

# Development of Scale of Organizational Climate in Graduate Education

**Hasan Yücel Ertem, Zonguldak Bülent Ecevit University, ORCID ID: 0000-0001-9058-641X**  
**Gökçe Gökcalp, Middle East Technical University, ORCID ID: 0000-0001-8403-5929**

## Abstract

Higher education institutions have a special atmosphere describing their characteristics. While this atmosphere may be labeled as organizational climate term, openness or closeness of climate determines interaction and trust among higher education stakeholders. Higher education institutions with open climate have higher level of trust and interaction whereas those with close climate have a lower level of trust and interaction. As an important part of higher education, graduate education has intense activities related to research and development. In this respect, an examination of organizational climate in graduate education has significance in terms of research, practice, and theory. The current study aims to develop a scale assessing the organizational climate in the graduate education level. The population of the study consists of graduate students in research universities. The sample was selected with clustered random sampling from this population in two groups. Five-point Likert scale including 35 items in five dimensions was administered to 301 graduate students in the first group. Data were run in exploratory factor analysis and there were some updates on the scale. Five-point Likert scale including 28 items in six dimensions was administered to different 653 graduate students. Data were analyzed within confirmatory factor analysis. Results showed that developed scale including dimensions of academic climate, social climate, administrative climate, departmental climate, instructor-related climate, and the advisor-related climate was proved as reliable and valid.

**Keywords:** Organizational Climate, Graduate Education, Higher Education, Reliability and Validity.



Inönü University  
Journal of the Faculty of Education  
Vol 20, No 3, 2019  
pp. 784-797  
DOI: 10.17679/inuefd.480361

Article type:  
Research article

Received : 08.11.2018  
Accepted : 31.08.2019

## Suggested Citation

Ertem, H. Y. & Gökcalp, G. (2019). Development of scale of organizational climate in graduate education, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 20(3), 784-797. DOI: 10.17679/inuefd.480361

## EXTENDED ABSTRACT

### **Introduction**

The atmosphere felt in an organization may be characterized as organizational climate. Hoy and Miskel (1991) defined organizational climate as shared perceptions of people about their working environment. Roots of organizational climate were derived from industrial and educational institutions. According to Denison (1996), Lewin (1951) investigated social climate in experimental studies while books of Tagiuri and Litwin (1968) and Litwin and Stringer (1968) internalized organizational climate term. On the other hand, the first attempts to assess organizational climate were conducted by Halpin and Croft (1963) in educational field. They described open and close climate for schools. If there is high level of trust, interaction, and satisfaction in a school, climate in that school may be determined as open climate. If there is low level of trust, interaction, and satisfaction in a school, its climate may be described as close climate. In addition to climate types, the authors put forward behaviors for teachers and principals.

Apart from schools and industrial institutions, service institutions like medicine and tourism concentrated on organizational climate. Studies examining climate in supermarkets (Batlis, 1980), medical institutions (Welsch & LaVan, 1981), and hotels (Davidson, 2003) showed that organizational climate was linked to organizational outputs such as program effectiveness, job satisfaction, and performance. Assessment of organizational climate found out some dimensions. Study by Cohen, McCabe, Michelli, and Pickeral (2009) showed that school climate had dimensions of academic climate, social climate, safety climate, and environmental/structural climate. In higher education context, Sokol, Gozdek, Figurska, and Blaskova (2015) found determinants of organizational climate as intellectual stimulation, process and structure in higher education, organizational integration, and support of colleagues and teachers.

In Turkey, there were studies related to organizational climate in undergraduate level of higher education (Bucak, 2012; Kasirga & Özbek, 2008; Yücel, 2009). However, the researchers of the current study did not come up with a study related to organizational climate in graduate education level. Investigation of organizational climate in universities offering graduate education will give opportunity to increase depth of the findings in organizational climate literature.

### **Purpose**

Graduate education has significance since it gives opportunity for research and development and teaching activities including expertness and academician training. Recently, Council of Higher Education has implemented some reforms related to graduate education. To name a few, Doctoral scholarship for priority fields, scholarship for graduate students in scientific research projects, and announcement of research universities have emphasized the importance of graduate education. In this aspect, there is a need for assessment of organizational climate in institutions offering graduate education. Hence, the current study aimed to develop a scale related to organizational climate in graduate programs.

### **Method**

The design of the current study is survey which is based on the development of a scale assessing organizational climate in graduate education. The population included the graduate students in the research universities in Turkey. Sample was selected randomly from this population. Sample for pilot study had 301 graduate students while main study had 653 participants. Developed 5-point Likert scale had 28 items in six dimension at the latest version. For the pilot study, exploratory factor analysis and reliability analysis were conducted. After the main study, confirmatory factor analysis was run to confirm structure emerged within pilot study.

### **Findings**

Within exploratory factor analysis, principal axis factor was chosen as the extraction method. Direct oblimin was used as rotation to interpret factors. Items of 8, 13, 20, 22, 24, 28 and 35 were removed because of close or critical factor loadings. Six factors explained 57.39% of the common variance. Factors were labelled as academic climate, social climate, instructor-related climate, advisor-related climate, departmental climate,

and administrative climate. Six-factor structure had a value of .87 Cronbach Alpha. By considering dimensions, coefficients of internal consistency of social climate, academic climate, administrative climate, departmental climate, advisor-related climate, and instructor-related climate were respectively .80, .77, .71, .70, .85, and .78.

Within confirmatory factor analysis, construct validity of the scale was checked. The results of CFA showed that there was a significant chi-square value ( $\chi^2 = 1485.79$ ,  $df = 330$ ,  $p < .001$ ) with Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) value of .073, Normed Fit Index value of .95, Non-Normed Fit Index (NNFI) value of .96, and Comparative Fit Index (CFI) value of .96. NFI, NNFI, and CFI values greater than .95 indicated a good fit while RMSEA value of .073 and  $\chi^2/df$  value of 4.50 showed an acceptable fit (Hu & Bentler, 1999; Tabachnick & Fidell, 2007; Wheaton et al. 1977). As a result, construct validity of the scale was proven.

### ***Discussion & Conclusion***

Results showed that scale assessing organizational climate in graduate education level was reliable and valid. The six-factor structure included dimensions of academic climate, social climate, instructor-related climate, advisor-related climate, departmental climate, and administrative climate. This finding is consistent with the literature. The current study revealed that administrative climate included democratic participation, supportive activities, and respect for minorities. Similar issues were studied in the literature. To name a few, role of president on minority participation and organizational support (Borkowski, 1988) and role of climate on diversity (Lee, 2002) were similar to idea behind the administrative climate. Another result of the current study was related to departmental climate which was consistent with other studies like investigating relationship between departmental culture and supportive climate (Coso & Sekayi, 2015) and empowerment in higher education (Duwve, Columbaro, & Poggiali, 1992). Furthermore, academic climate was also found compatible with literature such that positive climate for learning (Evans-Harvey1995), productive climate (Duwve, Columbaro, & Poggiali, 1992), intellectual stimulation (Sokol vd., 2014), functions (Manuela, Cecilia, & Joao, 2014), and performance focus (Moran & Volkwein, 1987) were related to academic issues. Lastly, dimensions related to social relations gave both consistent and inconsistent results with the literature. Studies (Manuela vd., 2014; Musah vd., 2016) generally combined different type of social relations under the interpersonal relationships. Therefore, the current study gave inconsistent results with this type of studies. On the other hand, differentiations in social relations were visible in some studies. To illustrate, "interaction with peers" dimension found in study by Grobler and Grobler (2015) corresponded to social climate of the current study. Moreover, Tiwari (2014) found superior-subordinate relations which is compatible with both advisor-related climate and instructor-related climate of the current study. As a result, the findings of the current study made sense by considering the literature on higher education.

# Lisansüstü Eğitimde Örgüt İklimi Ölçeğinin Geliştirilmesi

**Hasan Yücel Ertem, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-9058-641X**  
**Gökçe Gökalp, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0001-8403-5929**

## Öz

Yükseköğretim kurumları kendi niteliklerini yansıtan özel bir atmosfere sahiptir. Bu atmosfer, örgüt iklimi kavramı ile nitelendirilebilirken iklimin açık ya da kapalı olması yükseköğrenim bileşenleri arasındaki etkileşim ve güveni belirlemektedir. Açık iklime sahip olan yükseköğretim kurumlarında yüksek düzeyde etkileşim ve güven hâkimken kapalı iklime sahip olan kurumlarda etkileşim ve güven düşük düzeydedir. Yükseköğretimin önemli bir parçası olan lisansüstü eğitimde araştırma ve geliştirme etkinlikleri yoğun olarak gerçekleşmektedir. Dolayısıyla lisansüstü eğitimde örgüt ikliminin araştırılması; araştırma, uygulama ve kuram boyutlarında büyük öneme sahiptir. Bu çalışma, lisansüstü eğitim düzeyinde örgüt iklimini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma tarama modelinde tasarlanmıştır. Çalışmanın evrenini araştırma üniversitelerinde lisansüstü eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem, bu evrenden iki grup halinde küme örnekleme yöntemiyle rastlantısal olarak seçilmiştir. İlk gruptaki 301 öğrenciye beş boyutta oluşturulan 35 maddeli ve beşli Likert tipi ölçek uygulanmıştır. Öğrencilerden toplanan veri açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu analiz sonucunda ölçekte güncellemeler olmuş ve altı boyuttaki 28 maddeli ve beşli Likert tipi ölçek ikinci gruptaki 653 farklı lisansüstü öğrenciye uygulanmıştır. Veriler doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Sonuçlara göre ölçek; akademik iklim, sosyal iklim, yönetsel iklim, bölüm iklimi, öğretim üyesi ile ilişkili iklim ve danışman ile ilişkili iklim olmak üzere altı boyut ortaya çıkarmıştır. Ayrıca ölçeğin Türkiye bağlamında güvenilir ve geçerli olduğu ispatlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt İklimi, Lisansüstü Eğitim, Yükseköğretim, Geçerlik ve Güvenilirlik



İnönü Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi Dergisi  
Cilt 20, Sayı 3, 2019  
ss. 784-797  
DOI: 10.17679/inuefd.480361

Makale türü:  
Araştırma makalesi

Gönderim Tarihi : 08.11.2018  
Kabul Tarihi : 31.08.2019

## Önerilen Atıf

Ertem, H. Y. & Gökalp G. (2019). Lisansüstü eğitimde örgüt iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 784-797. DOI: 10.17679/inuefd.480361

## GİRİŞ

Kurumlar kendi niteliklerini gösteren bir atmosfere sahiptir ve bu atmosfer örgüt iklimi olarak nitelendirilebilir. Kısaca herhangi bir ortamın kalitesi olarak belirtilen örgüt iklimi (Lunenburg ve Ornstein, 2011) çalışanların kurum çevresi ilgili paylaştıkları algı şeklinde tanımlanmaktadır (Hoy ve Miskel, 1991). Bu bağlamda, örgüt ikliminin bireylerin algılarına dayandığı ve kurumun nitelikleriyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Örgüt iklimi, bir örgütün atmosferi gibidir (Ertem, 2015). Gündelik yaşamda sıklıkla kullanılan açık veya kapalı hava gibi durumlar örgütler için de geçerlidir. Halpin ve Croft (1963) açık iklimden kapalı iklime kadar altı tip örgüt iklimi tanımlamışlardır. Bu altı tip iklimin iki ucunda açık ve kapalı iklim bulunmaktadır. Açık iklim; enerjili, canlı ve tatminkâr bir kuruma işaret ederken kapalı iklim ise tam tersi bir kurumla ilgilidir. Açık ve kapalı iklim arasında ise bağımsız, kontrollü, samimi ve babacan iklim tipleri yer almaktadır.

Örgüt iklimi kavramı alan yazında belirli kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Örneğin, örgüt sağlığı bunlardan biri olup örgüt iklimi ile benzer yapılar barındırmaktadır. Hoy ve Tarter (1997) okullardaki örgüt iklimi ile sağlık kavramını ilişkilendirerek "Örgütsel Sağlık Envanteri" geliştirmişlerdir (Lunenburg ve Ornstein, 2011). Bu envanterde öğretmen, yönetici ve kurum düzeyine ait davranışlar bulunmaktadır ve bu davranışlar sağlıklı bir okulun dinamiklerini oluşturmaktadır.

Örgüt iklimi kavramının kökleri endüstri ve eğitim bilimlerine dayanmaktadır. Örgüt ikliminin tarihsel gelişimi incelendiğinde; deneysel olarak sosyal iklim kavramının Lewin'in (1951) araştırmalarında, örgüt ikliminin içselleştirilmesinin ise Tagiuri ve Litwin (1968) ile Litwin ve Stringer'in (1968) kitaplarında işlendiği görülmektedir (akt. Denison, 1996). Diğer taraftan, örgüt iklimi kavramı ilk olarak endüstri kuruluşlarında ortaya çıkmış olsa da onu ilk ölçme gayretleri eğitim bilimciler tarafından atılmıştır (Hoy, Tarter ve Kottkamp 1991). Halpin ve Croft (1963) ilkokullarda okul iklimini tanımlama yoluna gitmiş ve "Örgütsel İklim Betimleme Anketi" geliştirmişlerdir. Bu ölçekte yönetici ve öğretmen davranışları ölçülmüştür. Benzer şekilde, Forehand ve Gilmer (1964) örgüt iklimi üzerine tanımlamalar yapmayı denerken örgüt iklimini üç karakter üzerine oturtmuşlardır (akt. James ve Jones, 1974): bir örgütü diğerinden ayıran, zamanla ortaya çıkan ve davranışları etkileyen nitelikler.

1980'li yıllara gelindiğinde ise örgüt iklimi kavramı sağlıktan turizme kadar birçok alanın dikkatini çekmiştir. Örneğin, Zohar (1980) endüstriyel kuruluşlarda örgüt iklimini araştırmış ve güvenli iklimle program etkinliğinin yakından ilişkili olduğunu bulmuştur. Batlis (1980) süpermarketlerde yaptığı araştırmasında örgüt ikliminin bir boyutu olan örgütsel açıklığın işe dayalı endişe, doyumsuzluk ve işi bırakma eğiliminin en güçlü yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Welsch ve LaVan'ın (1981) çalışması ise sağlık kuruluşlarındaki katılımcı iklimin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuştur. Davidson (2003) otellerde örgüt iklimini araştırmış ve çalışması örgüt iklimi ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, örgüt iklimi farklı türdeki örgütlerde araştırılan bir kavramdır.

Örgüt iklimi tüm kuruluşlar için büyük önem arz etmektedir. Çeşitli örgütsel tutum ve davranışlar örgüt iklimi ile ilgilidir. Örneğin, Shanin, Naftchali ve Pool (2013) örgütsel vatandaşlık ve performansın örgüt ikliminden etkilendiğini bulmuştur. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre çalışanların enerjisi ile sadakati örgüt ikliminden etkilenmektedir. Diğer taraftan, Taylor ve Tashakkori (1995) örgüt iklimi ile alt boyutları olan liderlik, mesleki dayanışma ve disiplinin iş doyumu ile ilgili olduğunu bulmuştur. Türkiye'deki çalışmalar ise örgüt ikliminin motivasyon, liderlik, etkinlik, performans ve aidiyet gibi örgütsel çıktılarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Baykal, 2013; Ertekin, 1978; Uysal, 2013). Kısaca örgüt iklimi hem uluslararası hem de ulusal alan yazın için önemsenen bir konudur.

Örgüt iklimi eğitim ile ilgili kuruluşlarda da sıklıkla araştırılan konuların başında gelmektedir. Bu çalışmalarını iki gruba ayırmak mümkündür: okul iklimi çalışmaları ve yükseköğretimdeki örgüt iklimi çalışmaları. Mendal, Watson ve Macgregor (2002) okul iklimi ve liderlik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında işbirlikçi liderlik stiline sahip okul yöneticilerinin pozitif okul iklimine yaptıkları katkının diğer liderlik stiline sahip okul yöneticilerinkinden daha fazla olduğunu bulmuştur. Diğer taraftan; yükseköğretim bağlamındaki örgüt ikliminin öğrenci yaratıcılığı (Sokol, Gozdek, Figurska ve Blaskova, 2015) ve akademisyenlerin performansı (Musah vd., 2016) ile doğru orantılı olduğu bulunmuştur. Coso ve Sekayi (2015) ise lisansüstü eğitimde örgüt iklimini çalışmış ve pozitif iklime sahip kurumların lisansüstü öğrencilerin mesleki gelişimlerine ve kariyer

planlamalarına olumlu etkide bulunduğunu saptamıştır. Özetle örgüt iklimi kavramı tüm eğitim kurumlarında pozitif eğitim çıktıları ile yakından ilgilidir.

Örgüt iklimi çalışan araştırmacılar onu ölçmek için 20. Yüzyılın ikinci yarısı itibari ile bir çaba içine girmişlerdir. Yukarıda anlatıldığı üzere bu ölçme yolculuğu Halpin ve Croft (1963) ile başlayarak günümüze kadar farklı şekillere evrilmiştir. Halpin ve Croft'un (1963) belirlediği öğretmen davranışları profesyonel, samimi ve ilgisiz olarak nitelendirilirken müdür davranışları ise destekleyici, yönlendirici ve sınırlayıcı olarak belirlenmiştir. Daha güncel çalışmalarda ise okul iklimi belli boyutlara ayrılmıştır. Örneğin, Cohen ve meslektaşları (2009) okul iklimini dört boyutta incelemiştir. İlk boyut güvenlik olup fiziksel, duygusal ve sosyal olguları içermektedir. İkinci boyut öğretim ve öğrenme olarak adlandırılmıştır ve başarı ve kişisel gelişim gibi çıktıları barındırmaktadır. Üçüncü boyut olan ilişkiler saygı ve işbirliği gibi alt boyutlara sahiptir. Son olarak çevresel ve yapısal boyut ise okul kaynakları ile ilgilidir. Örgütsel iklimi yükseköğretim kurumlarında ölçme çabası da çoğunlukla belirli boyutların yapılandırılmasıyla olmuştur. Sokol, Gozdek, Figurska ve Blaskova (2015) yaptıkları çalışmada örgüt iklimini belirleyen unsurların entelektüel dürtü, yükseköğretimde yapı ve süreç, örgütsel bütünleşme ve meslektaşlar ile öğretmenlerin desteği olduğunu bulmuştur. Duwve, Columbaro ve Poggiali (1992) ise yükseköğretimdeki örgüt iklimi boyutlarını çalışmış ve en yüksek 3 boyutun güçlendirme, mevcut beceri ve etkili yaratıcılık ve değişime uyum olduğunu sonucuna ulaşımlardır. Özetle, örgüt iklimi hem okullarda hem de yükseköğretim kurumlarında farklı yapılar ve boyutlar ortaya çıkarmıştır.

Türkiye'de örgüt ikliminin ölçülmesi ile ilgili çalışmalar genellikle ölçek uyarlama çalışmalarıdır. Örneğin, Kavgacı (2010) ilköğretim okullarında örgüt iklimi ile okul-aile ilişkilerini araştırdığı çalışmasında Hoy ve meslektaşları (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel İklimi Tanımlama Anketi-Gözden Geçirilmiş Versiyon" ölçeğini Türkiye koşullarına uyarlamış ve ilköğretimdeki örgütsel iklimin destekleyicilik, samimilik, sınırlayıcılık ve yönlendiricilik boyutlarına sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde; Bugay, Aşkar, Tuna, Çelik Örcü ve Çok (2015) Haynes, Emmons ve Comer (1994) tarafından geliştirilen okul iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması için bir geçerlik-güvenirlilik çalışması yürütmüşlerdir. Yazarlar çalışma sonunda özgün ölçekteki altı faktörlü yapıyı doğrulamışlar ve boyutları "Kaynak kullanımı", "düzen ve disiplin", "anne baba katılımı", "okul binası", "öğrenci arası ilişkiler" ve "öğrenci-öğretmen ilişkisi" olarak adlandırmışlardır. Ertem ve Gökalp (2017) ise velilerin okul iklimi algısını ölçmek için Schueler ve arkadaşlarının (2014) geliştirmiş olduğu 22 maddeli okul iklimi ölçeğinin Türkiye bağlamında geçerlik ve güvenilirliğini sınımlamışlar ve ölçeğin 16 maddede ve akademik iklim, sosyal iklim ve güvenlik boyutlarında geçerli ve güvenilir olduğunu göstermişlerdir. Diğer taraftan, alan yazında Türkçe olarak geliştirilmiş örgüt iklimi ölçekleri de bulunmaktadır. Örneğin, Çalık ve Kurt (2010) ilköğretim öğrencilerinin okul iklimi ile ilgili algılarını ölçmek için geliştirdikleri ölçekte üç faktörlü yapının oturduğunu bulmuşlar ve boyutları şu şekilde adlandırmışlardır: "destekleyici öğretmen davranışları", "başarı odaklılık" ve "güvenli öğrenme ortamı ve olumlu akran etkileşimi". Ayrıca, Terzi (2015) yükseköğretim kurumlarındaki örgüt iklimini ölçmek için geliştirdiği ölçeğin okula bağlılık, iletişim ve öğrenme ortamı boyutlarına sahip olduğunu bulmuştur.

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında yapılan örgüt iklimi araştırmaları lisans düzeyinde sınırlı olup daha çok belli kategorilere göre farklılaşmaları ve ilişkileri irdelemektedir. Örneğin, Bucak (2012) yükseköğretim kurumlarındaki akademik personelin örgüt iklimi algısını ölçtükleri çalışmalarında ast-üst ilişkilerinin unvan ve cinsiyete göre değişmediğini bulmuştur. Kasırga ve Özbek (2008) üç farklı üniversitenin Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinde yaptıkları araştırmada örgüt iklimi algılarının araştırma, destek ve sosyal ilişkiler boyutunda üç üniversite için farklılaştığını bulmuştur. Bir diğer çalışma (Yüceler, 2009) örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve örgüt iklimi boyutlarından örgütsel politika, yönetici tutumu, fiziksel çevre ve sosyal ilişkilerin örgütsel bağlılığa bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır.

Türkiye'de lisansüstü eğitim araştırma ve geliştirme faaliyetleri açısından özel bir yere sahiptir. Son yıllarda Yükseköğretim Kurulu lisansüstü eğitimle ilgili belli düzenlemeler yapmıştır. Öncelikli alanlar Doktora bursu, Bilimsel Araştırma Projelerinde görev alacak lisansüstü öğrencilere burs ve lisansüstü program açabilmek için ölçütlerin güncellenmesi bunlardan başlıca olanlardır. Ayrıca 2017 yılı itibariyle üniversiteler belli niteliklerine göre sınıflanmaya başlamış ve ilk etapta 10 adet araştırma üniversitesi seçilmiştir. YÖK Başkanı Yekta Saraç araştırma üniversitelerinin seçilmesinde Doktora Eğitimi, araştırma kültürü ve güçlü araştırmacı yetiştirme gibi etkenlerin rol oynadığını açıklamıştır (Hürriyet, 2017). Sonuç olarak, lisansüstü eğitim gün geçtikçe önem kazanmış ve yükseköğretim kurumları için bir kalite göstergesi haline gelmiştir. Bu bağlamda, lisansüstü eğitimde örgüt iklimini ölçme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Fakat lisansüstü eğitimde örgüt ikliminin belirleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun nedeni lisansüstü eğitim düzeyinde örgüt ikliminin belirleyebilecek bir ölçme aracının bulunmaması olabilir. Bu açıdan, bu çalışmada lisansüstü eğitim düzeyinde örgüt iklimini

belirleyebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Dolayısıyla çalışmada şu araştırma sorusuna yanıt aranmıştır:

- Geliştirilen lisansüstü eğitimde örgüt iklimi ölçeği ne derece geçerli ve güvenilirirdir?

## YÖNTEM

### Model

Bu çalışma tarama modelindedir. Genel tarama çalışmaları, çok sayıda öznenen oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya ulaşmak için evrenin bütünü ya da bir örnekleme üzerinde yapılan tarama çalışmalarıdır (Karasar, 2004). Bu genel tarama çalışmasında lisansüstü eğitimde örgüt iklimi ölçeği ile ilgili geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılacaktır.

### Evren ve Örneklem

Çalışma evreni araştırma üniversitelerinde lisansüstü eğitim alan öğrencileri içermektedir. Araştırma üniversiteleri 2017 yılının Eylül ayında akademik yıl açılış töreninde Cumhurbaşkanı tarafından açıklanmıştır. Bunlar, Ankara Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi araştırma üniversiteleridir. Bu üniversitelerde 2017-2018 yılında yaklaşık 112 bin lisansüstü öğrenci eğitim almaktadır (Yükseköğretim Kurulu İstatistikleri, 2018). Örneklem, bu evrenden iki grup halinde seçilmiştir. İlk gruptaki öğrenciler pilot çalışma kapsamında küme örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Bir araştırma üniversitesindeki bölümlerde okutulan zorunlu dersler liste haline getirilmiş ve içlerinden rast gele 20 ders seçilerek bu derslerdeki gönüllü tüm öğrencilere ölçek pilot çalışma kapsamında uygulanmıştır. Pilot çalışma kapsamında 301 öğrenci çalışmaya dâhil olmuştur. Öğrencilerin %64.6'sı kadinken (n = 195), %35.6'sı erkektir (n = 106). Öğrencilerin %3.3'ü 22 ve alt yaş grubunda (n = 10), %69.8'i 23-28 yaş grubunda (n = 210), %21.9'u 29-34 yaş grubunda (n = 66) ve %5'i 35 yaşının üzerindedir (n = 15). Öğrencilerin %60.5'i Yüksek Lisans (n = 181), %39.5'i ise Doktora (n = 120) öğrencisidir. İkinci gruptaki öğrenciler ana çalışma kapsamında küme örnekleme yöntemiyle rast gele seçilmiştir. Önce araştırma üniversiteleri teknik üniversite olanlar ve olmayanlar diye ayrılmıştır. Dört teknik üniversiteden biri, altı genel üniversiteden ise ikisi rast gele seçilmiştir. İkinci adımda ise seçilen üniversitelerin ders programlarına ulaşılarak ders havuzu oluşturulmuş ve rast gele seçilen derslerdeki lisansüstü öğrencilere ölçek uygulanmıştır. Ana çalışmada 653 lisansüstü öğrenciden veri toplanmıştır. Öğrencilerin %57.7'si kadinken (n = 377), %42.3'ü erkektir (n = 276). Öğrencilerin %1.5'i 22 ve alt yaş grubunda (n = 10), %72.4'ü 23-28 yaş grubunda (n = 473), %21'i 29-34 yaş grubunda (n = 137) ve %4.6'sı 35 yaşının üzerindedir (n = 30). Öğrencilerin %77.0'si Yüksek Lisans (n = 503), %23.0'ü ise Doktora (n = 150) öğrencisidir.

### Veri Toplama Aracı

Ölçme aracı araştırmacılar tarafından aşağıda açıklanan ilke ve bilimsel araştırma süreçleri dikkate alınarak geliştirilmiştir. İlk etapta örgüt iklimi üzerinde alan yazın taraması yapılmış, ardından Türkiye'deki lisansüstü eğitimin yapı ve süreci ortaya çıkarılmıştır. Bu yapı ve sürece uygun boyutlar belirlenmiş ve 30 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Bu sorular üzerinden bir grup lisansüstü öğrenci ile bilişsel görüşmeler yapılmıştır. Her bir maddenin ne ifade ettiği ve açıklığı öğrencilere sorulmuştur. Bu aşamadan sonra ufak güncellemeler yapılmıştır. Örneğin, öğrenciler ilişki sözcüğünün farklı çağrışımlar yapabileceğini belirtmiş ve bu kelime yerine etkileşim sözcüğü tercih edilmiştir. Ayrıca, madde havuzu Eğitim Yönetimi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik ile Eğitim Programları ve Öğretim alanlarında uzman 11 öğretim üyesine gönderilerek görüşleri istenmiştir. Öğretim üyelerinin %72.7'si kadinken (n = 8) %27.8'i erkektir (n = 3). Öğretim üyelerinin hepsi eğitim bilimleri alanında olup %27.2'ü Prof. Dr. (n = 3), %36.4'ü Doç. Dr. (n = 4) Ve %36.4'ü Dr. Öğretim Üyesidir (n = 4). Bu işlemde kapsam geçerliğini sağlamak için Veneziano ve Hooper (1997) tarafından kullanılan formülden faydalanılmıştır. Bu formüle göre her bir madde için olumlu dönüt veren uzman sayısı toplam uzman sayısına bölünür ve bu sayıdan 1 çıkarılır. Sonuç, 11 uzman için belirlenmiş olan katsayıdan yüksekse madde kalır, düşüğe o madde çıkar. Yazarların 11 uzman için belirlediği sayı .59 olup iki madde bu katsayıdan küçük sonuç verdiği için çıkarılmıştır. Birkaç uzman ölçeğe soru eklenmesini önermiş ve onların tekrar görüşleri alınarak ölçeğe 7 madde daha eklenmiş ve ölçek güncellenmiştir. Ölçeğin son hali görünüş ve kapsam geçerliği ile açıklığı/netliği için farklı iki uzmandan daha görüş alınmıştır. Sonuç olarak beş boyutta 35 maddeli ve beşli Likert tipi ölçek hazır hale gelmiştir. Ölçeğin boyutları uygulama öncesinde lisansüstü eğitimde yapı ve süreç, akranla ilişkiler, öğretim üyeleri ve danışmanla ilişkiler, akademik gelişim ve yönetsel süreçler olarak adlandırılmıştır. Özgün ölçekle demografik sorular bütünleştirilerek 2 kısımlı bir anket meydana gelmiştir.

## Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın tüm aşamalarında gerekli etik izinler, kurumsal onaylar, ders veren öğretim üyelerinin müsaadeleri ve öğrencilerin gönüllü katılımları dikkate alınmıştır. Ölçeğin kullanılabilir hale gelmesiyle birlikte önce ODTÜ İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan, akabinde ise araştırma üniversitelerinden kurumsal izinler alınmıştır. Birinci grup için, rast gele seçilen derslerde öğrencilere ölçeği uygulamak için bölümler ziyaret edilmiştir. Bölüm başkanları ile dersleri veren öğretim üyelerine etik ve kurumsal izinler gösterilerek çalışmadan bahsedilmiştir. Derslerin işleyişine zarar vermemek için dersin ilk ya da son 10 dakikası sınıfta uygulama yapmak için izin istenmiştir. Daha sonra ise sınıflarda çalışmanın amacından bahsedilmiş, öğrencilere gönüllü katılım formu dağıtılmış ve gönüllü olan öğrencilere ölçek uygulanmıştır. Öğrencilerden elde edilen veri ölçeğin kapsam geçerliğini sağlamak için açılımlı faktör analiziyle incelenmiştir. 301 öğrenciden toplanan veri, lisansı ve telif hakları kurum tarafından alınan SPSS 24.0'de açılımlı faktör analizine tabi tutulmuştur. Açılımlı faktör analizi sonucunda madde atılmasıyla ölçek güncellenmiştir. Güncel örgüt iklimi ölçeği için ölçeğin görünüm ve kapsam geçerliği ile anlaşılabilirliği alanındaki uzman iki öğretim üyesi tarafından tekrar kontrol edilmiştir. Uzmanların ikisi de eğitim bilimleri alanında olup ikisi de Prof. Dr. unvanına sahiptir. Pilot çalışmadaki uygulama sonrası ölçekte belli değişimler meydana geldiğinden ana çalışma için de etik ile kurumsal ve bireysel izin süreçleri tekrarlanmıştır. İkinci grup için, anket birinci gruptakinden farklı 653 lisansüstü öğrenciye daha uygulanmıştır. Elde edilen veri ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analizler lisansı ve telif hakları proje kapsamında satın alınan LISREL 9.3 programında gerçekleştirilmiştir.

## BULGULAR

### Açılımlı Faktör Analizi

SPSS 24.0 programı ile 301 lisansüstü öğrenciden elde edilen veri iç tutarlılığı test etmek ve boyutları ortaya çıkarmak için açılımlı faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz öncesi verilerin temiz, doğru ve düzenli girilip girilmediğini kontrol etmek için veri ayıklama yapılmış; kayıp (boş) verinin olmadığı ve verinin sağlıklı bir şekilde analize hazır olduğu görülmüştür. Diğer taraftan veri setinin uç değerleri ve doğrusallığı kontrol edilmiş, analize devam etmek için gerekli varsayımların sağlandığı görülmüştür. İlk adımda çok değişkenli normallik varsayımı için Mardia değeri kontrol edildiğinde bu değer anlamlı çıkmış ( $p < .05$ ) ve normallik varsayımı sağlanamadığından faktörleşme yöntemi olarak Temel Eksenler seçilmiştir. Ayrıca eksen döndürmede alt boyutların ilişkili olmasından dolayı Direct Oblimin yöntemi kullanılmıştır. Kaiser Meyer Olkin değerinin .836 olması örneklem büyüklüğünün kabul edilebilir ve iyi düzeyde olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan katılımcı sayısının ( $n = 301$ ) 250'den fazla olması ve katılımcı sayısının madde sayısına ( $k = 35$ ) oranının beşten yüksek olması bu alandaki başka ölçütlerle de uyumaktadır (MacCallum, Widaman, Zhang ve Hong, 1999).. Bartlett'in Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur. Faktör yüklenme değerleri ayrı faktörler altında birbirlerine yakın olan (.1'den az olan) iki madde (13 ve 28) ve faktör yüklenme değerleri kritik değer olan .32'ten küçük olan beş madde (8, 20, 22, 24 ve 35) ölçekten çıkarılmıştır (Büyüköztürk, 2002; Tabachnick & Fidell, 2007). Kalan 28 madde için analiz tekrarlandığında maddelerin altı boyut altında iyi çalıştıkları tespit edilmiştir. Faktör yapısı ve yüklenme değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1  
Faktör Yapısı ve Yüklenme Değerleri

Boyutlar	Madde	Yüklenme Değerleri					
		1	2	3	4	5	6
Bölüm iklimi	i31	<b>,706</b>	,071	-,114	-,028	-,006	,149
	i26	<b>,652</b>	,025	-,011	-,156	-,092	,058
	i29	<b>,465</b>	,021	,100	,021	,096	-,031
	i30	<b>,427</b>	-,042	,040	-,027	,070	,026
	i25	<b>,396</b>	-,011	,161	,020	-,006	,038
Sosyal iklim	i3	,014	<b>,844</b>	,026	-,068	-,056	-,148
	i5	,029	<b>,692</b>	-,127	-,030	,100	-,026
	i2	-,009	<b>,665</b>	,070	-,015	-,004	,054
	i1	-,092	<b>,605</b>	,089	,039	-,077	,033
	i4	,095	<b>,576</b>	-,146	-,021	,179	-,049
	i6	-,054	<b>,441</b>	,063	,039	,009	,098
	i7	,111	<b>,374</b>	-,005	-,011	,057	,060
Yönetimsel iklim	i32	,068	-,021	<b>,732</b>	-,088	,108	-,137
	i34	,126	,026	<b>,618</b>	,029	,008	-,001



	i33	-.027	,052	<b>,591</b>	-.046	-.064	,109
Danışman ile ilişkili iklim	i15	-.069	,014	,063	<b>-.872</b>	,009	,069
	i14	,070	-.012	-.047	<b>-.863</b>	,018	-.068
	i16	-.101	,002	,082	<b>-.751</b>	,116	,101
	i17	,277	,029	,021	<b>-.466</b>	-.035	,032
Öğretim üyesi ile ilişkili iklim	i9	-.008	,017	-.054	,056	<b>,780</b>	,105
	i11	-.058	,064	,086	-.073	<b>,666</b>	,083
	i10	-.062	,060	,058	-.178	<b>,609</b>	-.022
	i12	,227	,000	-.043	,014	<b>,545</b>	,009
Akademik iklim	i19	-.041	,015	,066	,028	,017	<b>,839</b>
	i18	,034	-.064	-.030	-.012	,135	<b>,669</b>
	i27	,216	,144	-.087	-.123	-.138	<b>,478</b>
	i21	,029	,018	,004	-.118	,046	<b>,461</b>
	i23	,184	,149	,021	,012	,184	<b>,330</b>

Tablo 1’de görüldüğü üzere altı boyut ortaya çıkmış ve boyutlar alan yazındaki isimlendirmeler ile maddelerin içeriği göz önüne alınarak bölüm iklimi, sosyal iklim, yönetsel iklim, danışman ile ilişkili iklim, öğretim üyeleri ile ilişkili iklim ve akademik iklim olarak adlandırılmıştır. Bu altı faktörlü yapı genel varyansın %57.39’unu açıklamaktadır. Diğer taraftan tüm ölçeğin ve ölçeğe ait boyutların Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 2 güvenilirlik sonuçlarını vermektedir.

Tablo 2

*Boyutlar, Cronbach Alfa Değerleri ve Madde Sayıları*

<i>Boyutlar</i>	<i>Cronbach Alfa</i>	<i>Madde Sayısı</i>
Danışman ile ilişkili iklim	.85	7
Sosyal iklim	.80	5
Öğretim üyesi ile ilişkili iklim	.78	3
Akademik iklim	.77	5
Yönetsel iklim	.71	3
Bölüm iklimi	.70	5
TOPLAM	.87	28

Tablo 2’de de görüldüğü gibi yirmi sekiz maddeli ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2010). Danışman ile ilişkiler ikliminin iç tutarlık katsayısı .85, sosyal iklimin iç tutarlık katsayısı .80, öğretim üyesi ile ilişkili iklimin iç tutarlık katsayısı .78, akademik iklimin iç tutarlık katsayısı .77, yönetsel iklimin iç tutarlık katsayısı .71 ve bölüm ikliminin iç tutarlık katsayısı .70 Cronbach Alfa olarak hesaplanmış ve tüm boyutlar kendi içlerinde de güvenilir sonuçlar vermiştir. Sonuç olarak ölçek ve boyutlar güvenilirlerdir.

### **Doğrulamalı Faktör Analizi**

Lisansüstü eğitimde örgüt iklimi ölçeği, açıklayıcı faktör analizinden sonra değişikliğe uğramış ve modellenmenin oturtulması ile yapı geçerliğinin sağlanması amacıyla 653 öğrenciye uygulanmıştır. Veriler LISREL 9.3 programında doğrulamalı faktör analizine tabi tutulmuştur. Tablo 3 iki modele ait uyum indekslerini göstermektedir.

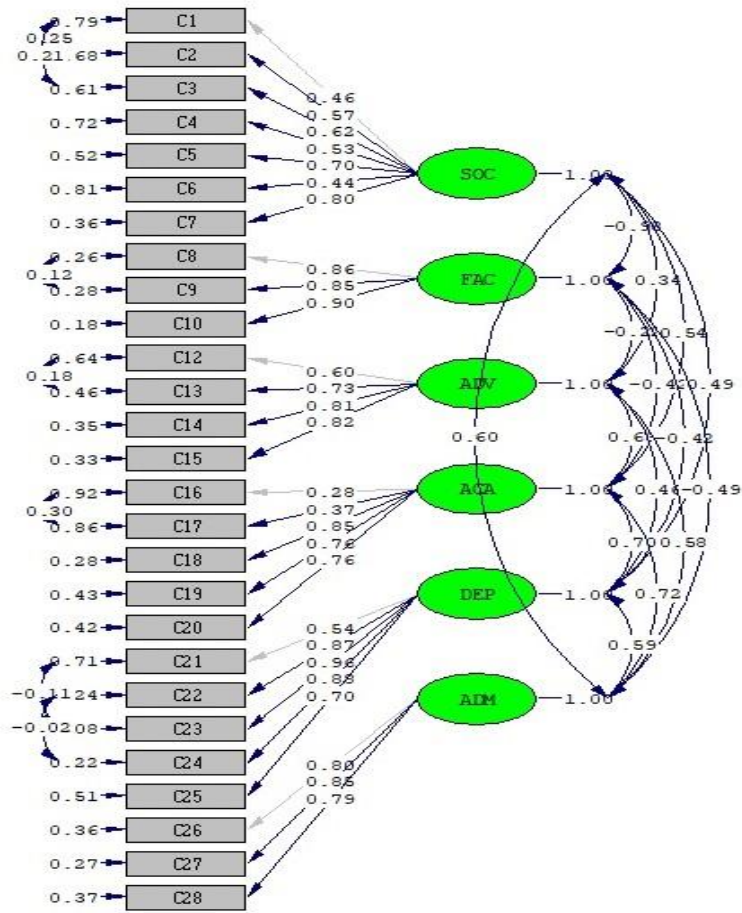
Tablo 3

*Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İndeksleri*

<i>Model</i>	$\chi^2/df$	<i>RMSEA</i>	<i>NFI</i>	<i>NNFI</i>	<i>GFI</i>	<i>CFI</i>
Temel Model	5,07	.079	.92	.93	.89	.93
Güncel Model	4.50	.073	.95	.96	.92	.96

Tüm ölçeğe yapılan ilk doğrulamalı analiz sonucunda uyum indeksleri istenilen düzeyde olmamıştır ( $X^2 / df = 5.07$ ,  $RMSEA = .079$ ,  $CFI = .93$ ,  $GFI = .89$ ,  $NNFI = .93$ ,  $NFI = .92$ ). Ayrıca öğretim üyesi ile ilişkili iklim için çıkarılmış ve belli gözlenen değişkenler arasında hata kovaryansları çizilerek yeni bir analiz daha yapılmıştır. İkinci analizin ardından şu uyum indekslerine ulaşılmıştır:  $X^2 / df = 4.50$ ,  $RMSEA = .073$ ,  $CFI = .96$ ,  $GFI = .92$ ,  $NNFI$

= .96, NFI = .95. Tablo 3'te görüldüğü gibi indeksler iyi bir model için kabul edilebilir düzeydedir (Hu & Bentler, 1999; Tabachnick & Fidell, 2007). Diğer taraftan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan altı faktörlü yapının standardize edilmiş katsayıları Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Altı Boyutlu Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 1'de görüleceği üzere indeksleri kabul edilebilir düzeyde olan modellemede standardize edilmiş katsayılar .28 ile .96 arasında değişmektedir. Faktörlerden maddelere yönelik oklar üzerindeki değerlerin faktörlerin maddelere olan etki büyüklüklerini diğer bir deyişle standardize edilmiş katsayıları ifade etmektedir. Bu ölçme modelindeki uyum endeksleri ve etki büyüklükleri dikkate alındığında ölçeğin geçerliğinin kanıtlandığı söylenebilir (Tabachnick & Fidell, 2007).

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın sonuçlarına göre lisansüstü eğitimde örgüt iklimini ölçen, araştırmacılar tarafından geliştirilen örgüt iklimi ölçeği geçerli ve güvenilir ölçümler yapmaktadır. Beş boyutta ve 35 maddede tasarlanan ölçeğin pilot çalışma sonrası uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda 28 maddede ve altı boyutta güvenilir ve geçerli sonuçlar verdiği, ana çalışma sonrası uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise geliştirilen ölçeğin 27 maddede ve 6 boyutta toplandığı görülmüş olup ölçülen yapının geçerli ve gözlenen modelle uyumlu olduğu bulunmuştur.

Ölçekle birlikte ortaya çıkan boyutlar yükseköğretimde örgüt iklimi üzerine yürütülen çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Borkowski (1988) üniversite rektörlerinin kurumsal iklim üzerindeki rolünü araştırmış ve azınlık katılımı ile kurumsal desteğin üniversite rektörleri tarafından sağlanan anahtar etkinlikler olduğunu bulmuştur. Lee (2002) yaptığı araştırmada iklimin çeşitliliğe olan etkisinin önemini vurgulamış ve araştırması iklimin farklı gruplardan insanların eğitim unvanı (Uzman ve Doktor gibi) edinmesini etkilediğini göstermiştir. Çalışmalardaki rektörlerin rolü ve çeşitlilik gibi olgular bu çalışmanın yönetsel iklim boyutu ile örtüşmektedir. Öyle ki yönetsel boyuttaki üç madde demokratik katılım, destekleyici etkinlikler ve azınlıklara saygı olgularını içermektedir.

Bu çalışmada ortaya çıkan bölüm iklimi boyutu da alan yazındaki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Coso ve Sekayi (2015) iklim ile mühendislik öğrencilerinin akademik kariyerleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yazarlar bölüm kültürünün öğretim odaklı destekleyici iklim yaratmada belirleyici olduğunu bulmuştur. Benzer bir kavramsallaştırma da Duwve, Columbaro ve Poggiali (1992) tarafından yapılmıştır. Yazarlar yükseköğretimde güçlendirme etkinliklerinin öneminin altını çizmişlerdir. Yazarların araştırmalarında vurguladıkları bölüm kültürü ve güçlendirme etkinlikleri bu çalışmada ortaya çıkan bölüm iklimi ile uyumludur.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise akademik iklim ile ilgilidir. Alan yazında birçok araştırma örgüt iklimi bünyesinde akademik iklim ile ilgili sonuçlara ulaşmış ve bu boyutu farklı şekillerde adlandırmışlardır. Örnekleme gerekirse, "öğrenme için pozitif iklim" Evans-Harvey (1995) tarafından, "üretici iklim" Duwve, Columbaro ve Poggiali (1992) tarafından, "işlevler" Manuela, Cecilia ve Joao (2014) tarafından, "performans odağı yeterliği" Moran ve Volkwein (1987) tarafından ve "entelektüel dürtü" Sokol, Gozdek, Figurska ve Blaskova (2014) tarafından adlandırılan ve akademik olgularla ilgili boyutlardır. Sonuç olarak bu çalışmada ortaya çıkan akademik iklim boyutu alan yazınla paralellik göstermektedir.

Bu çalışmada sosyal ilişkilerle ilgili ortaya çıkan sosyal iklim, öğretim üyesi ile ilişkili iklim ve danışman ile ilişkili iklim boyutları alan yazınla hem uyumlu hem de uyumsuz sonuçlar ortaya koymuştur. Alan yazındaki çalışmalar genellikle sosyal ilişkiler ile ilgili boyutları kişilerarası ilişkiler teması altında toplarken bu çalışma üç ayrı boyut ortaya çıkarması yönüyle diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Örneğin, Manuela, Cecilia ve Joao (2014) yaptıkları çalışmada meslektaş, akran, bölüm ve yöneticilerle olan ilişkileri kişilerarası ilişkiler teması altında toplamıştır. Benzer şekilde, Musah ve arkadaşları (2016) sosyal ilişkilere dayanan bölüm atmosferini tanımlamak için ortaya koyduğu yapıyı "samimiyet" olarak adlandırmıştır. Bu bağlamda, bu çalışma alan yazındaki çalışmaların genelinden farklılaşmaktadır.

Bu çalışma, farklı gruplarla ilişkileri farklı yapılarla adlandıran çalışmalarla ise benzerlik göstermektedir. Grobler ve Grobler (2015) açık ve uzaktan eğitim veren yükseköğretim kurumlarında örgüt iklimi kavramını araştırmış ve akranlarla olan etkileşimi kişilerarası ilişkiler boyutu olarak adlandırmıştır. İlgili çalışmadaki boyut bu çalışmanın sosyal iklim boyutuna denk gelmektedir. Ayrıca, Tiwari'nin (2014) çalışması ise yükseköğretim kurumlarındaki örgüt iklimi altında ast-üst ilişkileri boyutunu ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmadaki danışman ile ilişkili iklim ve öğretim üyesi ile ilişkili iklim boyutları ilgili çalışmadaki ast-üst ilişkileri boyutu ile paralellik göstermektedir.

Çalışmanın pilot kısmı için danışman ve öğretim üyesi ile ilişkiler tek bir boyut olarak öngörülmüşken faktör analizleri sonucunda bu iki olgu iki ayrı yapı olarak ortaya çıkmıştır. Bunun sebepleri hem sosyolojik hem de Türkiye bağlamındaki lisansüstü eğitimin yapı ve süreci ile ilgili olabilir. Türkiye'deki toplum hem Akdeniz hem de Doğu toplumu olarak adlandırılmaktadır. Bu tür toplumlar değişik tarzdaki sosyal ilişkilere daha açık ve batılı toplumlara göre daha çok ortaklaşacıdır. Diğer taraftan, Türkiye'deki lisansüstü öğrenciler danışman-öğrenci ilişkilerine farklı anlamlar yüklemektedir. Öğrencilerin bir kısmı danışmanlarının kişisel özelliklerine (Seçkin, Aypay, & Aypay, 2014) yoğunlaşırken bazıları ise danışman-öğrenci arasındaki samimi ilişkilere (Şahinoğlu, Karataş, & Saka, 2016) odaklanmaktadır. Diğer taraftan, öğretim üyeleri ise bilgi aktarıcıları olarak algılanmaktadır (Aydoğan, 2008; Gizir, 2005; Ürü Sanı, Çalışkan, Atan, & Yozgat, 2013). Türkiye yükseköğretimindeki bu farklı algılar sosyal ilişkiler boyutlarının birbirinde ayrılmasında etkili olmuş olabilir.

Bu çalışma araştırma boyutunda önemli çıkarımlar sunmaktadır. Öncelikle lisansüstü eğitim için örgüt iklimi ölçeğinin geliştirilmiş olması alan yazındaki bir boşluğu doldurma çabası olarak kayda değerdir. Yükseköğretim alanındaki araştırmacıların geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanan bu ölçeği kullanması alan yazına ve ölçeğin değerine önemli katkılar sunacaktır. Çalışmanın bir diğer önemli çıkarımı ise uygulama boyutu ile ilgilidir. Yükseköğretim yöneticilerinin bu ölçeği geri bildirim mekanizması olarak kullanması kurumlarındaki farklı iklim türlerindeki açık iklimi sağlama konusunda hizmet edebilir. Bu şekilde, lisansüstü eğitim veren yükseköğretim kurumları programlarındaki atmosferi ölçüp bir öz değerlendirme yapabilirler. Böylece, lisansüstü eğitim veren programların kalitesini artırmak için gerekli stratejiler geliştirilebilir. Son olarak, çalışmanın kuramsal boyutundaki çıkarım ise lisansüstü eğitimde sosyal ilişkilerin akademik gelişime göre daha ön planda olmasıdır, çünkü hem sosyal ilişkilere ilgili üç boyut belirmiş hem de bu boyutlara ilişkin faktör yükleri daha yüksek bulunmuştur. Bu çerçeve üzerinden kuramsal tartışmalar yapılabilir. Örneğin,

lisansüstü eğitimi terk nedenlerinin akademik uyumla mı yoksa sosyal uyumla mı daha çok ilgili olduğu araştırılabilir.

Çalışmanın sonuçları dikkate alındığında araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara öneriler sunulabilir. Bu çalışma toplamda dört araştırma üniversitesindeki lisansüstü öğrencilerden veri toplayarak gerçekleşti. Gelecek çalışmalar diğer üniversitelerde bu ölçeği kullanabilir, devlet ve vakıf üniversitelerindeki farklılaşma üzerine çalışmalar yapabilir. Ayrıca, bu çalışmada bölüm iklimi ve yönetsel iklim diğer iklim türlerine kıyasla zayıf sonuçlar verdi. Araştırmacılar, bunu göz önüne alarak ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini farklı bağlamlarda sınavabilirler. Araştırmacılar bu tür çalışmaları yürütürken bölüm, fakülte, cinsiyet ve yaş grubu gibi öğrenci niteliklerinde daha çeşitli bir örnekleme ulaşmayı deneyebilirler. Uygulayıcılar ise üniversite kampüslerinde olumlu bir iklim oluşturmak için etkinlikler düzenleyebilir. Örneğin, bu çalışmada sosyal ilişkilerle ilgili üç boyut ortaya çıktı. Üniversite rektörleri ve bölüm başkanları gibi yöneticiler öğrenci, öğretim üyesi ve danışman arasındaki ilişkileri geliştirecek sosyal etkinlikler düzenleyebilir. Son olarak, politika yapıcılar yükseköğretim ile ilgili düzenlemeler yaparken üniversitelerin sadece akademik iklimi ile ilgili değil diğer iklim türlerini de hesaba katarak daha bütüncül adımlar atabilir. Yükseköğretimdeki olumlu iklim, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinden toplum bilincinin artırılmasına kadar birçok alanda ülkeye katkı sağlayacaktır.

### KAYNAKÇA/REFERENCES

- Aydoğan, İ. (2008). Bilim insani ve entelektüel özellik. *Girne American University Journal of Social & Applied Science*, 3(6), 81-87.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 104, 233-240.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul. tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden alınmıştır.
- Borkowski, F. T. (1988). The university president's role in establishing an institutional climate to encourage minority participation in higher education. *Peabody Journal of Education*, 66(1), 32-45.
- Bucak, E. B. (2011). Abant İzzet baysal üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7.
- Bugay, A., Aşkar, P., Tuna, M. E., Örucü, M. Ç., & Çok, F. (2015). Psychometric properties of the Turkish version of the school climate questionnaire high school form. *Elementary Education Online*, 14(1), 311-322.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: PegemA
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
- Coso, A. E., & Sekayi, D. (2015). *Exploring the role of institutional climate in preparing engineering doctoral students for academic careers*. Paper presented at the meeting of American Society for Engineering Education, Seattle, WA.
- Çalık, T., & Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (OİÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Davidson, M. C. (2003). Does organizational climate add to service quality in hotels? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4), 206-213.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Duwve, K. M., Columbaro, N. L., & Poggiali, C. A. (1992). Application of a climate survey in higher education. *The Journal of Epsilon Pi Tau*, 18(2), 37-42.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 11(2), 16-35.
- Ertem, H. Y. (2015). *The relationship between parents' perceptions of school climate and their involvement in school* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara. tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden alınmıştır.
- Ertem H. Y., & Gökalp, G. (2017). Velilerin okul iklimi algısı ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 18(2), 155-173.

- Evans-Harvey, C. (1995). Creating a Positive Climate for Learning in Higher Education. *CSSHE Professional File*.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Grobler, A., & Grobler, S. (2015). Organisational climate: conceptualisation and measurement in an open and distance learning higher education institution. *South African Journal of Higher Education*, 29(4), 114-134.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools* (Vol. 11). Chicago, IL: Midwest Administration Center.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K., Tarter, J.C. & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/ healthy schools: Measuring organizational climate*. Beverly Hills, CA: Sage
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hurriyet (2017). Araştırma Üniversitesi ne demek. <http://www.hurriyet.com.tr/arastirma-universitesi-ne-demek-universiteler-icin-kriterler-nasil-belirlendi-40591036> adresinden alınmıştır.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kasırğa, İ., & Özbek, O. (2008). Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında örgüt iklimi. *Sporometre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 59-68.
- Kavgacı, H. (2010). *İlköğretimde örgütsel iklim ve okul-aile ilişkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara. [tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi](http://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi) adresinden alınmıştır.
- Lee, W. Y. (2002). Culture and institutional climate: Influences on diversity in higher education. *The Review of Higher Education*, 25(3), 359-368.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2011). *Educational administration: Concepts and practices*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), 84.
- Manuela, N. M., Cecilea, A., & Joao, C. (2014). Higher education institution organizational climate survey. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(1), 107-121.
- Mendel, C. M., Watson, R. L., & MacGregor, C. J. (2002). *A study of leadership behaviors of elementary principals compared with school climate*. Paper presented at the meeting of the Southern Regional Council for Educational Administration, Kansas City.
- Moran, E. T., & Volkwein, J. F. (1988). Examining organizational climate in institutions of higher education. *Research in Higher Education*, 28(4), 367-383.
- Musah, M. B., Musah, M. B., Ali, H. M., Ali, H. M., Vazhathodi al-Hudawi, S. H., Vazhathodi al-Hudawi, S. H., ... & Said, H. B. (2016). Organisational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institutions. *Quality Assurance in Education*, 24(3), 416-438.
- Seçkin, M., Aypay, A., & Aypaydın, Ç. (2014). Lisansüstü eğitim alan öğrencilerin akademik danışmanlık hakkındaki görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 28-35.
- Shahin, A., Naftchali, J. S., & Pool, J. K. (2014). Developing a model for the influence of perceived organizational climate on organizational citizenship behaviour and organizational performance based on balanced score card. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 290-307.
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182, 279-288.
- Şahinoğlu, A., Karataş, F. Ö., & Tolga, S. (2016). Bilimsel bilgilerin üretilme süreci: akademisyenler arasındaki informal yapılar. *Caucasian Journal of Science*, 3(1), 21-36.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson Education, Inc./Allyn & Bacon.
- Taylor, D. L., & Tashakkori, A. (1995). Decision participation and school climate as predictors of job satisfaction and teacher's sense of efficacy. *Journal of Experimental Education*, 63(3), 217-227.
- Terzi, A. R. (2015). Üniversite öğrencilerine yönelik okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 111-117.

- Tiwari, U. (2014). Organisational climate in higher education institutions of madhya pradesh. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*, 3(10), 1-6.
- Uysal, T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, 4(3), 93-110.
- Ürü Sani, F. O., Çaliskan, S. C., Atan, Ö., & Yozgat, U. (2013). Öğretim üyelerinin hizmetkâr liderlik davranislari ve ardiillari üzerine bir arastirma. *Ege Akademik Bakis*, 13(1), 63-82.
- Veneziano L. ve Hooper J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Welsch, H. P., & LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human Relations*, 34(12), 1079-1089.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yükseköğretim Kurulu İstatistikleri. (2018). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

**İletişim/Correspondence**

Dr. Hasan Yücel Ertem

[ertem@beun.edu.tr](mailto:ertem@beun.edu.tr)

Dr. Öğretim Üyesi Gökçe Gökalp

[ggokalp@metu.edu.tr](mailto:ggokalp@metu.edu.tr)