik yapılanmadan biri olarak gösterilmiştir (Wang, Haertel ve Walberg, 1993). Diğer yapılanmalar arasında öğrenci özellikleri, sınıf uygulamaları, aile toplum eğitim ilişkisi, program ve yönerge tasarımı ve temini, okul yönetim ve organizasyonu, yüksek beklenti ve hedefleri olan öğretmenler bulunmaktadır (Drulan ve Butler, 1987). Okul ikliminin öğrenci öğrenimindeki rolü, öğrenci ve öğretmen arasındaki olumlu iletişim, güvenli okul ortamı,

kritik düşünmenin ve yaratıcılığın teşviki, çeşitlilik ve çoğulculuğun kabulü, öğrenme fırsatlarını takdir gibi özelliklerde kendini gösterir (Wang, Haertel ve Walberg, 1993; Wardlow ve diğerleri, 1992);[15].

Okulun örgütsel iklimi üzerine yapılan araştırmalar genellikle, ilkokulların, ortaokulların ve liselerin iklimini araştırmıştır. Okul iklimi ilkokullarda, ortaokul ve liselerden farklı bir anlam taşır. Çünkü bu okullar arasında örgütsel yapı farklılıkları ve işlevsel farklılıklar vardır; ayrıca bu okulların, amaçları da farklıdır. Ancak bu farklılıklar, liselerde okulun örgütsel ikliminin olmadığını göstermez [16].

Aynı şekilde, üniversitelerin de amaç yapı ve işleyişleri orta öğretimden farklıdır. Ancak üniversitelerin de örgütsel iklimleri vardır ve bu iklimin iyileştirilebilmesi için ölçülmesi gerekir.

2.2. Amaç

Bu çalışmada, Marmara Üniversitesi'nde görevli yönetici, öğretim elemanı, destek personel ve öğrencilerin örgüt iklimine ilişkin algılarını ortaya koymak, araştırmanın genel amacını oluşturmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde şu ayrıntılı amaçlara yanıt aranmıştır:

- 1) Varolan örgüt ikliminin algılanması ile istenen örgüt iklimi arasında fark var mıdır?
- 2) Yöneticiler, öğretim elemanları, destek personel ve öğrencilerin örgüt iklimini algılamaları arasında fark var mıdır?
- 3) Yöneticiler, öğretim elemanları ve destek personelin örgüt iklimini algılamaları onların;
 - a) Statüsüne,
 - b) Yaşına,
 - c) Cinsiyetine,
 - d) Medeni durumuna
 - e) Toplam çalışma süresine,
 - f) O işyerindeki çalışma süresine göre bir farklılık göstermekte midir?
- 4) Öğrencilerin örgüt iklimini algılamaları onların, başarı durumuna göre farklılık göstermekte midir?

2.3. Önem

İklim değerlendirmeleri sorunlu alanların belirlenmesine ve bunların üstesinden gelmesine

yardımcı olabilecek araçların en önemlilerinden birisidir. Örgüt iklimi araştırmaları içinde ülkemizde, yükseköğretim kurumlarında örgüt iklimine ilişkin yapılan çalışmaların ilklerinden olan bu araştırmanın Marmara Üniversitesi'nin örgüt iklimini ortaya koyarken üniversitenin güçlü ve zayıf yönlerini, çalışanların algıladığı şekilde değerlendirmek şansını yöneticilere vererek bazı katkılar sağlayabileceği beklenmektedir.

2.4. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Marmara Üniversitesine bağlı fakültelerde görev yapan yönetici, öğretim elemanları, destek personel ve öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklemi (n=689), basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiş yönetici (43), öğretim elemanı(145), destek personel (136) ve öğrenci (365) oluşturmuştur.

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak "Charles F. Kettering Ltd. Okul İklimi Profili (CFK) kullanılmıştır.

2.5.1. Charles F. Kettering Ltd. Okul İklimi Profili (CFK)

Charles F. Kettering Ltd. Okul İklimi Profili (CFK) 1970'de geliştirilmiştir ve dört bölümden oluşmaktadır: Bölüm A, Genel İklim Etkenleri (General Climate Factors) (40soru); Bölüm B, Program Belirleyicileri (Program Determinants) (30 soru); Bölüm C, Süreç Belirleyicileri (Process Determinants) (40 soru); ve Bölüm D, Materyal Belirleyicileri (Material Determinants) (15 soru) (Howard, Howell ve Brainard, 1987). Bu çalışmada, genel iklim faktörlerinden oluşan 40 soruluk ilk bölümü kullanılmıştır. Aracın genel iklim faktörleri bölümü sekiz alt ölçekten oluşmaktadır: (1) saygı, (2) güven, (3) yüksek moral, (4) katılım olanakları, (5) sürekli akademik ve sosyal gelişme, (6) bağlılık, (7) okulun yenilenmesi, (8) önemseme. Aracın her alt ölçeği beş sorudan oluşmaktadır.

Kullanılan ölçme tekniği iki farklılık formatında sütun şeklindedir. Sol tarafta "varolan durum" sütünü, sağda "olması istenen durum" sütünü bulunmaktadır. Her sütunun dört betimleyicisi vardır: 1= Hiçbir zaman 2= Bazen 3= Sık sık 4= Her zaman.

2.5.1.1. CFK Okul İklimi Profiline Geçerlik ve Güvenirliliği

2.5.1.1.1. Dilsel Eşdeğerlik Analizi

Araç bir çeviri grubu tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş, daha sonra diğer bir grup tarafından

çevirilerin doğruluğu, netliğinin anlaşılması için yeniden İngilizceye çevrilmiştir.

Türkçe ve İngilizceyi iyi derecede bilen ve seçkisiz olarak seçilen değişik fakültelerden toplam 88 öğretim elemanı, yönetici, destek personel ve öğrencilerden oluşan bir gruba ölçeğin İngilizce ve Türkçe formları uygulanarak her iki form arasındaki faktörler ve itemler düzeyindeki ilişkiler test edilmiştir. Tüm itemler ve tüm faktörler için iki form arasındaki Pearson korelasyon katsayısı manidar bulunmuştur, iki form arasında ilişki vardır. İngilizce ve Türkçe formlardan elde edilen puanların farklı olup olmadığı faktörler ve itemler düzeyinde ilişkili grup t-testleri ile sınınanmıştır. Bazı itemlerde iki form arasında fark bulunmakla beraber faktörler düzeyinde farklılık çıkmamıştır. Bu analizler sonucu ölçeğin dilsel eşdeğerlik taşıdığına karar verilmiştir.

2.5.1.1.2. İçtutarlık Analizi

Geçerlik çalışmaları kapsamında ölçeği oluşturan her sorunun madde analizi işlemleri de gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla her madde için item-total (r_{it} =maddedeki puan ile kendi dahil faktör toplam puanı arasında) korelasyon katsayısı ve item-remainder (r_{it} =maddedeki puan ile kendi hariç olmak üzere faktör toplam puanı arasında) korelasyon katsayısı ile Cronbach alfa katsayısı (α) hesaplanmıştır. Bu üç tekniğe göre de boyutların oluşumunda kendi içlerinde tutarlı oldukları saptanmıştır. Faktörlere göre maddeler bazında yapılan yukarıdaki işlemler test bütününe göre faktörler bazında yapılarak faktörlerin birbiriyle tutarlı olduğu ortaya konmuştur.

İçtutarlığı sınamak amacıyla boyut ile diğer boyutların toplamı arasında yarıttest tutarlık katsayıları Spearman-Brown, Flanagan, Rulon, Mossier, Horst teknikleri kullanılarak hesaplanmıştır. Bu yaklaşıma göre de ölçeği oluşturan boyutlar arasında tutarlık olduğu görülmüştür.

2.5.1.1.3. Ayırtma Gücü Analizi

Faktörlerin ayırt etme gücünü belirlemek için test toplam puanına göre oluşturulan alt ve üst çeyreklik gruplar arasında her faktörün edici olup olmadığı t-testi ile sınınanmıştır. Aynı şekilde maddelerin ayırt etme gücünü belirlemek için faktör toplam puanına göre oluşturulan alt ve üst çeyreklik gruplar arasında her maddenin ayırt edici olup olmadığı t-testi ile sınınanmıştır. Bu istatistik sonuçlara göre maddelerin ve faktörlerin ayırt etme gücüne sahip oldukları belirlenmiştir.

Bu geçerlik ve güvenilirlik sınamaları sonucunda ölçeğin kullanılabilirliğine karar verilmiştir.

2.6. Verilerin Çözümlemesi

Anketlerden açıklamalara uygun olmayanlar örneklemin dışında bırakılmış ve anket kodlanarak bilgisayarda çözümlenmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışması sırasında kullanıldığı belirtilen istatistik tekniklerden başka, araştırmada problem ve alt problemlere yanıt ararken iki boyutlu varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmada istatistiklerin sınınanmasında manidarlık düzeyi olarak 0.05 benimsenmiştir.

III. BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Varolan-İstenen Durum Karşılaştırmaları

Marmara Üniversitesi mensubları (yöneticiler, öğretim elemanları, personel ve öğrenciler), üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi içindedirler. M.Ü. mensubları, üniversitenin varolan iklimini ne olumlu ne olumsuz bulmaktadırlar ($\mu=2.45$). Fakat varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.64$) bir okul iklimi istenmektedir.

M.Ü. mensubları, "saygı" yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini "saygı" yönünden olumlu ($\mu=2.64$) değerlendirmekle birlikte varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.63$) bir okul iklimi istenmektedir.

M.Ü. mensubları, "güven" yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini "güven" yönünden olumsuz ($\mu=2.41$) değerlendirmekte ve varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.68$) bir okul iklimi istemektedir.

M.Ü. mensubları, "yüksek moral" yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini "yüksek moral" yönünden tam ortada ($\mu=2.54$) değerlendirmekte ve varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.60$) bir okul iklimi istemektedir.

M.Ü. mensubları, "katılım olanakları" yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini "katılım olanakları" yönünden olumsuz ($\mu=2.15$) değerlendirmekte ve varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.58$) bir okul iklimi istemektedir.

M.Ü. mensubları, “sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini “sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden olumsuz ($\mu=2.36$) değerlendirmekte ve varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.62$) bir okul iklimi istemektedir.

M.Ü. mensubları, “bağlılık” yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini “bağlılık” yönünden tam orta düzeyde ($\mu=2.52$) değerlendirmekte ve varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.59$) bir okul iklimi istemektedir.

M.Ü. mensubları, “okulun yenilenmesi” yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini “okulun yenilenmesi” yönünden olumsuz ($\mu=2.41$) değerlendirmekte ve varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.68$) bir okul iklimi istemektedir.

M.Ü. mensubları, “önemseme” yönünden üniversitenin varolan ikliminden farklı bir okul iklimi beklentisi taşımaktadırlar. M.Ü. mensubları, üniversite iklimini “önemseme” yönünden olumlu ($\mu=2.58$) değerlendirmekte birlikte varolan iklimden daha olumlu ($\mu=3.71$) bir okul iklimi istemektedir.

Varolan iklimin değerlendirmesinde en olumsuz yön katılım olanakları, en olumlu ise saygı olarak belirlemektedir.

3.2. Statüye Göre Karşılaştırmalar

3.2.1. Yönetici, Öğretim Elemanı, Personel ve Öğrenci Karşılaştırmaları

M.Ü. mensubları, üniversite iklimi hakkında farklı görüşlere sahiptir. Değişkenlerarası etkileşim incelendiğinde bütün gruplar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, öğretim elemanlarının beklentisi öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “saygı” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, personelin beklentisi öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin saygı yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre; öğretim elemanlarının da yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “güven” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekte ve beklenti düzeyleri arasında fark yoktur. Oysa öğrencilerin güven yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre; personelin de yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “yüksek moral” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, öğrencilerin beklentisi personelden, yöneticiden ve öğretim elemanından daha düşük düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin yüksek moral yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “katılım olanakları” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, öğretim elemanının beklentisi personel ve öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin katılım olanakları yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre; personelin öğretim elemanı ve yöneticilere göre; öğretim elemanlarının da yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, öğretim elemanının beklentisi öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre; öğretim elemanlarının da personele göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “bağlılık” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, öğretim elemanının beklentisi öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin bağlılık yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “okulun yenilenmesi” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekle beraber, öğretim elemanlarının beklentisi öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin okulun yenilenmesi yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre; öğretim elemanlarının da personele göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Bütün gruplar “önemseme” yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi göstermekte ve beklenti düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır. Oysa öğrencilerin önemseme yönünden varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre; personelin de yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

Genelde varolan iklimi en olumsuz algılayanlar öğrenciler, en olumlu algılayanlar yöneticilerdir. Beklenti düzeyleri bakımından yine öğrenciler en az, öğretim elemanları en çok beklenti içindekilerdir.

3.2.2. Yöneticinin Statüsüne Göre Karşılaştırmalar

M.Ü. yöneticileri, “saygı”, “güven” ve “sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında aynı görüşlere sahiptir.

Anabilimdalı başkanları, “yüksek moral”, “katılım olanakları”, “önemseme” yönünden ve genel olarak üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında, bölüm başkanları, dekan ve yardımcılarına göre daha olumsuz görüş içindedir.

Anabilimdalı başkanları, “bağlılık”, “okulun yenilenmesi” yönünden üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında dekan ve yardımcılarına göre daha olumsuz görüş içindedir.

Genel olarak, yönetim statüsü yükseldikçe iklim daha olumlu ifade edilmektedir.

3.2.3. Öğretim Elemanının Statüsüne Göre Karşılaştırmalar

“Güven”, “yüksek moral”, “sürekli akademik ve sosyal gelişme” ve “önemseme” yönünden üniversite iklimini (hem varolan hem de istenen boyutlarında) değerlendirme akademik ünvana göre farklılık göstermemektedir.

Araştırma görevlileri, genel üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre, ayrıca doçentler de öğretim görevlilerine göre daha olumsuz görüş içindedir.

Okutmanlar, “saygı” yönünden üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında, profesör, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre, ayrıca araştırma görevlileri de öğretim görevlilerine göre daha olumsuz görüş içindedir.

Araştırma görevlilerinin “katılım olanakları” yönünden varolan iklimi öğretim görevlisi, yardımcı doçent ve profesörlere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Öğretim görevlilerinin katılım olanakları yönünden iklim beklentisi, profesörlerde daha yüksek düzeydedir. Diğer bütün gruplar katılım olanakları yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi

taşımakta iken okutmanlar varolandan farklı bir beklenti göstermemektedir.

Araştırma görevlisi ve doçentler, “bağlılık” yönünden üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre daha olumsuz görüş içindedir.

Araştırma görevlilerinin “okulun yenilenmesi” yönünden varolan iklimi öğretim görevlisi, yardımcı doçent ve okutmanlara göre; doçentlerin de yardımcı doçentlere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Okutmanların okulun yenilenmesi yönünden iklim beklentisi, diğer tüm gruplardan daha düşük düzeydedir. Profesörlerin de okulun yenilenmesi yönünden iklim beklentisi, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisinden daha düşük düzeydedir. Bütün gruplar okulun yenilenmesi yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Genel olarak, araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin varolan iklimi daha olumsuz algıladıkları, beklenti yönünden gruplararası farklılığın olmadığı, tüm grupların varolandan daha yüksek düzeyde bir iklim beklentilerinin olduğu söylenebilir.

3.2.4. Personelin Statüsüne Göre Karşılaştırmalar

M.Ü. personeli, “saygı”, “katılım olanakları”, “bağlılık”, “okulun yenilenmesi”, “önemseme”, “yüksek moral” yönünden ve genel olarak üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında aynı görüşlere sahiptir.

Memurların “güven” yönünden varolan iklimi hizmetlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Güven yönünden iklim beklentisi memurlarda ve hizmetlilerde benzer düzeydedir. Hem memurlar hem hizmetliler güven yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Memurların sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden varolan iklimi hizmetlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden iklim beklentisi memurlarda ve hizmetlilerde benzer düzeydedir. Hem memurlar hem hizmetliler sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Genel olarak personelin varolan iklimi algılayışı benzer düzeydedir. Bu benzerlik beklenti düzeylerinde de görülmektedir. Memur ve hizmetlilerin varolandan daha yüksek düzeyde bir iklim beklentilerinin olduğu söylenebilir.

3.3 Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

3.3.1. Yaş

Varolan üniversite genel iklimini, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Yaş arttıkça varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. İklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Yine tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Saygı” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Yaş arttıkça saygı yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Saygı yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir, sadece 31-40 yaştakilerin beklentisi 21-30 yaştakilerin beklentisinden daha yüksektir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Güven” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Ayrıca 51 ve büyük yaşlarda olanlar, 31- 40 ve 41-50 yaş gruplarına göre daha olumlu görüş taşımaktadırlar. Yaş arttıkça güven yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Güven yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Yüksek moral” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Ayrıca 51 ve büyük yaşlarda olanlar, 31- 40 yaş grubuna göre daha olumlu görüş taşımaktadırlar. Yaş arttıkça yüksek moral yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Yüksek moral yönünden iklim beklentisi 20 ve küçük yaş grubunda, 31 ve büyük yaş grubundan daha düşük düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Katılım olanakları” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Ayrıca 51 ve büyük yaş grubu, 31- 40 yaş grubuna göre daha olumlu görüş taşımaktadırlar. Yaş arttıkça katılım olanakları yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Katılım olanakları yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük

yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Yaş arttıkça sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Bağlılık” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Yaş arttıkça bağlılık yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Bağlılık yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Okulun yenilenmesi” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Yaş arttıkça okulun yenilenmesi yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Okulun yenilenmesi yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Önemseme” yönünden varolan iklimi, 30 ve küçük yaştakilerin 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Ayrıca 51 ve büyük yaş grubu, 31- 40 yaş grubuna göre daha olumlu görüş taşımaktadırlar. Yaş arttıkça önemseme yönünden varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. Önemseme yönünden iklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Genel olarak varolan iklim, 30 ve küçük yaştakilerce 31 ve büyük yaştakilere göre daha olumsuz görülmektedir. Yaş arttıkça varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır. İklim beklentisi her yaştakilerde benzer düzeydedir. Tüm yaşlardakiler varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

3.3.2. Medeni Durum

Varolan üniversite genel iklimini bekarların, evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. İklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “saygı” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Saygı yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar saygı yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “güven” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Güven yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar güven yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “yüksek moral” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Aynı şekilde bekarların yüksek moral yönünden iklim beklentisi evlilerin beklentisinden daha düşüktür. Hem evliler hem bekarlar yüksek moral yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “katılım olanakları” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Katılım olanakları yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar katılım olanakları yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “bağlılık” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Bağlılık yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar bağlılık yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “okulun yenilenmesi” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Okulun yenilenmesi yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar okulun yenilenmesi yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Bekarların “önemseme” yönünden varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir. Önemsese yönünden iklim beklentisi evli ve bekarlarda benzer düzeydedir. Hem evliler hem bekarlar önemseme yönünden varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Genelde bekarların varolan iklimi evlilere göre daha olumsuz bulurken iklim beklentileri bakımından fark yoktur. Hem evliler hem bekarlar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

3.3.3. Toplam Çalışma Süresi

Varolan üniversite genel iklimini, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi daha az olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Ayrıca 1-4 yıl çalışmış olanlar, 15 ve daha fazla yıl çalışmış olanlara göre daha olumsuz görüş taşımaktadırlar. İklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Saygı” yönünden varolan iklimi, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi daha az olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Ayrıca bir yıldan az çalışmış olanlar, 10 ve daha fazla yıl çalışmış olanlara göre daha olumsuz görüş taşımaktadırlar. Saygı yönünden iklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

20 yıldan fazla çalışmış olanlar üniversite iklimini (hem varolan hem de istenen boyutlarında) güven yönünden 14 yıl ve daha az çalışanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Ayrıca 20 yıldan fazla çalışmış olanların güven yönünden iklim beklentisi, 14 yıl ve daha az çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

1-4 yıl çalışmış olanlar, 5 yıl ve daha fazla çalışmış olanlara göre varolan üniversite iklimini yüksek moral yönünden daha olumsuz bulmaktadır. Çalışma süresi bir yıldan az olanlar, 20 yıl ve daha fazla çalışmış olanlara göre varolan üniversite iklimini yüksek moral yönünden daha olumsuz bulmaktadır. Aynı şekilde 1-4 yıl çalışmış olanların yüksek moral yönünden iklim beklentisi, 5 yıl ve daha fazla çalışmış olanlara göre daha düşük düzeydedir.

“Katılım olanakları” yönünden varolan iklimi, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi daha az olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Katılım olanakları yönünden iklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

M.Ü. çalışanları, “sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında toplam çalışma sürelerine göre aynı görüşlere sahiptir.

“Bağlılık” yönünden varolan iklimi, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi 1-14 yıl olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Ayrıca 1-4 yıl çalışmış olanlar, 15-19 yıl çalışmış olanlara göre daha olumsuz görüş taşımaktadırlar. Bağlılık yönünden iklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varolandan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Okulun yenilenmesi” yönünden varolan iklimi, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi 14 yıl ve daha az olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Ayrıca 1-4 yıl çalışmış olanlar, 10-19 yıl çalışmış olanlara göre daha olumsuz görüş taşımaktadırlar. Okulun yenilenmesi yönünden iklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Önemseme” yönünden varolan iklimi, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi daha az olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. Önemseme yönünden iklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Genel olarak varolan iklimi, 20 ve daha fazla yıl çalışmış olanlar, çalışma süresi daha az olanlara göre daha olumlu bulmaktadır. İklim beklentisi çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Çalışma süresi ne olursa olsun tüm çalışanlar varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

3.3.4. Başarı Değerlendirmesi

Varolan üniversite genel iklimi, kendini başarısız bulan öğrencilerce başarılı ve çok başarılı öğrencilere göre daha olumsuz bulunmaktadır. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin iklim beklentisi diğer gruplardan daha düşük düzeydedir. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin beklentileri ile varolan iklim arasında fark yoktur. Diğer öğrenciler varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Çok başarılı ve başarılı öğrenciler, başarısız öğrencilere göre "yüksek moral" yönünden hem varolan iklimi daha olumlu bulmakta hem de daha yüksek bir beklenti düzeyindedirler.

“Katılım olanakları” yönünden varolan iklim, kendini başarısız bulan öğrencilerce diğer öğrencilere göre daha olumsuz bulunmaktadır. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin katılım olanakları yönünden iklim beklentisi diğer gruplardan daha düşük düzeydedir. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin beklentileri ile varolan iklim arasında fark yoktur. Diğer öğrenciler varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Sürekli akademik ve sosyal gelişme” yönünden varolan iklim, kendini başarısız bulan öğrencilerce diğer öğrencilere göre daha olumsuz bulunmaktadır. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin sürekli akademik ve sosyal gelişme yönünden iklim beklentisi diğer gruplardan daha düşük düzeydedir. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin beklentileri ile varolan iklim arasında

fark yoktur. Diğer öğrenciler varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

Çok başarılı ve başarılı öğrenciler, başarısız ve çok başarısız öğrencilere göre "bağlılık" yönünden hem varolan iklimi daha olumlu bulmakta hem de daha yüksek bir beklenti düzeyindedirler.

“Okulun yenilenmesi” yönünden varolan iklim, kendini başarısız bulan öğrencilerce başarılı ve çok başarılı bulan öğrencilere göre daha olumsuzdur. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin okulu yenilenmesi yönünden iklim beklentisi diğer gruplardan daha düşük düzeydedir. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin beklentileri ile varolan iklim arasında fark yoktur. Diğer öğrenciler varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

“Önemseme” yönünden varolan iklimi, kendini başarısız bulan öğrenciler başarılı ve çok başarılı öğrencilere göre, başarılı öğrenciler de çok başarılı öğrencilere göre daha olumsuz bulmaktadır. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin önemseme yönünden iklim beklentisi diğer gruplardan daha düşük düzeydedir. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin beklentileri ile varolan iklim arasında fark yoktur. Diğer öğrenciler varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

M.Ü. öğrencileri, "saygı" ve "güven" yönünden üniversite iklimi (hem varolan hem de istenen boyutlarında) hakkında başarı yönünden kendilerini nasıl değerlendirdiklerine göre aynı görüşlere sahiptir.

Genel olarak varolan iklim, kendini başarısız bulan öğrencilerce başarılı ve çok başarılı öğrencilere göre daha olumsuz bulunmaktadır. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin iklim beklentisi diğer gruplardan daha düşük düzeydedir. Kendini çok başarısız bulan öğrencilerin beklentileri ile varolan iklim arasında fark yoktur. Diğer öğrenciler varoldan daha olumlu bir iklim beklentisi taşımaktadır.

IV. SONUÇ

1) Varolan örgüt ikliminin algılanması ile istenen örgüt iklimi arasında fark vardır. Var oldan daha olumlu bir okul iklimi istenmektedir.

2) Yöneticiler, öğretim elemanları, destek personel ve öğrencilerin örgüt iklimini algılamaları arasında fark vardır. Öğretim elemanlarının beklentisi öğrencilerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca öğrencilerin varolan iklimi öğretim elemanı, personel ve yöneticilere göre daha olumsuz buldukları görülmektedir.

3) Yöneticiler, öğretim elemanları ve destek personelin örgüt iklimini algılamaları onların;

a) Yöneticinin statüsüne göre farklılık göstermektedir. Anabilimdalı başkanları, üniversite iklimi

hakkında, bölüm başkanları, dekan ve yardımcılarına göre daha olumsuz görüş içindedir.

Öğretim elemanın statüsüne göre farklılık göstermektedir. Araştırma görevlileri, üniversite iklimi hakkında, yardımcı doçent ve öğretim görevlilerine göre, ayrıca doçentler de öğretim görevlilerine göre daha olumsuz görüş içindedir.

Personelin statüsüne göre farklılık göstermemektedir.

b) Yaşına göre farklılık göstermektedir. Yaş arttıkça varolan üniversite iklimi daha olumlu bulunmaktadır.

c) Medeni durumuna göre farklılık göstermektedir. Varolan iklimi bekarlar, evlilere göre daha olumsuz bulmaktadır.

d) Toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Çalışma süresi en çok (20 yıl ve fazla) olanlar okul iklimi hakkında en olumlu, en az (4 ve daha az yıl) olanlar en olumsuz görüş belirtmişlerdir.

e) Cinsiyetine,

f) O işyerindeki çalışma süresine, göre farklılık göstermemektedir.

4) Öğrencilerin örgüt iklimini algılamaları onların, başarı durumuna göre farklılık göstermektedir. Varolan okul iklimi, kendini başarısız bulan öğrencilerce başarılı ve çok başarılı öğrencilere göre daha olumsuz bulunmaktadır.

V. ÖNERİLER

Bu araştırmanın sonuçlarına bağlı olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1) İstenen örgüt iklimi tüm kaynak gruplar tarafından varolan okul ikliminden daha olumlu düzeydedir, diğer bir ifadeyle tüm gruplar varolan durumdan memnun değildir ve daha iyi bir okul iklimi istemektedirler. Yönetim, bu farklılıkların kaynaklarını (raporumuzun bulgular bölümünde ayrıntıları verilmiştir) dikkate alarak gereken iyileştirme çalışmalarını gerçekleştirecek bir proje grubu oluşturabilir.

2) Kaynak gruplar arasındaki farklılıklar değişik boyutlarda ve değişik yönlerde. Yani her grup belli konularda diğerlerinde daha farklı bakış açıları içindedir. Katılımcı yönetim modelinin informal uygulamalarla bile olsa gerçekleştirilmesi ile belirlenen iletişim kopukluğunun giderilmesi, sorun kaynakları ve çözüm yollarının takım ruhu içinde birlikte aranmasıyla üniversitenin toplam kalite anlayışına ulaşması yönünde önemli bir adım atılmış, sürekli gelişim ilkesi

doğrultusunda daha etkin ve verimli bir eğitim-öğretim ortamının sağlanmasında iyileştirme sürdürülmüş olacaktır.

KAYNAKLAR

- [1]- Başaran, E., (1982) **Örgütsel Davranış** Gül Yayınevi, Ankara, s.30.
- [2]- Davis, K., ve Newstrom, J. W. (1985) **Human Behavior at Work Organizational Behavior** McGraw-Hill Book Co., New York, s.23.
- [3]- Gilmer, B. V. H., ve Diğerleri (1971) **Industrial And Organizational Psychology** McGraw- Hill Book Company, s. 27-28.
- [4]- Soel, F. E., ve Knight, P. A. (1988) **Industrial Organizational Psychology Science and Practice** Brooks/ Cole Pub Co. California, s. 434.
- [5]- Ertekin, Y., (1978) **Örgüt İklimi** Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Ens. Yay No: 174 Ankara, s. 5-6.
- [6]- Rentsch, J. R., (1990) "Climate and Culture: Interaction and Qualitative Differences in Organizational Meanings" **Journal of Applied Psychology** V. 75 N. 6, s. 668.
- [7]- Sabo, J. D., (1995) "Organizational Climate of Middle Schools and the Quality of Student Life" **Journal of Research and Development in Education** V. 28 N. 3, s. 151.
- [8]- Anderson, S. C., (1982) "The Search For School Climate: A Review of the Research" **Review of Educational Research** Fall V. 52 N. 3, s. 369.
- [9]- Hoy, W. K., ve Tarter, J. C. (1992) "Measuring the Health of School Climate: A Conceptual Framework" **NASSP Bulletin** November, s. 74.
- [10]- Paknadel, C., (1995) "Örgütsel İklim ve İş Doyumu" **Çağdaş Eğitim Ocak/ Şubat**, s. 32-33.
- [11]- Hoy, W. K., ve Hannum J. W. (1997) "Middle School Climate: An Eppirical Assessment of Organizational Healty and Student Achievement" **Educational Administration Quarterly** August V. 33 N. 3, s.293, 303-304, 308.
- [12]- Johnson, W. L., ve Nussbaum, C. A. (1987) **A Behavioral Analysis of the Charles F. Kettering Climate Scale** ED 318 646 Washington, D. C: ERIC, s. 4.

- [13]- Johnson, L., William, D. N. P., Robinson, S. J. (1987)
"The Charles F. Kettering Ltd. School
Climate Instrument: A Psychometric
Analysis" **Journal of Experimental
Education V. 56 N. 1 Fall, s. 37.**
- [14]- Paredes, V., ve Frazer, L. (1992) **School Climate in
AISD: Austin Independent School District**
ED 353 677 Washington. D. C: ERIC. s. 7.
- [15]- Hernandez, G., Victor, M., ve Diğerleri (1995) **Voices of
Diversity in Emerging Vocationalism:
Student Perspectives on School Climate**
ED 383 906 Washington. D. C: ERIC,s.6.
- [16]- Pallas, M. A., (1988) "School Climate in American High
Schools" **Teachers- College - Record V. 89
N. 4 Summer,s.552-553.**