

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ'NİN ÖRGÜTSEL İKLİMİ*

Yrd.Doç.Dr. Erdal TOPRAKÇI**

ÖZET

Bu araştırma ile Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik personelin örgütlerinin iklimini nasıl algıladıkları anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Algılanan iklim bağımlı değişken, çalışılan fakülte, unvan, yönetim görevi, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olup olmama ve cinsiyet, bağımsız değişkenler olarak yorumlanmıştır. Araştırmanın evreni 929, örneklemi 353 öğretim elemanından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Dönmez (1994) tarafından İnönü Üniversitesi Örgüt İklimi'ni belirlemek üzere geliştirilen envanter, güvenirliliğine bakılarak, kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ,97'dir. Veriler SPSS paket programından yararlanılarak analiz edilmiş ve analizde, puan aralıkları, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, öğretim elemanları örgütlerinin iklimini orta derecede yeterli görmektedirler. Ayrıca, algılanan bu orta düzeydeki örgütsel iklim, öğretim elemanlarının; fakülteleri, akademik unvanları ve yönetim görevleri gibi değişkenlerinden etkilenmektedir.

ANAHTAR KELİMELE: Örgüt, Örgüt iklimi, Üniversite iklimi, Fakülte iklimi,

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF CUMHURİYET UNIVERSITY

ABSTRACT

This study aims to reveal the perceptions of academic staff's organization climate at Cumhuriyet University. The survey model was used in this study. Perceived climate is taken as the dependent variable whereas the faculty, career, managerial or administrative position sex and having been employed

* Bu makale, Cumhuriyet Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyon Başkanlığı'nca E004 sıra numarasıyla desteklenen ve sonuçlandırılan "Cumhuriyet Üniversitesi'nin Örgütsel İklimi" adlı projenin makro perspektifte bir sunumudur.

**Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İlköğretim Bölümü Öğretim Üyesi

in another university are taken as the independent variables. The population of the study was composed of 929 academicians worked in Cumhuriyet University province during 2001-2002 school terms. The sample of the research was made 353 academicians. Data have been collected through invitory developed by Dönmez (1994) to search the organization climate of İnönü University, considering its reliability. Cronbach alpha coefficient of the scale is .97. Data have been analyzed through SPSS software and the point intervals coded according to the alternatives, arithmetic mean, standard deviation, variance analysis, t test and LSD test techniques were used. The results show that academic staffs evaluate their organizational climate enough at "middle" level. Also this perceived intermediate level organizational climate shows variety according to the faculty, career, administrative duties of the academicians.

KEYWORDS: Organization, Organizational climate, University climate, Faculty climate

GİRİŞ

İnsanlar, bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yapma gereği duyarlar ve bu örgütlenmeyi doğurur. Örgüt, ortak bir amacın gerçekleştirilmesi için tasarlanmış bir işbirliğine dayanan eylemler düzenidir (Tosun 1990: 7). Bu eylemlerin amaç yönünde eşgüdümü, yönetimin görevidir (Aydın 1998: 69). En kapsamlı örgüt, toplum denilen üst sistemdir. Bir toplumun amaçlarını ve fonksiyonlarını yerine getirebilmesi, yaşamını düzenli bir yapı üzerine oturtabilmesi için belli kurumlar ve birimler oluşturulmuştur. (Başaran 1994: 41). Bu kurumlardan biri de eğitimidir. Eğitim, bireyin davranışlarında toplum adına değişiklikler yapma sürecidir. Bu değişim sürecini yapan örgüt, "eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek üzere insan ve teknolojiden oluşan yapı veya yapılar toplamı" olarak görülebilir. Toplumlar varlıklarını sürdürebilmek için kültürü aktarma ve geliştirme görevini eğitim örgütlerine vermiştir. Bu görevi üstlenen eğitim örgütü, amacını gerçekleştirmede en stratejik parça olan okul örgütünü meydana getirmek durumunda kalmıştır. Toplumun ihtiyaç duyduğu eğitim hizmetlerinin üretildiği ve sunulduğu örgütlerin başında "okul" gelir (Şişman 2000: 109).

Okul örgütlerinin amaçlara ulaşması, büyük ölçüde öğretmenlerin verimli çalışmasına ve işten sağladıkları doyuma bağlıdır. Öğretmenleri birlik ve beraberlik içinde çalışmayan, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çaba harcamayan, yöneticisinden ve örgütün yapısından hoşnut olmayan, yaptığı işten gerek ekonomik, gerekse psikolojik olarak doyum almayan bir okulun istenilen ve planlanan işleri yerine getirmesi olanaksızdır. Okuldaki bu nitelikleri bünyesinde toplayan kavram ise “iklim”dir. Campbell ve arkadaşları (1983) örgüt iklimini, örgütlerin üyeleri ve çevreleri ile ilgilenme biçiminden türetilen ve belirli bir örgüte özgü olan tutumlar bütünü olarak tanımlamaktadırlar.

Örgüt iklimi çalışmaları ilk kez March ve Simon'un 1958 yılında Örgütlerin Analizi adlı çalışmalarının yayınlanması ve aynı yıl Agryis'in bir bankadaki kişiler arası ilişkilerin, özellikle işgören morali, etkililik ve verim üzerindeki etkisini ortaya koymasıyla başlamıştır (Schneider and Bartlett 1968: 325). Sonraki yıllarda gerek yurtdışında (Halpin ve Croft 1963; Litvin ve Stringer 1968; Likert ve Linert 1968; Hoy ve Miskel 1987; Brantley 1987; Edwards 1987; Bassou 1987; Jeagear 1988; Mccolla 1988; Cooley 1989; Nelon 1989; Traylor 1989; Dumizi 1989; Cook 1989; Kates 1989; Bailey 1990; Clark 1991; Mizelle 1991; Carter 1991; Price 1991; Jones 1991; Chiltom 1991; Johnson 1991) gerekse yurt içinde (Ertekin 1978; Peker 1978; Güçlüol 1979; Korkut 1980; Bursalıoğlu 1981; Paknadel 1988; Bilgen 1990; Köksal 1991; Dönmez 1992; Tozan 1992; Aksu 1994; Demir 1994; Ensari ve Zembat 1998; Turan 1998; Topçu 1998; Demir 1999; Süpçin 2000) örgüt iklimi üzerine birçok araştırma yapılmıştır.

Türkiye eğitim sisteminde, merkezi bir yapıya sahip ve aynı amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı binlerce okuldan her birinin kendine özgü bir iklimi vardır. Her okul, sahip olduğu iklim özelliklerinin etkisiyle, orada bulunan bireyleri farklı biçimlerde etkilemekte,

çevresiyle farklı bir etkileşim süreci yaşamakta, çalışan öğretmen ve diğer personel üzerinde okula bağlılık yönünden farklı etkilere sahip olmaktadır. Pek çok değişkenin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu kendine özgü özellikler bütünü ya da başka bir deyimle iklim, doğal olarak, okulların verim düzeylerini, etkililiğini, kısacası amaçlara ulaşmasını da farklı şekilde etkilemektedir. Bunun sonucu olarak da her okulun çıktısı farklı olmaktadır.

Üniversiteler, aynı zamanda yükseköğretimin gerçekleştirildiği yer olarak düşünüldüklerinde birer okuldur. Buna göre, okul iklimi üzerine yapılan araştırmalara ait bulgular, üniversitelerin örgüt iklimini anlamada birer veri olarak değerlendirilebilir. Üniversiteler, Fakülte, Enstitü ve Yüksekokullar şeklinde çeşitli alt birimlerden oluşmaktadırlar.

Cumhuriyet Üniversitesinin Kuruluşu Cumhuriyetimizin 50. Yıl dönümünde benimsenmiş, 9 Şubat 1974 tarihinde yayınlanan 1788 sayılı kuruluş kararı ile gerçekleştirilmiştir. Üniversitenin adı, amblemi ve 1974 tarihi bu gerçekleri yansıtmaktadır. 2 Kasım 1975’de kampus alanındaki binaların temeli atılan Üniversite, 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 2809 sayılı kanunla bugünkü yapısına kavuşmuştur. Üniversite, kent merkezinin 10 Km. kadar güneyinde, Kızılırmak nehrinin kenarında ve yaklaşık 11.000 dönüm büyüklüğündedir. Üniversitede; 8 Fakülte (Tıp Fakültesi 1974, Fen-Edebiyat Fakültesi 1976, Mühendislik Fakültesi 1984, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 1994, İlahiyat Fakültesi 1994, Diş Hekimliği Fakültesi 1995, Eğitim Fakültesi 1995 ve Güzel Sanatlar Fakültesi 2000), 16 Yüksekokul ve 3 Enstitü (Fen Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sosyal Bilimleri Enstitüsü) vardır (Cumhuriyet Üniversitesi 2002-a).

Bu araştırmanın temel problemi, “Cumhuriyet Üniversitesi’nin fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının algılarına göre, Cumhuriyet Üniversitesi nasıl bir örgütsel iklime sahiptir ve algılanan bu iklim, öğretim elemanlarının fakülteleri, akademik unvanları, yönetim görevleri, cinsiyetleri ve

bir başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?" olarak ifade edilebilir.

Türkiye üniversitelerinde yönetimin davranışsal yönleri, batı ülkelerinde olduğu gibi uygulamalı araştırmalara pek fazla konu olmuş değildir. Oysa akademik yapının beyni olarak kabul edilen üniversitelerde bilginin üretimi ve insan gücünün yetiştirilmesi söz konusudur. Yani, yoğun olarak eğitimin, ağırlığını hissettirdiği bir konumdadır üniversiteler. Buna bağlı olarak üniversite gerek yönetsel gerekse akademik insan gücünün etkili bir şekilde amaçlara yönlendirilmesi gerekmektedir ve insanları bir takım amaçlar doğrultusunda harekete geçirmek kolay değildir. İşte bunu gerçekleştiren kurum organına "yönetim" denmektedir. Bir örgütte yönetimin de içinde olduğu bütün işgörenlerce yaratılan bir atmosfer vardır. İşte bu atmosferin anlaşılması önemlidir. Söz konusu atmosfer alanyazında "örgüt iklimi" olarak geçmektedir. Bu proje ile Cumhuriyet Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik personelin kendi örgütlerindeki iklimi nasıl değerlendirdikleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Böylelikle, üniversitenin amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol oynayan üniversite yönetimine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Bu araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi bünyesinde yer alan; eğitim, tıp, iktisadi idari bilimler, mühendislik, fen edebiyat, diş hekimliği, ilahiyat fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının algıları ile sınırlıdır.

Yüksekokullar ve enstitüler öğretim elemanı sayısı ve kararlılığı bakımından, fakültelere oranla yetersiz olduklarından ve buralarda çalışan personelin çoğunluğunun fakültelerde görevli olmalarından kaynaklanan nedenle araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca, Güzel Sanatlar Fakültesi yeni kurulmuş olduğundan ayrıca karşılaştırmada yer alacak sayıda öğretim elemanına sahip olmadığından araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Bu araştırma, öğretim elemanı olarak, profesörler, doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri ile sınırlıdır.

YÖNTEM

Araştırmada, Cumhuriyet Üniversitesinin Örgütsel İklimi, üniversitenin değişik kısımlarında farklı unvanlarla çalışan akademik personelinin algısı temelinde anlaşılmaya çalışılmıştır. Algılanan iklim bağımlı değişken; çalışılan fakülte, unvan, yönetim görevi, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olup olmama ve cinsiyet bağımsız değişkenler olarak yorumlanmıştır. Araştırmanın evreni Mayıs 2002 tarihi itibarıyla, 929 öğretim elemanından oluşmaktadır. Bu öğretim elemanları Çizelge-1 de de görülebileceği üzere değişik fakültelerde değişik unvanlarla görev yapmaktadırlar. Karşılaştırma yapabilmek için yeterli sayıyı sağlamayacağı düşünülen birimler hariç tutulmuşlardır.

Çalışmanın örnekleme (Balcı 2001: 107-108) aşağıdaki şekilde tabakalı örneklem modeline göre hesaplanmıştır.

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + (1/N) t^2(PQ)/d^2} = \frac{1,96^2(,25)/,05^2}{1 + (1/929) 1,96^2(,25)/,05^2} = \frac{384}{1,82} = 210$$

N=Evren büyüklüğü, n=Örneklem büyüklüğü, d=Hoşgörü düzeyi (.05), t=Güven düzeyinin tablo değeri (1,96), PQ(Maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi)= .50 * .50= .25

Örneklem 210 olarak hesaplanmış olmasına rağmen çeşitli riskler gözönüne alınarak daha fazla sayıda deneğe gidilmiş ve nihayet örneklem 353 öğretim elemanı olarak gerçekleşmiştir. Araştırmanın veri toplama aracı olarak Dönmez'in (1994) Türkiye de ve bir üniversite örgütü için geliştirilmiş olduğu "Örgütsel İklim Anketi" dir. Ölçek; örgütsel amaçlara ulaşma, demokratiklik, özerklik, yükselme ve iş olanakları, iletişim, insan ilişkileri, yöneticilerin nitelikleri, disiplin, fiziksel koşullar, ücret durumu, işin ilginçliği ve önemi, örgütsel görüntü, iş garantisi ve sosyal olanaklar şeklinde 14 alt boyuttan oluşmaktadır. Herbir alt boyut örgütsel iklimin önemli bir özelliği ile ilgili farklı

sayılarda ifadelerden oluşmaktadır. Ölçeğin bu uygulama için, hem tüm ifadeler için güvenirlik katsayıları hesaplanmış ve tüm ölçek için Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı ,97 olarak bulunmuştur.

Veri toplama aracının uygulanmasında anketör öğrencilerden yararlanılmıştır. Uygulama öncesi anketörlere ne yapacakları ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracının uygulanması tamamlandıktan sonra, anketler tek tek gözden geçirilmiş ve 16 anket formu, eksik ya da hatalı doldurulması nedeniyle geçersiz sayılmıştır. Geçerli sayılan anket formu sayısı 353'dür. Veriler bilgisayar ortamına aktarılmadan önce, bilgi işlem kodlama çizelgelerine geçirilmiş ve buradan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin, hem bilgi işlem kodlama çizelgelerine hem de bu çizelgelerden bilgisayar ortamına aktarılması sırasında sık sık doğruluğu kontrol edilmiş ve yanlış aktarımlar önlenmeye çalışılmıştır. İstatistiksel analizler, SPSS paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Aritmetik Ortalama değerlerinin karşılaştırılmasında, seçeneklere göre kodlanan puan aralıkları kullanılmıştır ($5-1=4$) ($4/5=0,80$). Bağımsız değişkenlere göre sonuçların nasıl bir seyir izlediğine bakmak için iki alt değişkenli bağımsız değişkenler için t-testi, daha çok alt değişkenliler için ise varyans analizine başvurulmuştur. Varyans analizinde fark olan gruplarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığına ise En Düşük Anlamlılık Testi (LSD) ile bakılmıştır.

III- BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın problemine göre elde edilen verilerin analizi neticesinde ortaya çıkan bulgulara ve bulgulara ilişkin yapılan yorumlara yer verilmiştir.

1- Araştırmanın probleminin birinci kısmı, “öğretim elemanlarının algılarına göre Cumhuriyet Üniversitesi nasıl bir örgütsel iklim sergilemektedir?” olarak ifade edilmişti.

Araştırma probleminin bu boyutunun yanıtını oluşturmak amacıyla, öğretim elemanlarının görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri halinde verilmiş ve görüşler seçeneklere göre kodlanan puan aralıklarına göre yorumlanmıştır.

Çizelge-1. Öğretim Elemanlarının Tümüne Göre Cumhuriyet Üniversitesi Örgüt İklimi

N	$\bar{X}$	SS
353	2,834	,579

N= Anketi yanıtlayanların sayısı

$\bar{X}$ = Aritmetik ortalama

SS= Standart sapma

Çizelge-1’de de görülebileceği üzere anketi yanıtlayan 353 öğretim elemanının yaptıkları işaretlemelere göre aritmetik ortalama 2,834’dür. Seçeneklerin kodlanan puan aralıkları dikkate alındığında bunun 2,61-3,40 puan aralığında **Orta** düzeyine denk geldiği anlaşılmaktadır. Buna göre, öğretim elemanları örgütlerinin iklimini orta derecede yeterli görmektedirler. Benzer bir sonuca Dönmez (1992)’in “İnönü Üniversitesi Örgüt İklimi” ve Demir (1999)’in “Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi ile İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi İklimleri” araştırmalarında görmek olanaklıdır. Bu durumun bir nedeni, üniversitelerin özellikle iklimlerini etkilediği düşünülen özelliklerinin (ki ölçeğin alt boyutlarına göre ifadeleri bunları temsil etmektedir) Yüksek Öğretim Kurumu tarafından şekillendiriliyor olması olabilir. Başka bir neden ise sözkonusu üniversitelerin birbirlerine benzer özellikler gösteriyor olması ile açıklanabilir.

2- Araştırma probleminin ikinci kısmı, “Cumhuriyet Üniversitesi'nin algılanan örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının; fakülteleri, akademik unvanları, yönetim görevleri, cinsiyetleri ve bir başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?” olarak ifade edilmişti.

Araştırma probleminin bu boyutunun yanıtını oluşturmak amacıyla, öğretim elemanlarının görüşlerinin sözkonusu değişkenler açısından fark gösterip göstermediğine t-testi ve varyans analizleriyle bakılmış ve yorumlanmıştır.

2.1. Cumhuriyet Üniversitesi'nin algılanan örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının Fakültelerine göre bir farklılık göstermekte midir?

Öğretim elemanlarının çalışmakta oldukları fakültelerin onların iklim algılarında bir fark yaratıp yaratmadığına bakmak için varyans analizi yapılmış ve Çizelge-2'de de görülebileceği üzere bir fark yarattığı bulgulanmıştır.

Çizelge-2. Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Algılarına Fakültelerinin Etkisi ile ilgili Varyans Analizi Sonuçları

Fakülteler	KT	SD	KO	F Değeri	Önem Denetimi
Gruplar arası	13,292	6	2,215	7,320	(,000) Önemli
Gruplar içi	104,705	346	,303		
Toplam	117,996	352			

SD= Serbestlik derecesi KT=Kareler toplamı KO= Kareler ortalaması
p<.05

Çizelge-3'de de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algıladıkları iklim, onların bulundukları eğitim, fen-edebiyat, iktisadi idari bilimler, ilahiyat, mühendislik tıp ve diş hekimliği fakülteleri açısından bir farklılık göstermektedir

[(F=6,346), (p<.05)]. Farklılığın hangi fakülteler arasında olduğuna bakmak için LSD testine başvurulmuş ve sonuçlar Çizelge-3'de gösterilmiştir.

Çizelge-3. Farkın Hangi Fakülteler Arasında Olduğuna İlişkin LSD Testi Sonuçları

FAKÜLTELER	N	$\bar{x}$	SS
Eğitim ⁽¹⁾	37	2,817	,472
Fen-Edebiyat ⁽²⁾	70	2,837	,551
İİBF ⁽²⁾	30	2,595	,620
İlahiyat ^{(1), (2), (3)}	28	3,454	,482
Mühendislik ⁽³⁾	60	2,835	,509
Tıp ⁽³⁾	115	2,750	,596
Diş Hekimliği ⁽³⁾	13	2,824	,449
Toplam	353	2,834	,579

Aynı sayıyı taşıyan fakülteler arasında .05 düzeyinde anlamlı fark vardır.

Çizelge-3'de de görülebileceği gibi, İlahiyat Fakültesi ile diğer tüm fakültelerdeki öğretim elemanlarının iklim algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre İlahiyat Fakültesi öğretim elemanları üniversitelerinin iklimini diğer fakültelere göre daha yeterli görmektedirler. Bunun bir nedeni, bu fakültede görev yapan öğretim elemanlarının daha şükredici bir kişilik tipi gösteriyor olma olasılıkları olabilir. Bir başka neden ise, bu fakültedeki örgütsel yapının diğerlerine göre daha iyi durumda olma olasılığı olabilir. Bir başka dikkat çekici bulgu, İİBF'deki öğretim elemanlarının iklim algılarının düşük olmasıdır. Bu durumun bir nedeni, sökonusu fakültedeki örgütsel yapılanmanın diğerlerine göre kötü olması olasılığı olabilir.

2.2. Cumhuriyet Üniversitesi'nin algılanan örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının akademik ünvanlarına göre bir farklılık göstermekte midir?

Öğretim elemanlarının akademik ünvanlarının onların iklim algılarında bir fark yaratıp yaratmadığına bakmak için varyans analizi yapılmış ve Çizelge-4'de de görülebileceği üzere bir fark yarattığı bulgulanmıştır.

Çizelge-4. Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Algılarına Akademik Unvanlarının Etkisi ile ilgili Varyans Analizi Sonuçları

Fakülteler	KT	SD	KO	F Değeri	Önem Denetimi
Gruplar arası	5,855	4	1,464	4,542	(,001) Önemli
Gruplar içi	112,142	348	,322		
Toplam	117,996	352			

$p < .05$

Çizelge-4'de de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algıladıkları iklim, onların akademik unvanları -profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi- açısından bir farklılık göstermektedir [(F=4,348), ($p < .05$)]. Yani, değişik unvandaki öğretim elemanları değişik türde bir iklim algısına sahiptirler. Farklılığın hangi unvanlar arasında olduğuna bakmak için LSD testine başvurulmuş ve sonuçlar Çizelge-5'de gösterilmiştir.

Çizelge-5. Farkın Hangi Unvanlar Arasında Olduğuna İlişkin LSD Testi Sonuçları

UNVANLAR	N	$\bar{x}$	SS
Profesör ⁽¹⁾	31	3,097	,599
Doçent ⁽²⁾	32	2,985	,433
Yard.Doçent ⁽³⁾	97	2,884	,542
Öğrt.Görevlisi	33	2,907	,590
Araş.Görevlisi ^{(1),(2),(3)}	160	2,707	,594
Toplam	353	2,834	,579

Aynı işareti taşıyan fakülteler arasında .05 düzeyinde anlamlı fark vardır.

Çizelge-5'de de görülebileceği gibi, Araştırma görevlileri, Öğretim elemanları hariç, diğer tüm unvanlardaki öğretim elemanlarından farklı düşünmekte ve örgütlerinin iklimlerini onlardan daha az yeterli olarak algılamaktadırlar. Aritmetik ortalamaların sıralanışı incelendiğinde sonucun en yüksek unvandan, öğretim görevlilerinin beklenti düzeylerinde düşüklük

olabileceği olasılığını da göz önünde tutarak (Dönmez 1992: 188), en düşük unvana, doğru orantı içinde olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin iklimlerine ilişkin algılarındaki bu düşüklüğün bir nedeni, özellikle kendilerini geliştirme adına yüksek düzeyde beklenti içinde olmalarıyla açıklanabilir.

2.3.Cumhuriyet Üniversitesi'nin algılanan örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının yönetim görevi olup olmamasından etkilenmekte midir?

Öğretim elemanlarının bir yönetim görevi olup olmaması, onların iklim algılarında bir fark yaratıp yaratmadığına bakmak için t testi yapılmış ve Çizelge-6'da da görülebileceği üzere bir fark yarattığı bulgulanmıştır.

Çizelge-6. Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Algılarına Yönetim Görevlerinin Olup Olmamasının Etkisi ile ilgili t testi Sonuçları

Yönetim görevi	N	X	SS	t Değeri	Önem Denetimi
Var	39	3,121	,466	3,337	(,001) Önemli
Yok	314	2,798	,582		
Toplam	353				
Sd=351					
p<.05					

Çizelge-6'da da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algıladıkları iklim, onların yönetim görevleri olup olmamasından etkilenmektedir [(t=3,367), (p<.05)]. Yani, yönetim görevlerindeki öğretim elemanları bir yönetim görevinde olmayana göre farklı türde bir iklim algısına sahiptirler. Bu anlamda, aritmetik ortalama düzeyleri karşılaştırıldığında, yönetim görevi olanların olmayanlara göre örgütlerinin iklimini daha yeterli olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Bu sonuç örgütsel iklimin önemli belirleyicilerinden olan yöneticilerin kendi örgütlerine daha fazla bağlı olmaları ile açıklanabilir (Ertekin 1978; Dönmez 1992; Ensari ve Zembat 1999).

2.4. Cumhuriyet Üniversitesi'nin algılanan örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermekte midir?

Öğretim elemanlarının cinsiyetlerinin, onların iklim algılarında bir fark yaratıp yaratmadığına bakmak için t-testi yapılmış ve Çizelge-7'de de görülebileceği üzere bir fark yaratmadığı bulgulanmıştır.

Çizelge-7. Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Algılarına Cinsiyetlerinin Etkisi İle İlgili t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	t Değeri	Önem Denetimi
Kadın	90	2,790	,596	,823	(,411) Önemsiz
Erkek	263	2,849	,573		
Toplam	353				
Sd=351					
p<.05					

Çizelge-7'de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algıladıkları iklim, onların cinsiyetlerinden etkilenmemektedir [(t= ,823), (p<.05)]. Yani, kadın olsun erkek olsun öğretim elemanları aynı iklim algısına sahiptirler. Benzer bir bulguya, Dönmez (1992: 192) in araştırmasında da rastlanmaktadır. Öte yandan alanyazında kadınların erkeklere oranla örgütlerini daha ılımlı yorumladıklarına ilişkin bulgular da vardır (Aksu 1994; Ertekin 1978; Paknadel 1988)

2.5. Cumhuriyet Üniversitesi'nin algılanan örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının bir başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerine göre bir farklılık göstermekte midir?

Öğretim elemanlarının bir başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerinin, onların iklim algılarında bir fark yaratıp yaratmadığına bakmak için t-testi yapılmış ve Çizelge-8'de de görülebileceği üzere bir fark yaratmadığı bulgulanmıştır [(t= ,786), (p<.05)].

Çizelge-8. Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Algılarına, Bir Başka Üniversitede Çalışmış Olup Olmama Durumlarının Etkisi ile ilgili t-Testi

Sonuçları

Başka Üniversite	N	X	SS	t Değeri	Önem Denetimi
Evet	58	2,888	,508	,786	(,433) Önemsiz
Hayır	295	2,8235	,592		
Toplam	353				

Sd=351

p<.05

Çizelge-8’de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algıladıkları iklim, onların bir başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerinden etkilenmemektedir. Yani, daha önce başka bir üniversitede çalışmış ve çalışmamış olan öğretim elemanları aynı iklim algısına sahiptirler. Benzer bir bulguya, Dönmez (1992: 191) in araştırmasında da rastlanmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretim elemanlarının algılarına göre Cumhuriyet Üniversitesi, beşli derecelendirme ölçütünde, **orta** düzeyde bir örgütsel iklim sergilemektedir. Buna göre, öğretim elemanları örgütlerinin iklimini orta derecede yeterli görmektedirler.

Bu iklim, meteorolojik iklim kavramı ile ilişkilendirilerek incelendiğinde parçalı bulutlu bir iklime denk gelebilir. Bu türden bir iklimin doğurabileceği sıkıntıların başında, toprağın gereken ışığı almaması itibariyle verimsizleşmesi gelebilir. Bu benzetmeden yola çıkarak Cumhuriyet Üniversitesi’nde verimsizleşme yönünde sonuçlar doğurabilecek bu orta düzeydeki iklimin daha yukarılara çekilmesi gerektiği açıktır. Bunun için, iklimin tümünü ilgilendiren alt boyutları bazında önlemler almak gerekebilir.

Cumhuriyet Üniversitesi’nin algılanan orta düzeydeki örgütsel iklimi, öğretim elemanlarının; fakülteleri, akademik unvanları, yönetim görevleri

değişkenlerinden etkilenmiştir. Diğer iki değişken olan cinsiyetleri ve bir başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerinden etkilenmemiştir. Öğretim elemanlarının çalışmakta oldukları fakülteleri onların iklim algılarında bir fark yaratmaktadır. Bu alt problemin yanıtındaki en önemli sonuç, İlahiyat Fakültesi ile diğer tüm fakültelerdeki öğretim elemanlarının iklim algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmasıdır. Buna göre İlahiyat Fakültesi öğretim elemanları üniversitelerinin iklimini diğer fakültelere göre daha yeterli görmektedirler. Öğretim elemanlarının akademik ünvanları onların iklim algılarında bir fark yaratmaktadır. Araştırma görevlileri, öğretim görevlileri hariç, diğer tüm unvanlardaki öğretim elemanlarından farklı düşünmekte ve örgütlerinin iklimlerini onlardan daha az yeterli olarak algılamaktadırlar. Öğretim elemanlarının bir yönetim görevi olması onların iklim algılarında bir fark yaratmaktadır. Bu anlamda, yönetim görevi olanların olmayanlara göre örgütlerinin iklimini daha yeterli olarak gördükleri anlaşılmıştır. Öğretim elemanlarının cinsiyet ve başka üniversitede çalışmış olup olmama değişkenlerinin, onların iklim algılarında bir fark yaratmamıştır.

Uygulamacılar, üniversitelerinin iklimini daha nitelikli hale getirmeye çalışırken, ilahiyat fakültesindeki farklılığı dikkate almalı belki de bu fakülteyi diğerlerinden iklim açısından daha iyi kabul edilebilecek bir düzeyde tutan unsurların neler olabileceği konusunda araştırmalar yaptırarak diğer fakültelerde benzer özellikleri şekillendirmeleri gerekir. Üniversite yönetiminin, Araştırma Görevlileri ile ilgili durumlar konusunda daha hassas olması gerekebilir. Öte yandan, üniversitenin akademik kadrolu yöneticileri kendilerindeki memnuyeti öğretim elemanlarına yayma konusunda özel bir çaba göstermelidirler.

Öte yandan dergide yayınlanacak boyutu aştığından, bu makalede ayrıntılarına yer verilemeyen Cumhuriyet Üniversitesi örgüt ikliminin alt boyutlarına ilişkin bulgu ve yorumlarla (Toprakçı 2003) ile ilgili konularda da bilgilenmenin, hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yararlı olabileceği gözönünde tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKSU, Ali (1994). **Okul Müdürlerinin Etkilliliği ve Okul İklimi**. Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- AYDIN, Mustafa (1998). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- BAILEY, Sandra (1990). *The Relationship Between Leadership Styles of High Schools Principals and School Climate as Perceived by Teachers*. **D.A.I.-A**, 47/03, 1990.
- BALCI, Ali (2001) **Sosyal Bilimlerde Araştırma-Yöntem, Teknik, ve İlkeler**. Ankara: PegemA Yayıncılık, 5. Baskı
- BASSOU, El Monsour (1987). *A Study of School Organisational Climate in Secondary Schools in the State of Indiana*. **D.A.I.-A**, 49/07, 1987.
- BAŞARAN, İ. Ethem (1994). **Eğitime Giriş**. Ankara: Kadioğlu Matbaası
- BİLGİN, Nihat (1990). **M.E.B. Teftiş Kurulu Örgüt İklimi**. Ankara: T.O.D.A.İ.E. Yayınları.
- BRANTLEY, Helen.(1987). *School Social Climate and Student Achievement*. **D.A.I.** 48/10.1987.
- BURSALIOĞLU, Ziya (1981). **Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri**. Ankara: AÜ.Eğitim Fakültesi Yayınları No:93.
- CAMPBELL, Roald F-John E. Corbally and Raphhael O. Nystrand (1983). **Introduction to Educational Administration**. Boston: Allyn an Bacon.
- CARTER, Micheal (1991). *The Relationship Between Educational Leadership Styles of Principles and Organisational Climate of Schools*. **D.A.I.-A**, 52/06, 1991.
- CHILTON, Sara. A.(1991). *The Relations Between Secondary Teachers' Job Satisfaction and Their Perceptions of Climate*. **D.A.I.-A**, 51/11, 1991
- CLARK, Henry. J.(1991). *The Relationship Between Leadership Behaviour of Principals and Organisational Climate within Selected Middle Schoolbs*. **D.A.I.-A**, 52/03, 1991.
- COOK, Mari. N.(1989). *School Climate, Teacher Morale, and Achievement Effects and Relationships*. **D.A.I.-A**, 52/01, 1989.
- COOLEY, Carlote M. (1989). *The Relationship Between Student Achievement and School Climate*. **D.A.I.-A**, 51/03, 1989.
- CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ (2002-a). **Tarihçe** <http://www.cumhuriyet.edu.tr/tanitim/tarihce.php>. TT: 20/10/2001 TS: 14.25
- DEMİR, Teoman (1999). **Dokuz Eylül ve İnönü Üniversitelerinde Örgütsel İklim**. İzmir: DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- DEMİR, Yüksel (1994). **Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü Taşra Örgütü Örgüt İklimi**. Ankara: TODAİ Enstitüsü Kamu Yönetimi Lisans Üstü Uzmanlık Programı.

- DÖNMEZ, Burhanettin (1992). **İnönü Üniversitesinin Örgütsel İklimi**. Malatya: İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- EDWARDS, Linda J. (1987). *A Study of the Relationship of Parent Involvement, School Climate and Student Achievement*. D.A.I.-A, 48/08, 1987.
- ERTEKİN, Yücel (1978). **D.S.İ. ve İçişleri Bakanlığı Örgütlerinin Örgüt İklimi**. Ankara:T.O.D.A.İ.E. Yayınları.
- ENSAR, Hoşcan ve Rengin Zembat (1998). *Örgüt İklimi Bakımından Bir Üniversitenin Değerlendirilmesi*. **Öneri Dergisi**. S. 11, Ocak 1999. ss.37-49.
- GÜÇLÜOL, Kemal (1979). **Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim**. Ankara: AÜ, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- HALPİN, A. W. And D.B. Croft (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago: Midwest Administration Center.
- HOY, Wayne K. and Cecil G. Miskel (1987). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. New-York: Random House.
- JOHNSON, Pats (1991). *Conflict in School Organisations and Its Relationship to School Climate*. D.A.I.-A, 52/02, 1991.
- JONES, Kevin (1991). *The Relationship of Teachers' Peceived Level of Morle and TheirPereptions of School Climate*. D.A.I.-A, 51/11, 1991.
- KATES, Sharon (1989). *The Relationships Among Teacher Satisfaction, SchoolOrganisational Climate and Professional Growth and Development*. D.A.I.-A, 50/11, 1989.
- KORKUT, Hüseyin (1980). **H.Ü. ve O.D.T.Ü. Rektörlük Örgütlerinin Örgütsel Havası ile İlgili bir Araştırma**. Ankara: Üniversiteler Arası Genel Kurul Sekreterliği.
- KÖKSAL, Servet (1991). **The Relationship Between School Climate and School Effectiveness as Percelved by Teachers in Secondary Schools**. Ankara: O.D.T.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- LİTVİN, G.H. and G.H. Stringer (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research. Harward Business School.
- MCCOLLA, Sandra A.(1988). *The Relationship Between the Communicational Structure of High School and Faculty Perceptions of School Climate*. D.A.I.-A, 48/12, 1988.
- MİZELLE, Isaac (1991). *The Relationship Between Organisational Climate and Pupil Pupil Control in Selected Puplic Secondary Schools*. .D.A.I.-A, 52/08, 1991.
- PAKNADEL, Canan (1988). **Örgütsel İklim ve İşdoyumu**. Ankara: H.Ü. Sos.Bil.Enst. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- PEKER, Ömer (1978). **Ankara Merkez Liselerinin Örgütsel Hava Açısından Çözümlemesi**. Ankara: H.Ü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.

- PRICE, Jerry.D. (1991). *The Effects of Organisational Climate on Elementary Student Academic Achievement in the Judson Independent School District*. D.A.I.-A, 53/01.
- SÜPÇİN, Emine. (2000). *İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi* (The Organizational Climate in Elementary Schools. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- ŞİŞMAN, Mehmet (2000). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- TOPÇU, İhsan (1998). *Örgütsel İklim Kavramının Kuramsal Analizi ve Eğitim Örgütleri Üzerindeki Etkisi*. Malatya: İÜ sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- TOPRAKÇI, Erdal (2003). *Cumhuriyet Üniversitesi Örgüt İklimi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyon Başkanlığı Proje Sonuç Raporu.
- TOSUN, Kemal (1990). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayınları No: 226.
- TOZAN, İbrahim (1992). *Eğitim Yüksek Okulları Öğretim Elemanlarının Çalıştıkları Okulların Örgütsel İklimini Algılama Düzeyleri*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- TRAYLOR, Deborah A.(1989). *The Impact Of School Climate upon School Effectiveness*. M.A.I., 24/03, 1989.
- TURAN, Şelahattin (1998). *Measuring Organizational Climate and Organizational Commitment in the Turkish Educational Context*. USA: Paper Presented at the University Council for Educational Administration's Annual Meeting, October 29-November 1, St. Louis, Missouri.