

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI
ANA BİLİM DALI**

**EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE YÖNETİCİ VE
AKADEMİSYENLERE GÖRE ÖRGÜT İKLİMİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sevinç IŞIK

**Lefkoşa
Ocak, 2019**

**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI
ANA BİLİM DALI**

**EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE YÖNETİCİ VE
AKADEMİSYENLERE GÖRE ÖRGÜT İKLİMİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sevinç IŞIK

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Umut AKÇİL

Lefkoşa

Ocak, 2019

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Sevinç IŞIK' ın “Eğitim Fakülteleri’nde Yönetici ve Akademisyenlere Göre Örgüt İlkiminin İncelenmesi” isimli tezi Ocak 2019 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	: Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL	
Üye	: Prof. Dr. Gökmen DAĞLI	
Üye (Danışman)	: Doç. Dr. Umut AKÇİL	

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

....../....../2019

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

22/01/2019

Sevinç Işık

ÖNSÖZ

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, yüksek lisans programının gereği olarak hazırlanan bu çalışmanın amacı Eğitim Fakültelerinde Yönetici ve Akademisyenlere Göre Örgüt İkliminin incelenmesidir.

Araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sırasıyla giriş, problem durumu, araştırmanın amacı, alt amacı, önemi, sınırlıkları ve tanımlar sunulmuştur. Araştırmanın ikinci bölümünde kuramsal bilgiler ve ilgili araştırmalar yer almıştır. Üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde bulgular sunulmuş, beşinci bölümde bulgular bağlamında ulaşılan sonuçlar tartışılıp yorumlanmıştır. Altıncı bölümde ise araştırmanın sonuçlarına ve önerilere yer verilmiştir.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli ve danışman hoca statüsünü hakkıyla yerine getiren Doç. Dr. Umut Akçıl'a teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum.

Teşekkürlerin az kalacağı, beni bu günlere sevgi ve saygı kelimelerinin anlamlarını bilecek şekilde yetiştirerek getiren ve benden hiçbir zaman gerek maddi gerekse manevi desteğini esirgemeyen bu hayattaki en büyük şansım olan annem Fatma IŞIK'a, babam Erol IŞIK'a, canım abim Selahattin IŞIK'a ve canım ablam Sultan IŞIK'a beni sürekli destekleyen ve yanımda olan tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkürler.

Sevinç IŞIK

ÖZET
EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE YÖNETİCİ VE AKADEMİSYENLERE GÖRE
ÖRGÜT İKLİMİNİN İNCELENMESİ

Sevinç IŞIK

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi Denetimi Ekonomisi ve Planlaması

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Umut AKÇIL

Ocak, 56 Sayfa

Bu araştırmanın amacı; Yükseköğrenim Kurumları Eğitim Fakültelerinde Örgüt İkliminin Etkisini ortaya koymaktır. Bunun yanında; KKTC’nde Eğitim Fakültelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin ve yöneticilerin örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Ayrıca; akademisyenlerin yaşı ve eğitim durumları açısından farklılaşıp farklılaşmadığının hedeflenmesi belirlenmiştir.

Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında KKTC bulunan özel ve yarı özel yarı devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenler yöneticiler oluşturmaktadır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Litwin ve Stringer’in geliştirdiği, Karter ve Ülker (2013)’ün Türkçe’ye uyarladığı ‘Örgüt İklimi Ölçeği’ nin formu kullanılmıştır. Ölçeklerin kullanım izinleri ölçek sahiplerinden alınmıştır. Ölçeklerin uygulanması safhasında KKTC Yükseköğrenim Kurumu Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’na başvurularak gerekli izin onayı alınmıştır. Gerekli izinlerin alınmasının ardından veriler toplanılarak SPSS 22 programında analiz edilmiş ve bulgular tablolaştırılarak raporlaştırılmıştır.

Ortaya çıkan bulgular ışığında akademisyenlerin ve yöneticilerin örgüt iklim düzeylerinin orta düzeyden yüksek olduğu görülmektedir. Yine akademisyen performansının ve yöneticilerin de orta düzeyde sonucuna ulaşılmıştır. Bazı değişkenler açısından ulaşılan sonuçlara göre hizmet süresi daha az olan ve mesleğin son yıllarında olan öğretmenlerin demografik bilgilerine göre dağılımlarının sonuçlarına ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin performanslarına yönelik ulaşılan sonuçlara göre 25-31 yaş aralığında olan akademisyenler ile 46-52 yaş aralığında olan akademisyenlerin performansları arasında anlamlı sonuca rastlanılmıştır. 25-31 yaş aralığındaki mesleğe yeni başlamış olan öğretmenlerin performanslarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim Fakülteleri akademisyenlerinin memnuniyet düzeyleri sonuçlarına göre akademisyenlerin yaşları artık sonra örgüt iklimine yönelik görüşleri olumlu düzeyde olduğu, mesleğe yeni başlayanların örgüt iklimine olan görüşleri daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak katılımcıların yaş oranları yükseldikçe örgüt ikliminde olumlu sonuçların hakimiyet kazandığı sonucu ortaya çıkarken, farklı sonuçların elde edilmemesinin sebebi örneklem farkından kaynaklanmaktadır. Akademisyenlerin , cinsiyetlerine, yaşlarına, unvanlarına, mesleki deneyimlerine ve üniversitelerde ki çalışma yıllarına göre örgüt iklimi ile ilgili anlamlı bir ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılması önemli görülmektedir. Yine kurum performans düzeyinin artması ve öğretmenlerin daha iyi yetiştirilebilmesi için öğretmen performansının her daim yüksek olması için çalışmalar yapılmalıdır.

Akademisyenlerin ve yöneticilerin örgüt iklimine yönelik genel görüşlerinin gelecek nesil öğretmen kuşağına aktarılması noktasından hareketle Eğitim Fakülteleri akademisyenlerinin değişen çağda kurumların örgüt iklimlerinin daha iyi gelişmesi açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, KKTC Eğitim Fakülteleri, Öğretim Üyeleri

ABSTRACT**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ACCORDING TO
ADMINISTRATORS AND ACADEMIANS IN FACULTIES OF EDUCATION****Sevinç IŞIK****Master Thesis, Educational Administration, Supervision, Planning and
Economics****Supervisor: Doç. Dr. Umut AKÇIL****January, 2019 56 Page**

The purpose of this research; is to reveal the effect of organizational climate in higher education institutions. Besides; it is aimed to determine whether the level of evaluation of the organizational climate of academicians and managers working in the Faculties of Education in the TRNC differ according to the variables. Also; the aim of the study was to determine whether the academicians differ in terms of age and educational status.

This research is composed of academicians and administrators working in private and semi-private semi-state universities in TRNC in 2018-2019 academic year.

In this study, ‘Organizational Climate Scale’ form developed by Litwin and Stringer and adapted by Karter and Ülker (2013) into Turkish was used as data collection tool. Permission to use the scales was obtained from the scale owners. Necessary approval was obtained by applying to the Near East University Scientific Research Ethics Committee during the implementation of the scales. After obtaining the necessary permissions, the data were collected and analyzed in SPSS 22 program and the findings were tabulated and reported.

According to the findings, it is seen that the organizational climate level of academicians and managers is higher than the medium level. Again, the results of the academician performance and managers were reached at a moderate level. According to the results of some variables, the distribution of the teachers according to the demographic information of the teachers who are in the last years of the profession and whose service period is shorter has been reached.

A significant result was found between the performances of academicians aged between 25-31 and academicians aged between 46-52 according to the results of teachers' performance. It has been concluded that the performance of the teachers who have just started the profession in the 25-31 age range is high.

According to the results of the satisfaction levels of the academicians of the Faculties of Education, it was concluded that the opinions of the academicians on the organizational climate were positive when the ages are higher and the opinions of the newcomers on the organizational climate were lower.

In general, it is seen that positive results dominate the organizational climate as the age of the participants increases, but the reason for not achieving different results is due to sample difference. It is important to try to determine whether there is a meaningful relationship regarding the organizational climate of the academicians according to their gender, age, title, professional experience and working years in universities. Again, in order to increase the performance level of the institution and to train the teachers better, studies should be conducted to ensure that the teacher performance is always high.

From the point of transferring the general views of academicians and administrators towards organizational climate to the next generation of teachers, the Faculties of Education are important for the better development of the organizational climate of institutions in the changing age.

Keywords: Organizational Climate, TRNC Faculties of Education, Faculty Members

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
ÖNSÖZ	iii
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.2.1. Alt Amaçlar	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Tanımlar	4

BÖLÜM II

KAVRAMSAL TEMELLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Kavramsal Temeller	6
2.1.1. Örgüt ve örgüt türleri	6
2.1.2. Örgüt iklimi türleri	11
2.1.3. Örgüt ikliminin öğeleri/boyutları	14
2.1.4. Okul iklimi	17

2.1.5. Olumlu örgüt iklimi	20
2.1.6. Örgüt ikliminin kurumlara etkisi	21
2.1.7. Olumlu örgüt iklimi için yöneticilerin görevleri.....	22
2.2. İlgili Araştırmalar	23

BÖLÜM III

YÖNTEM.....	27
3.1. Araştırmanın Modeli.....	27
3.2. Evren ve Örneklem.....	27
3.3. Veri Toplama Aracı	28
3.4. Verilerin Toplanması	29
3.5. Verilerin Analizi.....	29

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLARI	31
4.1 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyi	31
4.2 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeylerinin alt boyutlara göre dağılımı	31
4.3 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmesi	32

BÖLÜM V

TARTIŞMA.....	37
---------------	----

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	39
6.1. Sonuç	39
6.2. Öneriler	41

6.2.1 Araştırma bulguları doğrultusunda öneriler	41
6 2.2. Gelecekteki Araştırmalara İlişkin Öneriler	42
KAYNAKÇA	43
EKLER.....	50
Ek-1. Anket Örneği	50
Ek-2. Etik İzin Formu.....	53
Ek-3. Anket Sahibinden Alınan İzin	54
Ek-4. Özgeçmiş	55
TURNITIN.....	56

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Göre Dağılımları.....	28
Tablo 2. Ölçek Maddelerine Yönelik Derecelendirme ve Sınırları.....	30
Tablo 3. Eğitim Fakülteleri Örgüt İklimi düzeyi.....	31
Tablo 4. Eğitim Fakülteleri Örgüt İklimi Düzeylerinin Alt Boyutlara Göre Dağılımı.....	32
Tablo 5. Eğitim Fakülteleri Örgüt İklimi Düzeylerinin Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Değerlendirilmesi.....	33
Tablo 6. Eğitim Fakülteleri Örgüt İklimi Düzeylerinin Akademisyenlerin Ünvanlarına Göre Değerlendirilmesi.....	34
Tablo 7. Eğitim Fakülteleri Örgüt İklimi Düzeylerinin Akademisyenlerin Görevlerine Göre Değerlendirilmesi.....	35
Tablo 8. Eğitim Fakülteleri Örgüt İklimi Düzeylerinin Akademisyenlerin Kurumdaki Çalışma Sürelerine Göre Değerlendirilmesi.....	36

KISALTMALAR

KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
DAÜ	: Doğu Akdeniz Üniversitesi
YDÜ	: Yakın Doğu Üniversitesi
LAÜ	: Lefke Avrupa Üniversitesi
KISBÜ	: Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi
GAÜ	: Girne Amerikan Üniversitesi
UKÜ	: Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları belirtilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında geçen bazı kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Belirli amaçlar için toplanan insanlar bir örgütü oluşturmaktadır. Bir örgütün devamlılığı insanların oluşturduğu toplulukların isteklerini karşıladığı sürece mümkün olmaktadır. Bu sebeple örgütler; değişen dünyamızı etkileyen ve ondan etkilenen toplumunun ihtiyaç duyduğu insan profilini kazanmaları gerekmektedir.

Hızla gelişen ve değişen dünyada eğitim kurumları da toplumun ihtiyaç duyduğu insan profilini yetiştirmede önemli görevler üstlenmektedir. Bu noktada üniversiteler, bireylerin eğitim ve meslek kazanımı için önemli misyonlar üstlenmekte ve toplum hatta dünya için ihtiyaç duyulan insanları yetiştiren ve bu yolda çok çeşitli araştırmalar yapan kurumlardan biridir (Bozkurt, 2014). Bu nedenle üniversiteler önemli örgütlerin başında gelmekte ve bu örgütlerin içerisinde bulunan toplulukların davranışları, istekleri, bağlılıkları ve motivasyonlarını içeren örgüt iklimleri her daim araştırılma konusu olarak görülmektedir.

Örgüt iklimi kavramı çeşitli etmenlerden etkilendiği söylenmektedir. Çünkü örgüt iklimi belirli bir insan gurubunu barındırdığından, aynı amaç için biraraya gellen sosyal bir yaşam alanı oluşturan, bu alan içerisinde arkadaşlıklar kuran, birlik ve beraberlikler oluşturan çeşitli duyguları paylaşan bir insan gubu şeklinde ifade edilebilir (Şişman, 2010). Örgüt iklimi örgütün ne olduğuna dair çalışanların duygu ve düşüncelerini, inanışlarını göstermektedir (Tınaz ve Acuner, 2010).

Örgütsel iklimin doğası gereği, bireyler arasında benimsenen, bireylerin düşüncelerini ifade edebilen ve belli başlı bir kesiminin etmenlerden yararlanabilmesi için insanların bir amaç için bir gurubu oluşturmaları gerekmektedir (Katz ve Kahn, 1966).

Örgütsel iklimi bir örgütte, yaşama geçirilmiş olan bilinçli veya bilinçsiz olumlu ya da olumsuz inanç ve değerler bütünüdür. Örgüt iklimi, tüm eğitim

kademelerinde olduğu gibi üniversitelerin, davranış düzenlemesinde önemli rol aldığı ifade edilmektedir (Başaran, 2015). Bu bilinçle, bir üniversitenin örgütsel iklimi, kurum da yer alan bireylerin güven derecesi, motivasyonu, eşitliğe ve değişime karşı gücünü, başarısı doğrultusunda ilerlemesini sağlamaktadır (Burton, 2014). Bunun yanında, örgüt, varlığını sürdürebilmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışmalı ve bağlılıklarını arttırmalıdır. Olumlu bir yönetici tavrı ve pozitif atmosfere sahip çalışma ortamının örgüte bağlılığı arttıracak savunulmaktadır (Çetin, 2004). Kurum içerisinde hedefler doğrultusunda adım atarken çalışanların örgüt iklimine sahip çıkmaları, olumlu örgüt iklimini benimsemesi önem taşımaktadır.

Örgüt iklimi, çalışanlarının performanslarını yüksek düzeye çıkarabilmeleri açısından önemlidir (Salatan, 2017). Bu noktada üniversitelerin çalışanlarının kendilerini rahat ve mutlu hissedebilecekleri koşullar taşıdığı oranda performanslarının artacağı söylenebilir. Eğitimde, sağlıkta, ulaşım, haberleşme, giyimde, bilişimde ve daha birçok sektörde açık örgüt iklimine sahip kurumlar, çalışanları için daha uyumlu ve verimli iletişim, etkileşim ortamı sağlayarak, çalışanların motivasyonunu ve performansını arttırıp maksimum üretimi/verimi hedeflemektedirler.

Çalışanların örgüt iklimini benimsemesi oluşabilecek durumlara karşın bireylerin motivasyon ve performansını etkilemektedir. Üniversitelerin Eğitim Fakültelerinde hizmet veren akademisyenlerin çalışma ortamından memnun olması kurumların vizyon ve misyonuna pozitif yönde katkılar sağlamaktadır. Üniversiteler içinde durum böyle olmaktadır. Beklenen insan profilinin ve ihtiyacının yetiştirilmesi noktasında önemli görevler üstlenen üniversitelerin de toplumun yararına çalışması söz beklenmektedir.

Yapılan çalışmalar, örgütlerin, çalışanlarının performanslarını en yüksek düzeye çıkarabilmeleri için örgüt iklimlerinin sağlıklı olması önerilmektedir (Çekmecioğlu, 2015).

Örgüt iklimi ile ilgili çokça çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak geleceği inşa eden öğretmenlerin yetiştirildiği yükseköğretimin eğitim fakültelerinin örgüt iklimini değerlendiren çalışmalara rastlanılmamaktadır. Ayrıca örgütler var olduğu sürece

yaşamın süreklilik göstermesi nedeniyle değiştiği bilincinden yola çıkarak, eğitim fakültelerinin örgüt iklimlerinin değerlendirilmesi değişen çağda önem arz etmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, değişen günümüzde, “Eğitim Fakültelerinde Yönetici ve Akademisyenlere Göre Örgüt İkliminin İncelenmesidir. Bu genel amaç çerçevesinde eğitim fakültelerinin örgüt iklimlerinin dataylıca araştırılması için yanıtlanması beklenen alt amaçlar aşağıdaki gibidir;

1.2.1. Alt Amaçlar

1. Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi ne düzeydedir?
2. Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi, alt boyutları çerçevesinde ne düzeydedir?
3. Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyi akademisyenlerin;
 - a) Yaşlarına göre,
 - b) Eğitim düzeylerine göre,
 - c) Kurumdaki görevlerine göre,
 - d) Kurumdaki hizmet sürelerine göre,
 değişmekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Hızla gelişen uygarlık kapılarında bilimin ana yuvası olan Eğitim Fakülteleri hizmet kurumları olarak yer almaktadır (Balcı,1995). Bu açıdan dünyada yaşanan teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucu sosyal, kültürel ve ekonomik yapıda değişiklikler yapabilmesi ve yükseköğretime olan önemin artması son dönemlerde gelişim göstermektedir.

Örgütsel iklim, üyelerinin birbirleriyle paylaştığı duygu ve düşünceler, düzgüler, dizgeler, faaliyetler, hedefler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden meydana gelmektedir (Verel, 2014). Bu çerçevede Yükseköğretim Eğitim Fakülteleri gelişen çağda örgüt ikliminin hedefleri ışığında kurum içindeki akademisyenlerin ; birbirleri ile arasındaki bağları, beklentileri, çevrenin etkisiyle örgütsel iklimde sosyalleşme süreci yaşamaktadır. Bu çevre öğrenci kalitesinin de belirleyicilerinden olmaktadır.

Bu kavram uzun yıllardır ele alınan farklı bulguların parçasıdır (İllez, 2012). Bu etmenlerin incelenmesi veya olumlu olumsuz etkilerinin belirlenmesi hem örgütün kalitesini, devamlılığını hem de çıktı konumunda olan öğrenci başarısını etkileyebilmektedir.

Davranış bilimcileri örgüt iklimiyle ilgili araştırmalar yaparak katılımların oluşmasına katkı sağlayan iklim olarak tanımlamaktadır (Kara, 2016). Bu nedenle bir örgüt içerisinde çalışan tüm kesim, birim veya kişilerin katılımı ile oluşmaktadır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada KKTC Yükseköğretim Kurumlarının Eğitim Fakültelerinde görev alan yöneticilerin ve akademisyenlerin görüşlerinden yararlanılmıştır. Yönetici ve Öğretmenlerden toplanan veriler ışığında, bu kurumların örgüt iklimlerinin değerlendirilmesi, içinde bulunduğumuz mevcut çağda örgüt ikliminin olumlu veya olumsuz olma durumunu ortaya çıkarılmasına katkısı olacağından önemlidir.

Ortaya çıkacak sonuçlar doğrultusunda, gelecek nesil öğretmen kuşağını yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumları Eğitim Fakültelerinin kendilerini değerlendirmeleri ve değişen çağda bu kurumların örgüt iklimlerinin daha olumlu düzeye taşınmasına yönelik geliştirilecek öneriler ayrıca önem arz etmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- 1- 2018-2019 akademik yılı güz döneminde, KKTC yükseköğretim kurumlarının eğitim fakülteleri,
- 2- Eğitim Fakültelerinin akademik kadrosuna bulunan akademisyenler,
- 3- Litwin ve Stringer'in geliştirdiği, Kanten ve Ülker (2013)'ün türkçeye uyarladığı "Örgüt İklimi Ölçeği" ile toplanan verilere sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Örgüt: Ortak bir amaç doğrultusunda, bu amacın gerçekleştirilmesinde bir hedefe veya hedefler bütününe ulaşmak için bir araya gelmiş kişi ve kurumlardan oluşmuş sosyal bir birimdir (Aytaç, 2012).

Örgüt İklimi: Bireyler arasında kurum içerisinde yaşanabilecek; olumlu veya olumsuz yaklaşımların karşı tarafın algılayış şekli ve isteklerin davranış şekillerini etkileyerek ifade edilen özelliklerdir (Tüz, 2011).

Eğitim Fakóltesi: Araştırmada eğitim fakóltesi, araştırma kapsamında úzerinde çalışılan ve óđretmen yetiştirmek için kurulmuş yúksekóđretim kurumu olarak kullanılmıştır.

Óđretim Elemanı: Araştırmada óđretim elemanı, eğitim fakólterinde górev yapan ve araştırma kapsamında ulaşılan Profesór Doktor (Prof. Dr.), Doçent Doktor (Doç. Dr.), Yardımcı Doçent Doktor (Yrd. Doç. Dr.)'lardır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL TEMELLER ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırmanın problemine ilişkin kavramsal bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda araştırma konusu ile ilgili bazı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kavramsal Temeller

2.1.1. Örgüt ve örgüt türleri

Örgütsel iklimi, kurumun hakimiyetini sağlayan atmosferin tanımlanmasıyla hedeflenen bir metafordur (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Alanyazında örgüt iklimi veya örgütsel iklim olarak geçen iklim kavramı, örgüt içindeki çalışan üzerine odaklanarak onun davranışlarını anlamaya çalışan ve ölçülebilir bir psikolojik yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Davidson, 2003; Çetin, 2004). Barutçugil'e (2004) göre örgütsel iklim, bireylerin kurum içerisinde ne yapmaları ve davranış şekilleri üzerine algıların sonunda meydana gelmiş bir havadır.

1958 yılında örgüt iklimi açıklayıcı olarak Argyris; örgütün motivasyonu ve psikolojisi olarak ifade etmiştir (Gürkan, 2006). Örgüt iklimine referans olan Lewin ve araştırmacılarının makaleleri de önemli yer tutmaktadır. Bununla birlikte araştırmaların derinliği Hawthorne'nin çalışmaların da yer verilmektedir.

Kavram olarak örgüt iklimi ele alındığında; bireylerin davranışlarının incelendiği psikolojik ortam şeklinde ifade edilmektedir. Bu bakımdan çalışanlar üzerine adapte olunan, çalışanların tutum ve yaklaşımlarının algılanması üzerine psikolojik yönden ele alınmaktadır. Psikolojik açıdan incelemeler yapılmaktadır. Çünkü insanların yaklaşım tarzları ön planda tutulmaktadır (Çırpan, 1999).

Kavramsal açıdan incelenen araştırmalarda örgütsel iklim; kurum içinde çalışanların psikolojik yapılarını, davranışlarını, tecrübeleri ve demografik özellikleri üzerine çalışmalar yapılmaktadır (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2014). Çünkü örgütsel iklimle ilgili yapılan çalışmalarda bireyin örgüt iklimini anlamaları ve algılamalarının incelenmesiyle ilgili araştırmaları ilerletmişlerdir. Bu çerçevede örgütsel iklim bireylerin psikolojik algılarının anlaşılabilir olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Farklı

şekilde örgütsel iklim aktarılacak olursak; kurum içi ve kurum dışı ortamı, kültürel özellikler, kurumda ki psikolojik yaklaşımları, deneyimleri ve çalışanların kişisel özelliklerini ortaya çıkartmaktadır.

Kısaca örgüt iklimi kavramı iş ortamından meydana geldiği için iş iklimi olarak da ifade edilmektedir. Örgüt kavramı; toplumların yaşam şekillerinin incelenmesinde genel bir araçtır. Örgütler aracılığıyla yaşam koşullarında ele alınan; sağlık, gelişim, eğitim, öğrenme, savunma mekanizmaları, sanayi, mal ve hizmetler gerçekleşmektedir. Hızla gelişen çağda örgüt iklimi atmosfer şeklinde incelenmiştir.

İklim, hem örgüte kendine özgü bir kişilik kazandırır hem de bireylerin davranışlarını etkiler. Örgütsel iklimi göremez ve dokunamayız ancak o bir odadaki hava gibi, örgütteki her şeyi çevreler, etkiler ve örgütte olan hemen hemen her şeyden etkilenir. Diğer bir deyişle örgütsel iklim, “bir sosyal sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun oluşturdugu bir sonuçtur. Bir örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen iç özellikler setidir.” Örgütsel iklimin, örgütün özellikler seti olarak tanımlanması, bir anlamda kişiliğin tanımını andırmaktadır. Gerçekten de, “bir örgütün iklimi, kabaca o örgütün kişiliği olarak düşünülebilir.”(Paknadel Çetinkanat, 1988).

Bazı yönetim bilimciler tarafından da örgütsel iklim, “örgütün kişiliği”, işgörenlerin “iş çevresinin çeşitli görünümüleriyle olan doyum düzeyinin bir ölçüsü”, örgütteki “kisiler ve gruplar arası ilişkilerin bir sonucu” ve “örgüt kültürünün, örgütte yarattığı hava” biçimlerinde tanımlanmıştır (Sisman, 1994).

Bir örgütte çalışan personelin işletmenin amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunması ve beklenen davranışları göstermesi örgüt iklimi kapsamındadır. Bir örgütü diğerlerinden ayıran ve çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi, örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır.

Bireylerin örgüte olan katkıları sonucu faaliyetler yapmaktadır. Çünkü örgüt iklimi, örgütü örgütte yer alanların yaklaşımlarını anlamak ve açıklamak, bireyleri algılamakla başlamaktadır. Bu açıdan örgütün varolması hedeflerin oluşmasında örgütün önem kazanmasında birey değer taşımaktadır. Örgüt içinde bireylerin tutum,

yaklaşım ve sorumlulukları ile örgütsel iklimin yaratılmasında ve yönetilmesinde katkı sağlamaktadır.

Örgütsel iklim örgütün davranışları üzerine yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Örgüt iklimi bireyin yaklaşımları üzerine denetim ve disiplinle ilgili birçok incelemeleri beraberinde getirmiştir.

Örgüt iklimi konusunda bir ok araştırmalar bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda farklı farklı tanımlamalara yer verilmektedir. Bunların bazıları şu şekildedir;

1970 yılında Campbell ve araştırmacıları iş atmosferinin yansıtıldığı ortamlar olarak örgüt iklimini ifade etmektedir. Çünkü bireyin sadece çevresine olan yaklaşımını değil iş ortamında sergilediği algılama şekli örgüt ikliminde önemli yer tutmaktadır. Çalışanların çabaları tutum ve yaklaşımları, hedefleri birbiri arası ilişkileri kurumda içerisinde ortada sergiledikleri motivasyona ve performansa bağlıdır.

Kurum içinde örgüt iklimi bireylerin iş ortamına yansıttığı havayı ve atmosferi yansıtmaktadır. Örgüt ikliminde örgüt atmosferinin incelenmesi bir yana kavramın incelenmesi ve verilen tepkinin psikolojik havanın etkisiyle bağları bulunmaktadır.

Örgütün yaşamasını daimi kılan ve güçlendiren etken olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi çevreye olan yaklaşım şekilleriyle örgüt içinde oluşturdukları güçlü bağlar olarak tanımlanmıştır.

1968 yılında Varol; örgüt iklimini örgüt kültürünün meydana getirdiği atmosfer olarak aktarmıştır. 1968 yılında Tagiuri ise örgütün içindeki evrenin kanıtlanabilen özelliği olarak örgüt iklimini tanımlamıştır. 1983 yılında Aronoff ve Baskin örgütü ayakta tutan işleyen psikolojik güçtür şeklinde ifade etmiştir.

Örgütsel iklim kendini yenileyen, geliştiren ve araştırmacılardan meydana gelmiştir. Örgütün yapısı; görev, sorumluluk, tutum, iş varlığı, insan ilişkilerinin meydana geldiği her kültür insanının bir arada toplandığı yenilikçi etmendir. Birçok araştırmacının hazırlamış olduğu araştırmalar yeni çalışmaların meydana gelmesini sağlamıştır. Çünkü gelişen çağda her araştırmacı yeni çalışma konusuyla karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel iklim; kurumda çalışanların işleirni nasıl yaptığını ortaya çıkarır. Bir kurum içerisinde veya toplumda çalışmak bireylerin yaklaşımlarını ortaya çıkartmaktadır.

Örgüt iklimi işgörenlerin işletmede varolan uygulama, prosedür ve politikalar hakkındaki ortak algılarıdır. Bu algılar günden güne yapılan uygulamalar sonucunda gelişir ve yerleşir. Örgüt iklimi, yönetimin iddia ettiğine ve şirket içi bültenlerde veya yıllık raporlarda yazılanlara bağlı olarak ortaya çıkmaz. İşgörenlerin bu algıları yöneticilerin uygulamalarına ve ödüllendirdikleri eylemlere bağlı olarak gelişir (Çırpan, 1999). Bazı kaynaklarda ise örgüt iklimi kavramı iş iklimi şeklinde geçmektedir. Bunlardan birisinde iş iklimi, bireysel farklılıklar, örgütsel yapı ve örgütsel iletişim ile bağlanmıştır. İş iklimi; (a) örgütü diğer örgütlerden ayırt eden, (b) nispeten zamana göre dayanıklı (c) örgütteki insanların davranışlarını etkileyen ve “bir örgütü tanımlayan özellikler seti”dir (Suliman ve İles, 2000).

Srinath ise üniversite kütüphanelerinin iklimini incelediği çalışmasında; iklimin özelliklerini şöyle tanımlayabileceğimizi belirtmiştir; liderlik stili, iletişim örgüsü, karar verme süreci, motivasyonel güçler, politikalar, prosedürler, örgütsel yapı, amaç belirleme süreci, amaç belirleme sürecindeki eğitimler ve iç ve dış sebepler (Srinath, 1993).

Yine çeşitli araştırmalar yenilik yönetimi üzerinde yoğunlaşmış ve örgüt ikliminin yenilik yönetimini nasıl etkilediğiyle de yakından ilgilenmişlerdir. Bunlardan biri olan Saleh ve Wang’ın araştırmasında yenilikçi bir örgütün üç temel faktörü bünyesinde bulundurması gerektiği belirtilmiştir. Bunlardan ilki “açık ve yükselmeye uygun bir iklim”dir. Bilgi değiş tokuşunda açıklığın yenilikçilikte iki olumlu etkisi vardır. Birincisi mevcut bilgiden sağlanan faydanın teknolojik değeri, ikincisi ise güven ortamının psikolojik değeridir. Güven çalışanların statükoyu sorgulamaktan ve kaybedebilecekleri durumlarda bile risk almaktan korkmamalarını sağlayıp teşvik eden iklimin gelişmesine yardımcı olur. Öyle bir iklimde çalışanlar yeni fikirleri denemek için bu süreçte zaman zaman hatalar yapsalar bile daha özgürdürler.

Litwin ve Stringer (1968) ise örgütsel iklimi şu şekilde açıklamışlardır: “iklim, faaliyet gösterilen çevrenin kalitesini, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanların

algıları veya deneyimleri ile açıklamaya çalışan bir kavramdır” (Yahyagil, 2003). Kuramsal olarak örgütsel iklimi araştıran Ertekin’e (1978) göre ise çalışanlar tarafından algılanan, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen ve örgüte kimliğini kazandıran özellikler dizisidir. Altman’a (2000) göre de çalışanların örgüte ilişkin her türlü algılamalarıdır. Stringer’ a (2002) göre ise çalışanların tecrübelerini, davranışlarını etkileyen ve örgütün özelliklerini ortaya koyan, değişik değerler açısından tanımlanabilen örgütün içsel çevresinin kalitesidir.

Örgütsel iklim, çalışanların birbirleriyle ve örgütle nasıl bir ilişki içinde olduğunu gösteren ve örgütün içinde hissedilen havanın durumudur (Kreps, 1990). Bursalioğlu (2000) ise örgütsel iklimi, örgütün “amaç, yapı, süreç ve hava (iklim)” gibi örgütü açıklamakta kullanılan boyutlardan biri olarak görmektedir. İklim, bir algılamadır ve bireysel farklılıklar gösterebilir. Alanyazında örgütsel iklim konusunda çok farklı tanımlar bulunmasına karşın; Landy’nin (1990) tanımı genel kabul görmektedir. Landy’e göre örgütsel iklim, örgütün objektif özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilgilidir. Örgütün özellikleri objektif ancak, çalışanın bu özelliklere ilişkin düşüncesi sübjektiftir. Yani iklim, örgütün kişiliği hakkında çalışanın bireysel görüşüdür. Örgütün iklimi, o örgütün yapısını, örgüt içindeki iletişim ağlarını, pozisyonlar arası statü ilişkilerini ve güç kullanım türlerini yansıtır. Bu özellikler örgüte katılan yeni çalışanlarca da benimsenir (Mullins, 2007).

Bir örgütte ortak bir kültür oluşturmaının en temel kaynağı, farklı algılamaların hangi noktalarda olduğunu farkında olunması ve bu konulardaki farklılığı azaltıcı girişimlerde bulunulmasıdır. Örgüt iklimine ilişkin çalışanların ortak algılara sahip olmasının, ortak kültürün yapıcı yönde geliştirilmesinde etkili olacağı düşünülmektedir. Bir örgütün işlevlerini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesinde ortak ve yapıcı kültürün varlığı göz ardı edilmemelidir. Özellikle eğitim örgütlerinde öğrenenlerin, model olarak gördükleri kişiler olan çalışanların tutum ve davranışlarında tutarsızlıklar gözlemlenmeleri, eğitim faaliyetlerinin amacına uygun yürütülmesinde de bir engel olarak görülebilir. Eğitim kurumlarında çalışanların eğitim sisteminin verimli ürün elde etmesinde kendilerine düşen sorumlulukları yerine getirmeleri kadar, yapıcı ve tutarlı birer model olmaları da önemli olacaktır.

Örgüt, kelime anlamı olarak “Geniş ya da genişçe bir iş alanı bulunan bir kuruluşun alt bölümlerinin tümü” olarak tanımlanır. Belirli bir amaç için bir araya

gelen çalışanların oluşturduğu organizasyon, görevler ve amaçlar doğrultusunda çeşitlilik göstermektedir. Mintzberg'in (1996) örgütsel yapı çeşitlerini ele aldığı çalışmada, örgütsel yapı çeşitleri aşağıdaki şekilde listelenmiştir:

Girişimci Örgüt : İş ile ilgili kararların işletme sahibi tarafından verildiği küçük bir örgüt yapısıdır. Bu örgüt yapısında, işte uzmanlaşma net bir biçimde görülemez (Mintzberg, 1996). Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan ve resmi örgüt yapısının mekanistik olduğu türdür. Teknolojik yapının üstün tutulduğu ve seri üretim yapan işletmelerde sıklıkla görülen örgüt yapısıdır (Mintzberg, 1996).

Çok Boyutlu Örgüt: Belli bir büyüklüğe erişen şirketlerin karmaşık yapıyı bertaraf etmesi için işlevsel ayrımları gözettiği örgüt yapısıdır. Departmanlar halinde katmanlı bir örgüt yapısı hedeflere göre değişiklik gösterebilmektedir (Mintzberg, 1996).

Profesyonel Örgüt: Üniversite, hastane, kamu kuruluşları gibi profesyonel iş tanımlarının olduğu örgüt yapısıdır. Çalışanların ve idarecilerin gücü eğitimle aldıkları uzmanlıklardan gelmektedir (Mintzberg, 1996).

Özel Yapılar: Özel bir amaç ve ihtiyaç doğrultusunda oluşturulan özel örgüt yapısıdır. Hiyerarşiye önem verilmeyen ve yatay hareketliliğin söz konusu olabildiği, çalışanların gruplar halinde yapılandığı örgüt tipidir (Mintzberg, 1996).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, örgüt türleri ve iklim tiplerini farklı şekillerde kategorize edilmiştir. En çok bilinen ve tercih edilen örgüt iklimi tipleri aşağıdaki şekilde özetlenmiştir (John ve Taylor, 1999):

2.1.2. Örgüt iklimi türleri

Açık İklım

Açık örgüt ikliminde yöneticileri ile öğretim üyelerinin olumlu örgüt iklimine karşın tutum ve uyum içerisinde. Kurum içerisinde, öğretim üyelerinin çatışma ve tartışma görülmemektedir. Aynı iş ortamını paylaşan çalışanlar aynı zamanda arkadaşlık ilişkilerini de dengede tutarlar ve samimi bir etkileşim gerçekleştirebilirler. Örgütte çalışanların iş doyumları yüksek düzeydedir. Çalışanlar, bulundukları örgütsel

yapıdan memnundur ve görev tanımları ve sorumluluklarına ilişkin mutludurlar (Mowday ve Porter, 1999).

Açık iklime benzer yönleri olmakla birlikte, çalışanların motivasyon ve moralleri gözetilen örgüt iklimidir. Moral ve motivasyon bu örgüt ikliminde yüksek seyreder. Bağımsız iklimde, sosyal ilişkiler ve sosyal doyum ön plandadır. Örgüt içerisinde baskın gruplar olsa da varolan düzeni ve ahengi bozacak düzeyde değildir (John ve Taylor, 1999).

Kontrollü İklim

Kontrollü örgüt ikliminde görev odaklı olmak esastır. Örgüt içerisinde, çalışanların moral ve motivasyonları açık ve bağımsız örgüt iklimine göre daha düşük düzeydedir. Çalışanların iş dışında çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri devam ettirmediği örgüt iklimi tipidir. Liderler, çalışanlar üzerinde komut veren ve dominant bir tutum içerisindedir (John ve Taylor, 1999).

Samimi İklim

Hem çalışanlar hem de yöneticiler arkadaşlık ilişkisi düzeyinde iletişim kurarlar ve sosyal ilişkilerini sürdürürler. Çalışanların moral ve motivasyonları orta düzeydedir. Yöneticiler, çalışanlara örgütün bir aile yapısında olduğunun mesajını verecek bir tutum sergilerler (John ve Taylor, 1999).

Ataerkil İklim

Bu örgütsel iklim türünde, yöneticiler çalışanları denetler ve diğer yandan onlarla sosyal ilişkiler kurmaya çalışırlar. Yöneticiler bu iki tutumda da başarılı olamazlar. Ataerkil örgüt iklimi, kapalı örgüt iklimiyle benzerlik göstermektedir. Çalışanlar uyum içerisinde hareket etmekte zorlanabilirler. Yöneticiler, örgütsel işleyişte her işe dahil olmak ve her işi bilmek istedikleri için sürekli çalışanlarını kontrol ederler (John ve Taylor, 1999).

Kapalı İklim

Kapalı örgüt ikliminde örgütte anlaşmazlıklar ve tartışmalar görülebilir. Çalışanların moral ve motivasyonları düşüktür. Ayrıca, iş doyumları ve sosyal

ilişkileri düşük seyreder. Yönetici, çalışanlarına karşı baskın bir tutum içerisinde. Ayrıca, yönetici, çalışanların daha başarılı olması için kolaylaştırıcı işlevde değildir. Verimliliğe ilişkin çok fazla gündem oluşur; fakat verimlilik düşüktür (John ve Taylor, 1999).

Literatürde örgüt iklimi konusunda yapılan çalışmalarda farklı tanımlar bulunmakla birlikte, kabul gören tanımlar arasında 1990 yılında Lady'nin görüşleri yer almaktadır. Bu yaklaşım örgüt iklimi, kurumun niteliklerine ilişkin çalışanların algısıdır. Örgütün özellikleri tarafsız bir biçimde ele alınır; fakat çalışanların örgüt iklimine yönelik çıkarımları öznel. Bir diğer deyişle, örgüt iklimi örgüte has özelliklere dair çalışanların düşünceleridir.

Demokratik yapılı iklimde gayri resmi bir yapı vardır. Kurum içerisinde üyeler arasında bağlılığı, grup çalışması, örgüt ikliminde birlik ve beraberliği ortaya çıkarmaktadır. Yöneticiler grup içerisinde ve takım çalışmalarında kendi davranışlarını belirtirler. Çalışanlar için düzenlenen toplantılarda; bireyin birbirlerini daha iyi tanıyabilmesi için grup çalışmaları ve toplantılar hazırlanır. Birlik ve beraberlik bilinci ile örgüt iklimi kurumlarda önem kazanır.

Örgüt ikliminde çalışanların birbirleri ile güçlü iletişimi ve yardımseverliği kurum içerisinde ödül olarak terfi kazanmaktır. Bireyler arasında ki bağlar mükemmellikçilik yaklaşımının seviyesi orta düzeydedir.

Örgüt ikliminde başarıya ve motivasyona önem verilmektedir. İklim verimliliği ile amaçlar doğrultusunda akademisyenlerin; hedefleri ve sorumlulukları güçlenmektedir.. Hızla gelişen çağda kurum yönetimi açısından yenilik ve yaratıcılık sürecinde çalışmaları destekleyerek değerlendirirler. Kurum içerisinde her zaman performansın geliştirilmesine, iyileştirilmesine önem verilmektedir.

Örgüt iklimi, örgüt içerisinde iletişim, statü ilişkileri ve güç kullanımına dair önemli bilgiler sunar. Varolan özellikler örgüt içerisinde yeni çalışanlar tarafından fark edilir ve benimsenir (Erol, 2014). Örgütlerin rekabet açısından istenilen potansiyeli sağlaması için örgütsel ikliminin iyi bir biçimde anlaşılması önemlidir. Örgütsel yapının, koşullara uygun rekabete elverişli olması için çalışanlarına uygun iklimi sağlayabilmesi ve örgüt ikliminin fark edilmesi gereklidir. Çalışanların motivasyonu, örgütün yönetimi, sosyal ilişkileri, ekip çalışması gibi süreçler örgüt ikliminin

bileşenlerini oluşturmaktadır (Kemeriz, 2014). Topluma benlik kazandıran çalışan ekibi etkileyen ve ekip üyelerinin herbiri için çeşitli tarzlarda benimsenen örgütsel iklim basamakları için yapmış olduğu görüşünde çeşitli düşünceler yer almaktadır.

Litwin ve Stringer'ın çalışmalarında örgüt iklimin boyutlarını ve bu boyutların çalışanların motivasyonu üzerindeki etkileri üzerine yapmış oldukları çalışmalarda elde edilen örgütsel iklime sekiz farklı aşama olduğunu öne sürmüşlerdir. Bunlar; yapı, benimseme, iç çatışmalar, kurum içinde bilgi sahibi olma, isteklilik, yardımlaşma ve dayanışma, arkadaşlık bağı, ödüller, tehlikeleri ve cezaları göz önüne alırlar (Erol, 2012). Gilmer ve Forehand (1964); araştırmalarında ise Litwin ve Stringer'den (1968) farklı olarak, iklim boyutlarını beş maddede incelemişlerdir. Bu maddeler, "örgütsel iklimin büyümesini veya şekillenmesini, kurum içi yaklaşımları, iletişim ağı, kurumun amaçlarının nelere yer verdiği ve hedefler doğrultusunda yönlendiren ve karar verme yöntemleridir". Schneider ve Barlett örgüt iklimi üzerine örgütün geliştirilmesinde, ölçülmesinde ve araştırılması üzerine çalışmalarda bulunmuştur.

Araştırmacılar yaptıkları gözlemsel araştırmalarında kurumlarada çalışanların çalışma hayatlarında iki yaygın boyutun görüldüğünü saptamışlardır. Bunlardan ilki yönetim üzerine, ikincisi de işletme yaşamının netlik derecesidir (Gül, 2012). Sigorta çalışanların algıladıkları iklimin, algılanan liderlik stili ile ilişkilendirilmiş oluşunun yönetsel boyutu oluşturduğu; çalışma ortamlarında etkili performans sağlayıp sağlayamadıklarına ilişkin örgüt iklimi algısının şirket yaşamının etkililik derecesi ile ilişkili olduğu şeklinde açıklanabilir.

2.1.3. Örgüt ikliminin öğeleri/boyutları

Çeşitli araştırmalarda örgüt iklimi başka şekilde ele alınmış olmakla beraber konu üzerine çalışma gerçekleştirenin düşüncesine göre daha olumlu oranda önemseyen örgütsel ikliminin etkilenmesiyle ortaya koyan nedenler örgüt iklimin yapılanmasında temel etmendir (Atakan 2012). Kavram farklı verilerden oluşmakla birlikte İllez'in çalışması incelendiğinde üç ana başlık altında sınıflandırıldığı görülmektedir (İllez, 2012).

Bu değişkenler;

Kişisel Değişkenler: Örgüt iklimi içerisindeki ekibin sosyal, bilişsel ve akademik yöndeki yeterliliği ve iş tecrübesi ile örgüte katkı değerlerdir.

Çevresel Değişkenler: Ekip içinde çalışanlardan ötürü ortaya çıkmayan sorunların ancak çalışanı etkilemesi sonucu sunulan örgütsel yapı, yerel veya ulusal ekonomik şartlardan kaynaklanan nedenlerdir.

*Sonuç Değişkenler:*Çevreden kaynaklı veya bireysel farklılıkların bir araya gelmesi ile oluşan değişkenlerdir.

Değinmiş olduğumuz bu değişkenlerin etkileme düzeyi toplumdan topluma çeşitlilik yaratmaktadır. Bunlar kurumun vizyon, misyonunu ve hedeflerini farklı tutmaktadır. Her örgütün bir benliği olduğunu unutmamız gerekir.

Bu alanda çeşitli araştırmacıların yapmış oludğu çalışmalarda iklim boyutları kısaca şu şekildedir ;

- Yapılan başka bir araştırmada da örgüt ikliminin belirlenmesinde beş önemli faktör ortaya çıkmıştır.Bu özellikler; örgüt ikliminin şekli ve büyüklüğü, iklimin liderlik özellikleri, iletişim ağı, örgüt ikliminin hedefleri doğrultusunda verilen karar yöntemleridir.

Örgüt ikliminin ölçülmesi konusundaki birçok girişim, genellikle etmen çözümlemesi (Faktör Analizi) yoluyla iklimi sınıflandırmaya çalışmışlardır. Yapılan bir araştırmaya göre örgüt iklimi boyutları bağımsız değişken olarak kullanılmış ve bu çalışmalarda, örgütsel iklimin aşamalarını ve değişkenlerini üyeleri üzerinde hangi etkiyi uyardıkları incelenmiştir. Bu araştırmaya göre elde edilen iklim boyutları şunlardır;

- Sorumluluk: Kişisel sorumluluğa önem verilmektedir. Bireysel sorumluluğa önem veren örgüt ikliminin ilerlemesi ve gelişmesi yönünde sonuçlar oluşturmaktadır.
- Birlik ve Arkadaşlık: Dayanışma ve arkadaşlık bağlanma güdüsü uyarır.
- Ödüller ve Cezalar: Ödüllendirme bir iklim, cezalandırıcı bir iklimden çok başarı ve bağlanma güdülenmesi yaratır.
- Örgüt İçi Çatışmalar: Sorunların karşılıklı konuşularak çözüm bulduğu örgüt iklimi, değişik yollardan olumlu sonuçların güdülenmesi yaratabilmektedir.
- Etkinlik Ölçünleri: Yüksek düzeyde etkinlik ölçünleri başarı güdülenmesini

uyarır.

- **Örgütü Benimseme:** Bu iklim boyutu doğrudan doğruya bağlanma güdülenmesini etkiler.
- **Tehlike ve Tehlikeyi Göze Alma:** Oluşabilecek kötü bir sonucu yüklenme özendirici bir örgüt iklimi özellikle başarı güdülenmesi yaratır.
- **Örgüt Yapısı:** Otorite ve hiyerarşi gibi özellikleri yanında erk güdülenmesi ve buna yönelik davranışlar yaratır. Örgüt iklimi alanında yapılan çalışmalarda iklimin dört boyutuna genellikle tüm çalışmalarda değinildiğini ortaya çıkmıştır. İklimin bu dört boyutu şunlardır; özgürlük, düzen, saygı, sahiplenme ve destek boyutları. Örgüt iklimi; yönetici ve öğretmenlerin davranış özelliklerini iki şekilde incelenmektedir. Bu gruplar işgören davranışı ve yönetici davranışları olarak adlandırılmaktadır. Buna göre işgörenin ve yöneticilerin davranış özellikleri şunlardır;

- **Çözülme:** İşgörenlerin birlikte bulunmama eğilimleri, işgörenlerin göreve yönelik davranışları üzerinde odaklaşmamasıdır.
- **Engellenme:** İş görenlerde, üst düzey personelin bireylere verdikleri önemsiz , uğraştıcı sorumluluklarla engelledikleri ya da uğraşları basitleştirecek yerde zora koştukları düşüncesinin oluşmasıdır.

Motivasyon: İşgörenlerin, toplum içinde ki ihtiyaçlarının karşılanması ve göstermiş oldukları faaliyetlerden hoşnut olması durumudur.

İçtenlik: İşgörenlerin, ekip arkadaşları ile olan ilişkileri sonunda aldıkları mutluluk ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasıyla elde ettikleri durumu ifade eder.

Yüksekten Bakma: Üst düzey çalışanların yönetmeliğin gerek duyduğu ilke ve kurallar doğrultusunda informal ve bire bir ilişkilerden ziyade, formal ilişkileri seçtiği davranış biçimidir.

- **Yakından Kontrol:** Üst düzey çalışanların yakın denetim yaptığı, bir tarafı iletişimi ifade eden, iş görenlerden alınacak yanıt ve geri bildirime dayalı olmayan, empoze edilmiş davranıştır.
- **İşe Dönüklük:** Örgüt üyelerinin güçlü noktaya ulaştırma hedeflerini benimseyen, yakın denetim yerine üst düzey çalışanların kendilerine özgü sergiledikleri hareketleri ile iş görenleri empoze eden davranıştır.
- **Fedakarlık Gösterme:** İşgörelere “insanca” yaklaşma faaliyetinde olan, insan ve insan ilişkileri için daha çok çalışmalar yapmayı hedefleyen yönetici şeklidir.

Ayrıca belirtilen bu değişkenlerin her biri literatürde ayrı ayrı kendi içerisinde sınıflandırılmaktadır. Bu değişkenlerin hemen hemen hepsi veya birkaçı örgütsel iklimi göstermektedir. Bu nedenle kurum içerisindeki ortamın bireylerin örgüt iklimi veya ortamın negatif etki yaratmasını sağlamaktadır. Çünlü örgütsel iklim“çok yönlü ve değişik yaklaşımlardan bir araya gelerek etkileşim sağlayan etmen” olarak tanımlamıştır (Taymaz, 2009).

2.1.4. Okul iklimi

Eğitim Fakülteleri örgütler arasında bireyi kurumların insan yaklaşımları, kurum içerisindeki ortamın oluşmasında önemli etkindir (Taymaz, 2009). Toplumun yaşam alanı olarak okullardaki kişiler arasında oluşan bağların, kurum içi atmosferini oluşturarak ana etmen olduğu söylenebilir (Şişman, 2013). Üniversite, insanlar için emydana getirilen sosyal bir gerçekliktir. Okullar, esas itibarıyla rasyonel olmayan sistemlerdir. Bu nedenle okulların, her şeyden önce kültürel oluşumlar olarak ele alınıp çözümlenmesi gerekmektedir. Üniversiteler; yaşam süresinde değişkenlerin ve semboller için önem taşımaktadır. Okul iklimine ilişkin birbirinden farklı birçok tanımın üzerine ve farklı tanımsal bakış açılarında birlik sağlanamadığı söylenebilir (Çalık ve Kurt, 2010). Okul iklimi, akademisyenlerin çalışma ortamıyla ilgili algılamalarını, formel ve informal örgüt, üyelerin benlikleri ve bunu etkileyen örgütsel iklimi oluşturan geniş kapsamlı kavramdır (Hoy ve Miskel, 2010). Maloy ve Seldin'den aktaran Kılınç (2014) okul iklimini, “koridorlarda yüründüğünde, sınıflarda veya oyun alanlarında okul toplumu tarafından deneyimlenen ve hissedilen atmosfer” olarak tanımlamaktadırlar.

Ulusal Okul İklimi Konseyi (The National School Climate Council [UOİK], 2007) ise, okul iklimine yönelik daha kapsamlı ve işlevsel bir tanım yapmıştır. Bu tanıma göre okul iklimi, insanların okul yaşamına ilişkin deneyimlerine dayanmaktadır ve normları, hedefleri, değerleri, kişiler arası ilişkileri, öğretme-öğrenme sürecini ve örgütsel yapıları içeren genel bir yapıyı yansıtmaktadır (Thapa, Cohen, Guffey, Higgins- D'Alessandro, 2013).

İklim kavramı, eğitimde okul etkililiği ve reform hareketinin bir bileşeni olarak incelenmektedir. Örneğin okul iklimi; güçlü bir liderlik, yüksek performans beklentileri, güvenli ve düzenli bir ortam, temel beceriler ve öğrenci gelişimini izleme

sisteminin temel alındığı Edmond'un (1979) etkili okullar modelinin temel bir bileşenidir. Bu anlayışın temel amacı, akademik ve sosyal başarıyı teşvik eden bir okul iklimi oluşturmaktadır (Hoy vd., 1991).

Dellar (1998) okul ikliminin yönetilmesi ile okul geliştirme çalışmaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmada, mesleki gelişimin desteklenmesi ve okul çalışanlarının tutum ve davranışlarının değiştirilmesi sürecinde okul ikliminin oldukça önemli bir rol oynadığı ileri sürülmüştür. Öte yandan bir başka çalışmada (Sarason'dan aktaran MacNeil, Prater ve Busch, 2009), okulların kültürünü ve iklimini dikkate almadan gerçekleştirilen yapısal okul reformu değişikliklerinin beklenen başarıyı sağlayamadığı ileri sürülmektedir. Hoy (2003) okul ikliminin;

- okulun fiziksel özellikleri,
- okul toplumu üyelerinin kültürel ve demografik altyapısı,
- çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği ve
- okulda hâkim olan paylaşılan normlar, değerler ve inançlar gibi çeşitli

faktörlerden etkilendiğini ifade etmektedir.

Öğretme ve öğrenme süreci, temel olarak ilişkilere dayanmaktadır. Bu yönüyle okullardaki ilişkileri şekillendiren normlar, hedefler, değerler ve etkileşim modelleri, okul ikliminin temel bir alanını temsil etmektedir (Thapa vd., 2013).

Okul iklimi, öğretmenlerin genel çalışma çevresine ilişkin algılarına işaret eden; ayrıca formel ve informal örgüt, çalışanların kişilikleri ve okul müdürünün liderlik stili gibi değişkenlerden etkilenen geniş bir terimdir (Hoy, 1990). Okul iklimi, öğretmenlerin çalışma ortamına ilişkin algılarını ifade etmektedir. Daha spesifik olarak, iklim öğretmenlerin ve yöneticilerin kolektif algılarına dayalı çalışma ortamının ölçülebilir özellikler setidir. Bu algılar güçlü bir şekilde yöneticilerin liderlik yaklaşımından etkilenmektedir.

Liderlik uygulamaları, formel ve informal örgüt üzerinde belirleyici etkiye sahiptir (Hoy ve Clover, 1986). Gültekin'in (2012) araştırmasına göre, dönüştürücü ve destekleyici liderlik davranışları ile olumlu okul iklimi arasında pozitif yönde güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin liderlik yaklaşımları, okul ikliminin oluşturulmasında ve şekillendirilmesinde belirleyici bir role sahip olduğu

düşünülebilir. Çeşitli araştırma bulguları bu ifadeyi destekler niteliktedir (Ayık ve Şayir, 2014; Bayrak, Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Hallinger ve Heck, 1998).

Moss'tan aktaran Glover ve Coleman (2005) okul iklimini, öğrencilerin öğretmenler ve yöneticiler tarafından koyulan kurallara göre farklı deneyimler yaşadığı öğrenme çevresinin sosyal atmosferi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda sosyal çevre, üç unsura ayrılabilir:

- İlişkiler -bağlılık, yakın ilişki ve öğretmen desteği,
- Kişisel gelişim veya amaç yönelimlilik -kişisel gelişim yönü,
- Sistem gelişimi veya sistem değişimi - çevre, kurallar ve ilkeler yönü

Bir üniversiteyi diğerlerinden farklı tutan ve öğretim üyelerinin yaklaşımlarını farklılaştıran etmenler olarak ifade edilen okul iklimi, çalışanlar tarafından deneyimlenen, onların davranışlarını etkileyen okul çevresinin sürdürülebilir niteliğiyle ilişkili kolektif algıya dayanmaktadır (Hoy, 1990). Okul iklimiyle ilgili çok kapsamlı bir derleme çalışması gerçekleştiren Cohen vd. (2009), neredeyse tüm araştırmacıların üzerinde anlaşma sağladığı ve açık bir şekilde okul iklimini açıklayan dört temel unsur olduğunu ileri sürmüşlerdir:

- güvenlik,
- eğitim-öğretim
- ilişkiler ve
- çevre

Okul ikliminin niteliği ile okul güvenliği arasında güçlü bir bağ vardır (Kurt ve Çalık, 2011). Sosyal, duygusal, entelektüel ve fiziksel olarak güvenlik hissi, temel bir insan ihtiyacı olduğu için okullardaki güvenlik hissi, güçlü bir şekilde öğrenci öğrenmesini ve sağlıklı gelişimi desteklemektedir (Devine ve Cohen'den aktaran Thapa vd., 2013).

Sonuç olarak, bir okuldan diğerine gittiğinizde; her bir okulun kendine özgü kişiliği ile karşılaşsınız. Farklı bir yaklaşımla; bireyin benliği nasılsa; kurum içerisindeki örgüt iklimi odur (Halpin, 1966).

2.1.5. Olumlu örgüt iklimi

İklim kavramı bireyler için oluşturulan olumlu sonuçlarla birlikte güçlü bağların kuruma olumlu sonuçları, yüksek motivasyona sahip bireylerin, olumlu yönde verimliliğini artırarak, olumlu örgüt iklimine zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda örgüt ikliminde hedefe ulaştıracaktır.

İş çevresinde fiziksel koşullar, çalışanların bulunduğu alanlarda ortamın ısıtılma, aydınlatılma ve havalandırılması, iş yerinin temizliği, iş yerindeki gürültü, iş görenlerin sağlığı üzerinde etkilidir ve örgütte olumlu bir iklim oluşturmaya katkıları vardır. İş görenlerin örgüte bağlanmaları, örgütün amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşması açısından önemlidir.

Örgütte bulunan, işgörenlerin ödüllendirilmesi olumlu bir iklim oluşturmada etkili olup, yaptıkları işten memnun olan işgörenlerin ortamlarında olumlu iklim oluşturduğu ifade edilebilir. İşgörenlerin kuruma vermiş olduğu hizmetlerin olumlu ve güçlü yönde olması için de bu örgüt ikliminin olumlu olmasıyla gerçekleşmektedir.

Kurumlarda olumlu bir örgüt iklimi yaratmak örgütün hedeflerini elde etmesinde etkili olmakla birlikte, insanlığa çağdaş bir hizmetin verilmesine de katkı sağlamaktadır (Arslan , 2000).

Başarılı örgütlerde motivasyon düzeyleri yüksek çalışanların bulunduğu söylenebilir. Bu da örgüte bağlılığı doğurur. Sağlıklı işleyen örgüt atmosferinin personelin birbirine gösterdiği samimiyet, dostluk ve arkadaşlık davranışları örgütsel başarıyı getirir. Yönetici ve çalışanlarla bir ekip olarak kurumdaki sıkıntıların giderilmesi iş yerindeki verim düzeyini artıracaktır (Zeybek, 2010). Olumlu bir örgüt ikliminde örgütün bünyesinde etkinlik ve verimliliğin oluşması ve çalışan yöneticiler arasında uyumluluk işletmenin başarısını verimliliğini ve sürdürülebilirliğini getirir (Akyol, 2010).

Olumlu bir örgüt iklimi, kendini yenileyen ve üretken araştırmaları destekleyen, birlik ve beraberliğin egemen olduğu, yıkıcı yaklaşımların olmadığı uygar bir ortam anlamına gelir.

Tanımlanan başlıca boyutlar:

- Yetki verme

- Destekleme
- Açıklayıcı
- Güvene duygusu
- Saygılı
- Bütünleştirici
- İkelere bağlıdır.

Olumlu örgüt iklimi oluşturma yolunu; yetki vermeyi, destek olmayı, açıklığı, güven ve saygı çerçevesinde birlik içinde profesyonelliği ifade ederek, tutum ve yaklaşımları güçlendirmekten geçer. Bu boyutların güçlü ve yaratıcı davranış yöntemleri yer almaktadır. Yöneticilik yaklaşımında yetki verme, bireylerdeki özgüven, güç ve sorumlulukları ile küçük ayrıntıların göz önüne getirilmemesine zemin oluşturmaktadır. Kurumun birbirine güçlü kenetlenmesini sağlamaktadır.

Örgüt iklimi, örgütsel zamanlamalar, ekip olarak sorunu yok etmeyi, karar vermeyi, iletişim kurmayı ve koordinasyonu kapsamaktadır. Psikolojik zamanlamalar kişisel açıdan çözüm odaklı, araştıran, geliştiren, motive eden ve güçlü bağları ortaya çıkartmaktadır. Bunlar bileşenler kişilerin, iş ekiplerini, toplumun performansını ve sonuçları üzerinde doğrudan bir tepki göstermektedir.

2.1.6. Örgüt ikliminin kurumlara etkisi

Örgüt ikliminin kurumlara etkisi; kurumda örgütsel bağın, personellerin birbiri arasında motivasyon düzeylerinin güçlenmesini sağlayarak kurum içerisindeki işlerde verimliliği ve yaratıcılığı artırmaktadır. Bu nedenle kurumun performansını artırarak başarıyı elde ederler.

Kurumlarda örgüt iklimi, çevrenin gereksinimleri doğrultusunda eğitim-öğretimin hedeflerine ulaşabilmesi için, hedefler doğrultusunda öğrencilerin ve akademisyenlerin, kurumdaki hizmetli görevlilerden meydana gelmiş kavramdır (Toprakçı, 2012). İklim kavramı akademisyenlerin kurum için yaklaşımlarını ortaya çıkaran bulgudur. Örgüt iklimi, eğitimcilerin genel çalışma çevresine bağlı yaklaşımların genel bütünüdür.

Formel yada informal olarak kurumda örgütsel iklim ekiptekilerin bireysel bulguları doğrultusunda katkı sağlamaktadır. Farklı telaffuzla kurumun örgüt ikliminin, kuruma üye olanların hareketlerini etkileyen ve bir kurumu diğer kurumdan ayıran

bulgulardır. Birden fazla verilerin yer alması, ilk olarak bireyin tanımlanması doğrultusundadır. Örgüt iklimi, kurumun benliğini ortaya çıkarır. Başka tanımlama ile kurumlarda örgüt iklimi, kurumun kişisel benliğidir (Hoy, 1991).

Eğitim kurumlarının verileri doğrudan bireyler olduğundan kurumlarda bireylerin arasındaki yaklaşım örgütsel liderlik önem ve anlam taşımaktadır. Eğitim kurumlarında örgütsel iklim daha çok önem kazanmaktadır. Örgüt iklimi, eğitim kuruluşunda yeni okulun zamanla ortaya koyduğu bir yaşam biçimi olarak görülmektedir. Bu nedenle örgüt ikliminin oluşturulmasında asıl amaç ve görev okul müdürüne düşmektedir. Üniversitelerde müdür; aktif bir okul iklimi meydana getirerek eğitimcilerin iş tecrübelerini ve işe olan bağlılıklarını arttırabilir ve sağlıklı koşullarda okul benliğinin gelişmesine olanak sağlamaktadır. (Balcı, 1994).

Kurumda olumlu bir iklim oluşturulmasında üniversite yöneticilerine önemli görevler düşmektedir. Olumlu iklim yapısının oluşturulmasında üniversitenin varlığının eğitime olan öneminin ayrıcalığını işaret etmektedir (Aydın 1986).

Yöneticinin beklentilerini, öğrenci ve öğretmenlere ulaştırması, bunları pekiştirmesi dikkatini okulun gidişatına yoğunlaştırması, diğer işlerini ve zorunluluklarını, öğrenci ve öğretmenlerin binadan ayrılmasından sonra yapması okulda olumlu bir iklimin gelişmesine katkı getirmektedir (Şişman, 2012). Sağlıklı bir örgüt ikliminin bulunduğu bir ortamda okulun var oluş nedeni olan eğitime zaman ve enerji ayırabileceğine işaret etmektedir (Aydın, 1986).

2.1.7. Olumlu örgüt iklimi için yöneticilerin görevleri

Üniversitelerin yönetiminden sorumlu yöneticilerin okul iklimi üzerinde, kurumu yönetim şekli, akademisyenlere ve öğrencilerle ilişkisi etkilidir. Üniversitelerin amaçlarının ortaya konmasında yol gösterici olarak yöneticiler aynı zamanda lider özellikleri de bulunmaktadır. Olumlu örgüt ikliminde yöneticilerin davranışsal yaklaşımları 4 başlık altında anlatılmaktadır (Halpin ve Croft, 1963):

1. Mesafe: Yöneticiler resmi ve bireysel olmayan hareketleri temsil eder. Eğitimcilerle bire bir ciddi iletişimde bulunması yerine kurallar ve ilkeleri kendisine öncü edinmeyi seçer.

2. *Verimlilik: Yöneticinin kendi branşında aktifliğini .*

3. *Yaklaşım: Sadece eğitimci yaklaşımcların yakından kontrol edilmemesi bireysel çalışmalarından yola çıkarak eğitimcileri işlerine adapte etmeyi ifade eder. Eğitimcilerden kendi istekleri olmaması takdirinde fazladan görev yapmalarını istemez, gönüllülük ön plandadır ve eğitimciler için önem taşımamaktadır.*

4. *Anlayış: Akademisyenler için “kişsel” olarak yaklaşmak için eğitimciler olabildiğinden gerçekleştirmeye yatkın olan müdür davranışlarını kapsar.*

Anlam duygusu ve önemli olduğunu hissetme ihtiyaçları, insanlar için güçlü, öncelikli ve o ölçüde de motivasyon artırıcı etkenlerdir. Bu ihtiyaçları karşılayan kurumlar istekli ve adanmış çalışanlara sahip olurlar. _klim yönetimi özellikle bu ihtiyaçlara cevap verir. Kanada, Hindistan, Çin ve Kore’de yapılan bir araştırmaya göre, bu amacı gerçekleştirmenin yedi yolu vardır:

- *Basarı:* Çalışanları başarıya yönlendirin ve en küçük başarıyı bile fark edip övün.
- *Kabul:* Herkesin sınırlarını ve zayıflıklarını anlayışla kabul edin.
- *İliski:* Birbirine bağlı bir topluluk oluşturun.
- *Yakınlık:* Çalışanların aile sorumluluklarına duyarlı olun.
- *Kendini asma:* Baskalarına hizmet etme ve kişisel çıkarların ötesine geçme konusunda örnek olun.
- *Manevi değerler:* Dini duygulara ve manevi değerlere önem verin.
- *Hakkaniyet:* Çalışanlara esit, adil ve hakça davranın.

2.2. İlgili Araştırmalar

Aytaç (2012), yılında yapmış olduğu araştırmada; Kurumların benimsedikleri iklim, örgüt sağlığı, kültürü ve etkililiği ifade etmesi açısından yöneticilerin örgüt iklimi doğrultusunda bilgi paylaşabilmektedir. Çünkü yapılan araştırmalarda örgütsel iklim ve kültürle ilgili geçmiş çalışmaların üzerine sürekli kendini yenileyen araştırmalara bakıldığında örgüt iklimi ve örgüt kültürünün sağlığıyla ilgili araştırmalar oldukça az sayıdadır. Yapılan çalışmanın bireylerin çalışma

koşullarındaki psikolojik yaklaşımları, kuruma ve yöneticilere yaklaşımları açısından önem taşıması üzerine sonuçlara ulaşmışlardır.

Arık (2016) yılında yapılan yüksek lisans tez çalışmasında ; Eğitim Fakültelerinde çalışan akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri ile ilgili araştırma yapmıştır.Çalışma sonucunda akademisyenlerin örgüt iklimini değerlendirme düzeyleri ve alt boyutlar arasında orta düzeyde anlamlı sonuçlar elde etmişlerdir.

2002 yılında Balcı-Bucak'ın yapmış olduğu araştırmasında , öğretim elemanlarının fakülte yönetiminin demokratikliği ile yöneticilerin astlara değer vermesini, kaynakların dağıtımındaki objektifliğini, astlardan fikir alma düzeylerini ve yeterliliğini ortanın altında bir düzeyde bulduklarını ortaya koymuştur.

Çokluk (2000), yılında yapmış olduğu araştırmada; 1999 ve 2000 eğitim döneminde Ankara Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin Eğitim Fakülteleri'nin örgütsel iklimi için değerlendirilmesi hedeflenmiştir.Çalışmada hedef doğrultusunda yapmış olduğu çalışmada analiz kısmında araştırma görevlilerinin hizmet süreleri ve demografik özellikler için olumlu bir ilişkinin elde edilip edilemeyeceği üzerine çalışılmıştır. Bu çerçevede demografik özellikleri ve çalışma süreleri iklim özelliklerinin değerlendirilmesi üzerine anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Doğan ve Üngüren (2012) tarafından yapılan örgüt ikliminin iş doyumu üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan araştırmada örgüt ikliminin temel değişkenleri arasında belirtilen örgüt ikliminde kesinlik, sorumluluk sahibi olmak, ödül almak-vermek, birbirleriyle güçlü arkadaşlık bağıyla yönetici ve meslektaş desteğinin çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bugulanmıştır. Araştırmanın sonucunda iş baskısı ile iş doyumu arasındaki negatif yönlü ilişki de ortaya konmuştur.

Diş (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarının cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde erkek öğretmenlerin örgüt ikliminin emredici yönetici yaklaşımları üzerine algılama bakımından bayan öğretmenlere kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca erkek öğretmenlerin örgüt ikliminin yönetici yaklaşımlarının kısıtlanması üzerine algılama düzeyleri bayan öğretmenlere kıyasla daha fazladır. Bunun yanında kadın öğretmenlerin örgüt ikliminin içten yaklaşımları

üzerine algılama yöntemlerinin erkek öğretmenlere kıyasla olumlu sonuçlar elde edilmiştir.

Gündüz-Çekmecioğlu (2007), kimya sektöründe çalışan 247 kişiden elde edilen verilerle örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında örgüt iklimine ilişkin algıların çalışanların vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılığının güçlü bir belirleyicisi olduğu ortaya konulmuştur.

Kayar (2015) tarafından örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı faktörlerinin çalışan performansına etkisini incelemek amacıyla yapılan yüksek lisans tez çalışmasında örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu bulgulanmıştır.

Konaklama işletmelerinin örgütsel iklim tipini ve konaklama işletmelerinde çalışanların örgüte olan bağlılığının örgütün iklimiyle (bürokratik, destekleyici, yenilikçi) olan ilişkisini belirlemeye çalıştığı araştırmasında İllez (2012), Muğla ilindeki 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 520 kişiden veri toplamıştır. Araştırmada örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve örgütsel İklimin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür.

Nur (2012) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde örgütsel iklimin alt boyutları ele alınarak öğretmenlerin okullarda sınıf yönetimi ile ilgili çalışma prensipleri üzerine olumlu sonuçlar elde edilmemiştir.

O'Connor ve Morrison (2001) tarafından yapılan bir araştırmada ise örgüt iklimi ve politası üzerine bağların üzerine bağlar ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada araştırmacılar negatif şekilde incelediğinde; örgüt iklimi polita üzerine anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Özdemir (2006)' in doktora tezi çalışmasında örgüt iklimi ve çalışmaların doyumuna ulaşması ile ilgili pozitif yönde olumlu yönde verilerle değerlendirilmiştir. Ayrıca evlilerin bekarlara göre örgütsel iklim faktörlerinden bağlılık boyutunda daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Çalışanlarda eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel iklimin daha negatif algılandığı elde edilen bulgular arasındadır.

Cinsiyet, yaş ve çalışma suresi değişkenleri açısından ise anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Polat (2018) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında; 581 gönüllü ğretmen anket sorularını yanıtlamıştır.Bu araştırma doğrultusunda öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri, örgüt içerinde bağlılıkları, yılmazlıkları örgüt ilkimi ele alınmıştır.çalışma sonucunda örgütsel bağ, iş doyumunu ve örgütsel iklim arasında anlamlı sonuç elde edilmiştir.

Süral zer, Topaloğlu ve Timurcanday zmen (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulgular, örgütsel iklimi destekleyen daha olumlu anlaşılması koşullarıyla bireylerin psikolojik doyumlarının iyileştirici etkisinin daha yüksek olacağını işaret etmektedir.

Salatan (2017) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında; Ortaokul ğretmenleri ile örgüt iklimi performansı üzerinde araştırma yapmıştır.Araştırma da tesadüfi örneklem modeli kullanılarak 200 ortaokul ğretmeni üzerine analizler yapılmıştır.Olumlu rgtsel iklim ile ğretmen performansıyla ilgili pozitif sonuçlar elde edilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yürütüldüğü desen, çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve toplanan verilerin analizlerine ilişkin istatistiki bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmaya ile KKTC Yükseköğretim kurumlarının eğitim fakülteleri bazında örgüt iklimlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca daha derinlemesine bir araştırma yürütmek adına, çeşitli bağımsız değişkenler (deografik) açısından akademisyenlerin örgüt iklimini değerlendirmede anlamlı bir farkın olup olmadığının araştırılması planlanmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışma nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yöntemdir. Araştırmada yer alan birey, olay, ya da nesne, kendi koşulları içinde tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2007).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, KKTC'deki yükseköğretim kurumlarının eğitim fakültelerinin tam zamanlı öğretim elemanları oluşturmaktadır. Buna göre KKTC'de toplam 9 eğitim fakültesi olduğu, ilgili kurumların resmi web sayfaları ziyaret edilerek tespit edilmiştir. 9 eğitim fakültesinde tam zamanlı toplam 314 öğretim elemanının olduğu; DAÜ 51, YDÜ 80, LAÜ 35, GAÜ 33, FİNAL 27, İLİM 14, UKÜ 43, GİRNE 8 , KISBÜ 23 olarak hesaplanmıştır. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinin seçilmesinin sebebi örneklemin evreni temsil etme gücünün yüksek olmasıdır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel 2017). Basit seçkisiz örnekleme yöntemi ise evrende yer alan katılımcıların eşit seçilme olasılığının olması olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, Çakmak, Aygün, Karadeniz ve Demirel, 2017).

Bu bağlamda %98 güven düzeyi ve %5 standart sapma miktarı ile belirlenen minimum 193 kişiye ulaşılması planlanmıştır. Araştırmada cevaplanmayacak ölçeklerin ihtimalide göz önünde bulundurularak daha fazla kişiye ulaşılmıştır. Böylece geri dönen kullanılabilir ölçekler sayıldığında nihayi katılımcı (örneklem) sayısının 196 olduğu ve bu katılımcıların demografik dağılımları tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerine göre dağılımları

Değişken	Değişken Türü	F	%
Yaş	18-24	31	15,8
	25-31	61	31,1
	32-38	47	24,0
	39-45	33	16,8
	46-52	24	12,2
Akademik Eğitim Düzeyi	Uzman	48	24,5
	Doktor	65	33,2
	Yardımcı Doçent	38	19,4
	Doçent	26	13,3
	Profesör	19	9,7
Görev türü	Öğretim elemanı	142	72,4
	Yönetici	54	27,6
Kurumda çalışma süresi	0-3yıl	38	19,4
	4-7yıl	78	39,8
	8-11yıl	50	25,5
	12-15yıl	20	10,2
	16-19yıl	5	2,6
	20 yıl ve üstü	5	2,6

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen, Kanten ve Ülker (2013) tarafından türkçeye uyarlanan 6 alt boyutlu “örgüt iklimi ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların, kişisel bilgilerini almak için

“Kişisel bilgi formu” hazırlanmıştır. Bu ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 4,8,11,12,13 ve 14. maddesi ters sorulardan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk olarak kullanıldığı araştırmadaki güvenirlik katsayısı olarak bulunmuştur. Bu araştırmadaki güvenirlik katsayısı (cronbach-alpha) ise ,72 olarak hesaplanmıştır. Kullanılan ölçek 5’li likert tipindedir. Ölçek aralıkları ise, her zaman katılıyorum (5), ortadan çok katılıyorum (4), orta düzeyde katılıyorum (3), katılmıyorum (2), hiçbir zaman katılmıyorum (1) şeklindedir. İlgili ölçek ek 1’de yer almaktadır. Ayrıca etik değerlere dikkat edilerek araştırma öncesi ölçeği uyarlayan Kanten ve Ülker’den kullanım izni alınmış (ek2), Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Etik izni raporu (ek3) alınmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma KKTC’de eğitim fakülteleri bulunan tüm yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır. Öncelikle verilerin toplanması için ilgili kurumların eğitim fakülteleri ile iletişime geçerek izin işlemleri tamamlanmıştır. Araştırmacı tarafından belirlenen 5 bölgeye dağılan (Lefkoşa, Girne, Mağusa, Lefke, Güzelyurt) üniversitelere gidilmiş ve uygulanacak olan bilgi formu ve ölçeklerden bahsedilmiştir. Ölçeklere verilecek cevapların gizlilik çerçevesinde ve üniversiteler arası değerlendirmelerin yapılmayacağı analtılarak ölçekler hem öğretim elemanı hemde yöneticilere bırakılarak belirli bir süre cevaplamaları için zaman tanınmıştır. Gerekli süre tanındıktan sonra araştırmacı tarafından ölçekler toplanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Yanlış doldurulan ve büyük oranda boş bırakılan ölçekler elendiğinde toplam 196 katılımcıdan toplanan veriler kullanılmıştır. Ölçeklerinden elde edilen veriler SPSS 22 programına aktararak analizi yapılmıştır. Veriler çözümlenirken araştırmanın problem ve alt problemlerine uygun olarak, Ortalama hesaplama testi, T-Testi, Tek Yönlü Varyans (Anova) analizi, normal dağılım testleri kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerinin çözümlenmesinde ise Frekans testi kullanılmıştır.

Anova analizi, bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak belirlenen değişkenlerin aralarındaki ilişkide anlamlı bir fark olup olmadığını, eğer anlamlı bir fark var ise ne düzeyde olduğunu bulmaya yarayan analiz çeşitlerinden birisidir. Bağımsız değişkene

ait alt grupların ikiden fazla olması halinde kullanılan analiz yöntemidir (Büyüköztürk, 2002). ANOVA sonrası hangi (post-hoc) çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmıştır. Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni, testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki farkın önemini tesbit etmek amacıyla 't-testi' kullanılmıştır. T-testi bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir farkın olup olmaması ve derecesini bulmaya yarayan analiz çeşitlerinden biridir (Büyüköztürk, 2007). Ancak bağımsız değişken alt grupların iki adet olması halinde uygulanır. Gruplar arasında anlamlı farklılığın çıkması gibi durumlarda, bu farkın kaynağına ulaşabilmek adına ortalama taplosu incelenmiştir.

Araştırmada, kişisel bilgi formunda bulunan değişkenlerin analizinde kullanılan frekans test analizibasit betimsel bir analiz çeşitidir ve değişken içerisinde bulunan grupların dağılımlarını listelemektedir.

Araştırmada ortalama puanların açıklanmasında ise Balcı (2007) tarafından açıklanan derecelendirme yöntemi kullanılmıştır. İlgili aralıklar şöyledir:

Ölçek maddelerine yönelik derecelendirme ve sınırları

Tablo 1.

Ölçek maddelerine yönelik derecelendirme ve sınırları

Ağırlık (Puan)	Sınırlar	Yüzde aralığı
1	1,00 – 1,79	%,, - % 36 hiçbir zaman /çok az yeterli
2	1,80 – 2,59	% 36,01 - % 52
3	2,60 – 3,39	% 52,01 - % 68
4	3,40 – 4,19	% 68,01 - % 84
5	4,20 – 5,00	% 84,01 - % 100 her zaman /çok yeterli

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUMLARI

Bu bölümde, araştırmanın amacına ve alt amaçlarına yönelik toplanan verilerin çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular ve bunlara ilişkin yorumlar üzerinde durulmaktadır.

4.1 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyi

KKTC’de ki Yükseköğretim Kurumlarının Eğitim Fakülteleri örgüt iklimi düzeylerine yönelik bulgular tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3.

Eğitim fakülteleri örgüt iklimi düzeyi

	N	$\bar{X}$	VAR	Min $\bar{X}$	Max $\bar{X}$
Örgüt iklimi	196	3,203	,258	2,107	3,934

Tablo 3’de görüldüğü gibi KKTC’de ki yükseköğretim kurumları eğitim fakültelerinin genelinde örgüt iklimi düzeyinin, Balcı (2007) tarafından açıklanan derecelendirme yöntemine göre ($\bar{X}$ =2,60-3,39:Orta düzey), orta düzeyde olumlu olduğu görülmektedir ($\bar{X}$ =3,203).

Benzer şekilde; Green ve arkadaşlarının (2014)’de yapmış olduğu çalışmada, örgütsel iklim ve çalışanların uzun yıllar aktif olarak iş hayatında yer almaları, katılımcıların sonuçları ile olumlu yönde doğrulandığı sonucuna ulaşmıştır.

4.2 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeylerinin alt boyutlara göre dağılımı

KKTC’de ki Yükseköğretim Kurumları Eğitim Fakültelerinin örgüt iklimi düzeyinin alt boyutlara göre dağılımına yönelik bulgular tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4.

Eğitim fakülteleri örgüt iklimi düzeylerinin alt boyutlara göre dağılımı

Örgüt İklimi Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	VAR	Min $\bar{X}$	Max $\bar{X}$
Ödüllendirme	196	3,23	,106	2,83	3,61
İçtenlik	196	3,00	,147	2,64	3,37
Bağlılık/Destek	196	2,90	,548	2,10	3,76
Yapısallık	196	2,75	,132	2,53	3,17
Risk ve Çatışma	196	3,67	,033	3,53	3,93
Standartlar	196	3,66	,025	3,51	3,82

Tablo 4’de görüldüğü gibi KKTC’de ki yükseköğretim kurumları eğitim fakültelerinin genelinde örgüt iklimi düzeyleri alt boyutları çerçevesinde, Balcı (2007) tarafından açıklanan derecelendirme yöntemine göre incelendiğinde, ($\bar{X}$ =2,60-3,39:Orta düzey; 3,40-4,19:Ortanın üzerine/katılıyorum), eğitim fakültelerinin örgüt iklimleri düzeyi ödüllendirme alt boyutunda orta düzeyde ($\bar{X}$ =3,23), içtenlik alt boyutunda orta düzeyde ($\bar{X}$ =3,00), bağlılık ve destek alt boyutunda orta düzeyde ($\bar{X}$ =2,90), yapısallık alt boyutunda orta düzeyde ($\bar{X}$ =2,75), risk ve çatışma ile standartlar alt boyutunda ortadan çok düzeyde ($\bar{X}$ =3,67; 3,66) olduğu görülmektedir. Bu bulgu, yükseköğretim kurumları eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyi yapısallık alt boyutunda olumsuz izlenimlerin olduğu, risk ve çatışma alt boyutunda daha olumlu örgüt iklimine sahip olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda benzer bir çalışma da Ülker(2013)’de; Örgüt ikliminde çalışanların karmaşık görevlerde veya genel olarak iş tanımlarına ilişkin karmaşıklıklara yönelik yardım ihtiyacı hissedebilir ve yöneticilerinin bu anlamda çalışanlarını fark ettiği düşünülmesinin söz konusu olduğu yaklaşımlarda olumlu yönde açıklamaktadır düşünülmemektedir.

4.3 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyleri demografik değişkenlere göre incelenmesi

Araştırmanın ikinci alt amacında, “Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyleri, akademisyenlerin demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna

yönelik cevap aramak için Anova ve T-testlerinden yararlanılmıştır. Ulaşılan bulgular tablo 5, 6, 7, 8’de sunulmuştur.

Benzer bir çalışmada Poyraz ve Kama (2018), demografik değişkenlerle karşılaştırılan örgüt iklim boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur.

4.3.1 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyleri akademisyenlerin yaşlarına bağlı olarak değerlendirilmesi

Tablo 5.

Eğitim fakülteleri örgüt iklimi düzeylerinin akademisyenlerin yaşlarına göre değerlendirilmesi

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Açıklama
Gruplar içi	565,740	4	141,435	2,606	,037	p<,05
Gruplar arası	10363,075	191	54,256			Fark Var
Toplam	10928,816	195				2-5

2:25-31 yaş, 5:46-52yaş

Tablo 5’de görüldüğü gibi örgüt iklimi düzeyi ile akademisyenlerin yaşları arasında anlamlı bir farka rastlanılmıştır ($p=.037$, $p<.05$). Veriler arasındaki homojen dağılım sağlandığından (Levene testi: $p=.530$) ilgili farkın ortaya çıkarılması için Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre 25-31 yaş aralığında olan akademisyenler ile 46-52 yaş arasında olan akademisyenlerin örgüt iklimini değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farka rastlanılmıştır ($p=.015$). İlgili yaş aralıkları ortalama puanları değerlendirildiğinde, 46-52 yaş arasında olan akademisyenlerin örgüt iklimi değerlendirme puanlarının ($\bar{X}=74,83$), 25-31 yaş aralığındaki akademisyenlere oranla ($\bar{X}=69,19$) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, eğitim fakülteleri akademisyenlerinin yaşları artık sonra örgüt iklimine yönelik olumlu görüşlerinin de arttığı söylenebilir. Bir başka ifade ile yaşları 25-31 arasında olan akademisyenler eğitim fakültelerinin örgüt iklimlerini daha düşük düzeyde bulmaktadırlar.

Benzer bir çalışmada Şişman (2014), ulaştığı bulgular doğrultusunda katılımcıların yaş oranları yükseldikçe örgüt ikliminde olumlu sonuçların hakimiyet kazandığı sonucu düşünülebilir. Bu araştırma ile farklı sonuçların elde edilmemesinin sebebi örneklem farkından kaynaklı bir etken olduğu düşünülebilir.

4.3.2 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyleri akademisyenlerin akademik ünvanlarına göre değerlendirilmesi

Tablo 6.

Eğitim fakülteleri örgüt iklimi düzeylerinin akademisyenlerin ünvanlarına göre değerlendirilmesi

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Açıklama
Gruplar içi	737,611	4	184,402	3,456	,009	p<,05
Gruplar arası	10191,204	191	53,357			Fark Var
Toplam	10928,816	195				1-4

1:Uzman, 4:Doçent

Tablo 6’da görüldüğü gibi örgüt iklimi düzeyi ile akademisyenlerin akademik ünvanları arasında anlamlı bir farka rastlanılmıştır (p=.009, p<.05). Veriler arasındaki homojen dağılım sağlandığından (Levene testi: p=.475) ilgili farkın ortaya çıkarılması için Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre, uzman ünvanına sahip akademisyenler ile doçent ünvanına sahip akademisyenlerin örgüt iklimini değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farka rastlanılmıştır (p=.011). İlgili ünvanların ortalama puanları değerlendirildiğinde, doçent akademisyenlerin örgüt iklimini değerlendirme puanlarının ($\bar{X}$ =72,87), uzman akademisyenlere oranla ($\bar{X}$ =69,105) daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, doçent ünvanına sahip olan akademisyenler eğitim fakültelerinin örgüt iklimlerini daha yüksek düzeyde olduğu yönünde değerlendirmektedir.

Benzer bir çalışmada Gündüz (2008), ulaştığı bulgular doğrultusunda örgüt ikliminde akademisyenlerin ünvaları ile araştırma da farklılıklar oluşabilceği kanısına varılmıştır.

4.3.3 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeylerinin akademisyenlerin görevlerine göre değerlendirilmesi

Tablo 7.

Eğitim fakülteleri örgüt iklimi düzeylerinin akademisyenlerin görevlerine göre değerlendirilmesi

	Görev türü	N	$\bar{X}$	SS	t	df	p	Açıklama
Örgüt iklimi	Öğretim görevlisi	142	70,30	7,02	3,682	194	,647	p>.05 Fark yok
	Yönetici	54	70,90	8,64				

Tablo 7’de görüldüğü gibi akademisyenlerin görevleri tanımları ile eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyi arasında anlamlı bir farka rastlanılamamıştır ($p=.647$, $p>.05$). Gruplar arasındaki dağılım ($n:142$ ve 54) çok farklı olduğundan verilerin gruplara normal dağılıp dağılmadığı Shapiro-Wilk testi ile ölçülerek p değeri ,215 ve ,209 çıktığı görülmüştür. Bu nedenle bu istatistik testine t-testi ile devam edilmiştir.

Benzer bir çalışmada (Kama, 2008); katılımcıların görev yıllarına göre deneyim süresi örgüt ikliminde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

4.3.4 Eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeylerinin akademisyenlerin kurumdaki çalışma süresine göre değerlendirilmesi

Tablo 8.

Eğitim fakülteleri örgüt iklimi düzeylerinin akademisyenlerin kurumdaki çalışma sürelerine göre değerlendirilmesi

Varyans Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p	Açıklama
Gruplar içi	312,854	5	62,570	1,120	,351	p>,05
Gruplar arası	10615,962	190	55,873			Fark yok
Toplam	10928,816	195				

Tablo 8’de görüldüğü gibi akademisyenlerin kurumda bulunma süreleri ile eğitim fakültelerinin örgüt iklimi düzeyi arasında anlamlı bir farka rastlanılamamıştır (p=.351, p>.05).

Benzer bir çalışmada (Doğan, 2015); geleceği inşa eden öğretmenlerin yetiştirildiği yükseköğretimin eğitim fakültelerinde akademisyenlerin görev süreleri örgüt iklimini değerlendiren çalışmalara rastlanılmamaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Yapılan araştırmalar sonucunda örgüt iklimi le ilgili çalışmalar incelendiğinde; benzer çalışmalar ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar genel olarak bir yazar şeklinde yapılmaktadır. Bunun sebebi ise çalışmaların lisansüstü tezler olarak yayımlanmasından kaynaklanmaktadır. Örgüt iklimi; insan ilişkilerini, grup yapılarının farklı bakış açılarıyla toparlayan çok yazarlı çalışmaların yapılabilmesi mümkün olan çalışmalardır. Bu açıdan bakıldığında örgüt iklimi ile yapılan araştırmalar da iş birliği ve motivasyon yapılan çalışmaların bir göstergesidir.

Yapılan araştırmalar kapsamında; örgüt iklimi eğitim kademelerine göre incelendiğinde benzer sonuçların elde edilebileceğini ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan yapılan çalışmalar üniversitelerinin eğitim kademesinde gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında birçok kurumda akademisyen ve yöneticinin etkileşiminin yaşandığı yükseköğretim kurumlarının iklim yapısına göre yapılan araştırmalar önemli araştırma olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde; Green ve arkadaşlarının (2014)'de yapmış olduğu çalışmada, örgütsel iklim ve çalışanların uzun yıllar aktif olarak iş hayatında yer almaları, katılımcıların sonuçları ile olumlu yönde doğrulandığı sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan araştırmalar kapsamında Eğitim Fakülteleri'nde örgüt ikliminin yöneticiler ve akademisyenlerin demografik değişkenlerinin analizlerinde verilere ulaşılması teknik olarak önem taşımaktadır. Akademisyenler ve yöneticiler ele alındığında yaş, ünvan, tecrübe ve hizmet süreleri önemli sonuçları ortaya çıkartmaktadır. Benzer bir çalışmada Yükseköğretimin Eğitim Fakültelerinde akademisyenlerin görev süreleri örgüt iklimini katılımcıların görev yıllarına göre deneyim süresi örgüt ikliminde anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Kama, 2008).

Yükseköğretim kurumlarında örgüt iklimi üzerine demografik değişkenler dikkate alınarak önemli sonuç değerlendirilebilir. Benzer bir çalışmada Gündüz (2008), ulaştığı bulgular doğrultusunda örgüt ikliminde akademisyenlerin ünvaları ile araştırma da farklılıklar oluşabileceği sonucuna varılmıştır.

Eğitim Fakülteleri akademisyenlerinin memnuniyet düzeyleri sonuçlarına göre akademisyenlerin yaşları artık sonra örgüt iklimine yönelik görüşleri olumlu düzeyde olduğu, mesleğe yeni başlayanların örgüt iklimine olan görüşleri daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir çalışmada şişman (2014), ulaştığı bulgular doğrultusunda katılımcıların yaş oranları yükseldikçe örgüt ikliminde olumlu sonuçların hakimiyet kazandığı sonucu düşünülebilir. Bu araştırma ile farklı sonuçların elde edilmemesinin sebebi örneklem farkından kaynaklı bir etken olduğu düşünülebilir.

Araştırma da elde edilen sonuçlarda son olarak kullanılan tarama modeli ile sonuçlar elde edilmiştir. Çalışmanın en etkili sonuçları olarak niversitelerin Eğitim Fakülteleri önem taşımaktadır. Bunun yanında Eğitim Fakültelerinde görev alan akademisyenler ve yöneticiler; yeniliğe ve farklılaşma ile önemli bulgular ortaya çıkarılmıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırmanın amacı, KKTC Yükseköğrenim Kurumları Eğitim Fakültelerinde görevli akademisyenlerin görüşlerine göre, eğitim durumları, ünvanları, mesleki eğitim yıllarına göre örgüt ikliminde ki ilişkinin anlamlı olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Öğretmenlerin performanslarına yönelik ulaşılan sonuçlara göre 25-31 yaş aralığında olan akademisyenler ile 46-52 yaş aralığında olan akademisyenlerin performansları arasında anlamlı sonuca rastlanılmıştır. 25-31 yaş aralığındaki mesleğe yeni başlamış olan öğretmenlerin performanslarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim Fakülteleri akademisyenlerinin memnuniyet düzeyleri sonuçlarına göre akademisyenlerin yaşları artık sonra örgüt iklimine yönelik görüşleri olumlu düzeyde olduğu, mesleğe yeni başlayanların örgüt iklimine olan görüşleri daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KKTC Eğitim Fakültelerinde akademisyenlerinin yaşça büyük olanları örgüt iklimine karşı bakış açıları olumlu yönde etki göstermiştir. Böylece araştırmanın fakülte içerisinde yapılan ilk araştırma olmasından dolayı karşılaştırma yapılamamıştır. Fakat örgüt iklimi ile ilgili oluşturulan tarihsel verilerin toplanması özel ve yarı özel Eğitim Fakülteleri için daha detaylı ve doğru bilgilere ulaşmamıza yardımcı olacağı söylenebilir.

Örgüt iklimi üniversite de görev alan akademisyenlerin ve yöneticilerin hedefe ulaşmasında, başarısında, verimliliğinde ve yenilenmesinde katkı sağlamaktadır.

Kurum içerisinde ki iletişim örgüt ikliminin amaçları içinden önemli olanıdır. Kurumda yaşanan olaylarda akademisyenlerin ve yöneticilerin bakış açılarını üniversite hakkında ki görüş ve düşünceleri için önem taşımaktadır.

Örgüt ikliminden doğan sonuçlar kurum içerisinde çalışan bakımından farklı değerlendirilmelidir. Kurum olarak incelendiğinde olumlu örgüt iklimi olarak

verimlilik ve etkili olmak pozitif değerleri ortaya çıkarmaktadır. Çalışan olarak ele alındığında örgüt iklimine ait kurumlarda bireyler üzerinde motivasyon önemli yer taşımaktadır.

Araştırmalar sonucu yapılan araştırmalarda; akademisyenlerin yenilikçi fikirleri, gelişimcilikleri ve kendilerini özgür olarak aktarabilmeleri idealleri ve amaçları doğrultusunda belirledikleri yöntem ve kaynaklarla örgüt iklimine yaratıcılık kazandırmaktadır.

Yapılan araştırmalar kapsamında nicel çalışmalar da tarama ve genel tarama modellerinin kullanıldığı söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında araştırmaların bir kısmı betimleme ve değişkenlerle ilgili olabilir. Çalışmalar da bir diğer önemli bulgu ise nitel çalışmalarda ki olgu bilim ve durum çalışmaları ile kalıplar oluşturulmaktadır. Araştırmalar da bu iki metot önemli sonuçlar ile değerlendirilebilir.

Yapılan araştırmalar da önemli bir kapsam ise anket tipi ve veri toplama araçlarının yer almasıdır. Çalışmaların genel olarak yüksek sonuçları nicel çalışmalarla anketlerden elde edilen sonuçlarla toparlanmaktadır. Bu açıdan araştırmayı kapsayan örgüt iklimi çalışmanın anket verilerinin neden çok kullanılması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır.

Kurum da etkin olan örgüt ikliminin anlaşılabilir olması yöneticiler ve yöntem şekli ile önem taşımaktadır. Kurum içerisinde örgüt iklimi bireylerin, duygu düşünce ve davranış şekilleri önem taşımaktadır. Kurum içerisinde örgüt iklimi çalışanlar arasındaki bağları ortaya çıkartmaktadır.

Bu amaç ile oluşturulan ana problem ve alt problemlere yönelik ulaşılan sonuçlar şöyledir;

1. Araştırmada elde edilen sonuçların, kurumlarda çalışanların örgüt iklimi ile ilişkisi olduğunu gösterir niteliktedir. Bu anlamda, yöneticilerin benimsediği örgüt iklimi ile bağlantısı olması açısından önemli bir örgütsel değişken olduğu ve bu durumun çalışan verimliliği ve üretkenliği bakımından önemli olduğu düşünülebilir.
2. Araştırmada elde edilen bulgulara ek olarak araştırma değişkenlerinin ilerleyen dönemlerde yapılacak araştırma ve uygulamalarda değerlendirmesinin farklı sonuçlar ile katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların demografik

değişkenleri arasında mesleki değişkenlerin olmasının, meslek, bulundukları kurumda iş tecrübesi ve daha önce yönetici pozisyonunda bir işi olup olmaması değişkenlerinin eklenmesinin araştırmadaki değişkenlerin kapsamını arttırmak bakımından uygun olabileceği düşünülebilir.

3. Katılımcıların demografik değişkenleri arasında mesleki değişkenlerin olmasının, meslek, bulundukları kurumda iş tecrübesi ve daha önce yönetici pozisyonunda bir işi olup olmaması değişkenlerinin eklenmesinin araştırmadaki değişkenlerin kapsamını arttırmak bakımından uygun olabileceği düşünülebilir.

4. Eğitim Fakültelerinde ki yöneticilerin eğitim düzeyleri, öğretmenlerin yaşlarına göre değerlendirildiğinde, yaş değişkeni ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir sonuca rastlanılmıştır. Bu bulgu doğrultusunda kıdem ve öğretmenlerin yaşları arasında benzerlik olduğu düşünülebilir.

5. Yöneticilerin ve öğretmenlerin hizmet süresine göre incelendiğinde anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır. Buna göre hizmet süresi 25-31 yaş aralığında olan akademisyenler ile 46-52 yaş arasında olan akademisyenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

6. Eğitim fakültelerinde ki akademisyenlerin ünvanlarına göre incelendiğinde uzman ve doçent ünvanı arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir.

6.2. Öneriler

6.2.1 Araştırma bulguları doğrultusunda öneriler

1. Yükseköğretim kurumları Eğitim Fakültelerinde ki örgüt iklimin yapısallık alt boyutunda risk ve çatışma üzerine yöneticilerin olumlu örgüt iklimine etkileri kapsayan araştırmalar artırılabilir.
2. Üniversitelerde yöneticiler iyi ve kötü olaylarda akademisyenlerin yanında bulunarak kurumdaki bireylerin güven duygusunu artırıcı seminerler ve organizasyonlar yaparak kurumda hizmet süresi artırılabilir .
3. Yükseköğretim kurumları Eğitim Fakültelerinde ki akademisyenlerin yaş, kıdem ve eğitim durumu gözetmeksizin daha fazla önem göstermeleri için geliştirici oryantasyon programları hazırlanabilir.
4. Yükseköğretim kurumları Eğitim Fakültelerinde ki yöneticilerin ve öğretmenlerin düşüncelerine önem vererek hızla gelişen çağda açık fikirlere ve yeniliğe uygun olumlu etkiler üzerine kapsamlı araştırmalar artırılabilir.

5. Çalışmanın literatür kısmında yer alan Yükseköğretim kurumları Eğitim Fakültelerinde ki yöneticilerin ve öğretmenlerin demografik özellikleri arasındaki ilişkinin üzerine yeni bulgular elde edilmesi ile daha kapsamlı araştırmalar artırılabilir.

6 2.2. Gelecekteki Araştırmalara İlişkin Öneriler

1. Eğitim Fakültelerinde akademisyenlerin ve yöneticilerin örgüt iklimine etkileri üzerine nitel bir çalışma ile daha kapsamlı araştırma yapılabilir.
2. Örgüt ikliminde akademisyenlerin motivasyonuna etkisi üzerine kapsamlı araştırma yapılabilir.
3. Örgüt iklimi alanında araştırmalar hızla gelişen çağda önem kazanarak, üniversiteler için farklılık yaratmaya devam edecektir. Akademisyenlerin eğitim durumları dikkate alınarak kapsamlı araştırmalar yapılabilir
4. Çalışma sadece akademisyenlerle sınırlandırılmayıp kurumda yer alan diğer çalışanları da ele alarak kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
5. Daha ayrıntılı sonuçlar elde edebilmek için örgüt ikliminin veri toplama araçlarını farklı yöntem ve tekniklerle desteklenerek araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- A.Yusuf. (1998). Yenilik Yapmak, BT Haber, 8-14 Haziran Sayı:170, K.Maraş.
- Akaydın, Ş. ve Çeçen, M. A. (2015). Okuma becerisiyle ilgili makaleler üzerine bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 183-198.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012), Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1)
- Alpar, R. (2003): *Uygulamalı Çok Degiskenli _statistiksel Yöntemlere Giriş 1*, Ankara:Nobel Yayınevi, Ocak
- Altınbaş, B. (2008), Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altmann, R. (2000) “Understanding Organizational Climate: Start Minimizing Your Workforce Problems”, *Water Engineering&Mangement*, 147(6).
- Altun, Sadegül, A. (2001). Örgüt Sağlığı Nobel yayınları, Ankara.
- Amabile, T. (2000), “Yaratıcılık Nasıl Yok Edilir”,Çığır Açıcı Düşünme, Harvard Business Review, Mess Yayın No: 326, s. 19- S.17.
- Amabile, T. M. (1988) “A Model Of Creativity And Innovation In Organizations”. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.), *Research In Organizational Behavior*, 10; 123-167.
- Amabile, T. M. (1997), “Motivating Creativity In Organizations: On Doing What You Love And Loving What You Do”, *California Management Review*, 40(1).
- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.

- Arabacı, H. (2014), Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının ve Örgüt Kültürünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi (Kız Meslek Liselerinde Bir Araştırma, İstanbul İli Avrupa Yakası Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, N. T. (2004). “Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak” örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(1), 203-228.
- Arslan, N. ve Halis, M. (2012), “Örgüt İklimi ve Türkiye’de Örnek Olarak Seçilen İki Örgütte Uygulamalı Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Ashforth, B. E. (1985). Climate formation: Issues and extensions. *Academy of Management Review*, 10(4), 837-847.
- Aslanargun, E. (2007). Modern eğitim yönetimi anlayışına yönelik eleştiriler ve postmodern eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 50(50), 195-212.
- Atakan, H. S. (2012), Devlete Bağlı İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Algıları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ankara İli Altındağ İlçesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Atay, O. (1999). Örgüt Kültürü ve Süreci, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- Ayan, A. (2009), İnsan Kaynakları İşlevlerinin İşletmedeki Uygulamalarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (1994). Eğitim Yönetimi, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara
- Aydın, A. (2010), Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Çalışan Performansı Üzerin Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Yapısal Bir Model, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 203-215.
- Aytaç, S. (2012). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım:Örgütsel Sağlık.
- Baytar, Ö. (2010), İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Borş, D. (2010), Konaklama İşletmelerinde Stresin Çalışan Performansına Etkileri: Belek'teki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bozkurt, İ. (2014), Örgütsel Değişim Sürecine Örgüt Kültürünün Etkisi ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Çekmecioğlu, G. H. (2015), Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi: *Bir Araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,6 (2).
- Çelik, Ö. (2013), Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Mobil İletişim Sektöründe Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Çelik, Ö. (2013), Çalışanların Örgüt Kültürünü Algılamalarına Yönelik Mobil İletişim Sektöründe Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, F. (2011), Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Çotul, A. (2014), İşletme Etiğinde Sinizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki: İstanbul'da Tekstil Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çölgeçen, Y. (2012), Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aile Hekimliği Uygulamaları Açısından Önemi: Uşak İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Demiröz, S. (2014), Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demiröz, S. (2014), Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Örgütsel İmaj Algıları ve Öğrenci Başarıları Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Denison, D. R. (1990), Corporate Culture and Organizational Effectiveness, Braun-Brumfield Inc, United States Of America, s.24.
- Dinçer, E. (2013), Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, E. (2013), Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dişkaya, A. M. (2006), Performans Yönetimi Sistemi ve Bir Finans Şirketinin Performans Değerlendirme Sisteminin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, D. (2011), İlköğretim Okullarındaki Örgüt İkliminin Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri Bakımından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Ekinci, H.ve Süleyman, E.(2003), “Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama”, *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(2), ss.93-111.
- Eleren, A. (2007), “Kuruluş Yeri Seçiminin Fuzzy TOPSIS Yöntemiyle Belirlenmesi: Deri Sektörü Örneği “ , *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* 7, S: 13, Antalya, ss. 280-295.
- Erdal, M. B. (2009), “İşletmelerde Stres Kaynakları, Sonuçları Ve Yönetim Teknikleri ve Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Erdoğan, İ. (1996), İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol Basım- Yayın, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 266, İstanbul.
- Erdoğan, Ş. (2013), Örgüt İklimi İle Çalışanların Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler. Özel Bir Hastanede Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eren, E. ve Hülya, G. Ç.(2002), “Örgüt Yaratıcılığı ve Verimliliğinin Sağlanmasında Örgüt İkliminin Rolü”, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Eren, E. (2012), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Ergin, C. (2000), “Türkiye’deki Örgütlerde Çatışmaların Çözümlemesine ilişkin Çalışmalar”, Ed.: Zeynep Aycan, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 21, 1.Basım, Ankara.
- Ergun, G. (2008). “Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkilenmesinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Erigüç, G. (2003), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, F. (2000), Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5.Baskı, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2006), Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., İstanbul.
- Eryılmaz, İ. (2014), Örgüt İkliminin Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Eryılmaz, İ. (2014), Örgüt İkliminin Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Eymür, E. (2009), Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gedik, T. (2010), Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Çalışan Performansının Belirlenmesi ve Arttırılmasına Yönelik Alan Çalışması (Mobilya ve Levha Fabrikaları Örneği), Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Gerçeker, B. (2012), Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Greenwich, Ct: Jai Press. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. & Herron, M. (1996), "Assessing The Work Environment For Creativity", *Academy Of Management Journal*, 39(5), s. 1154-1184.
- İllez, Z. (2012), Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kızıl, Y. (2011), Örgütlerde Farklılıkların Yönetiminin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kuyumcu M, N. (2011), Örgüt İkliminin Örgütsel Değişim Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Mowday, R.T.İ Porter, L.W., Steers, R.M. 1982. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14.
- Samancı, S. (2006), Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Tüz, M. (2011). Yeni Örgüt Modelleri, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Uludağ Üniversitesi, *İ.İ.B.F. yayınları*, 5(2).

EKLER

Ek-1. Anket Örneği

Yükseköğrenim Kurumları Örgüt İklimlerinin Değerlendirilmesi

Katılımcı Bilgi Sayfası ve Bilgilendirilmiş Onam Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma Yüksek Lisans çalışması kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu araştırma, Yükseköğrenim Kurumları Eğitim Fakültelerinin Örgüt İklimlerinin İncelenmesi yönelik yapılmaktadır. Hazırlanan anketler 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgüt iklimi ölçeği bulunmaktadır. Her bir maddeyi okuduktan sonra, sizin için uygun olan yalnızca bir seçeneği "X" işareti ile işaretlemeniz yeterli olacaktır.

Bu araştırmayla birlikte size sunulan ölçeği doldurarak, bu çalışmaya katılmayı kabul etmiş olduğunuz anlaşılabilecektir. Çalışmaya katılımınızın gönüllü olduğunu ve katılmayı kabul edip etmediğinizi belirtiniz. Kimliğiniz her durumda üçüncü taraflara açıklanmayacaktır. Bu çalışma sırasında toplanan veriler sadece akademik araştırma amaçlı kullanılacak ve ulusal / uluslararası akademik toplantılarda ve / veya yayınlarda sunulabilecektir. Katılımınızdan daha sonar vazgeçmeniz durumunda bizimle iletişime geçerek, istediğiniz zaman bu çalışmadan çıkabilirsiniz. Çalışmadan çıkmayı seçerseniz, verileriniz veritabanımızdan silinecek ve araştırmanın sonraki adımlarına dahil edilmeyecektir. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz olması halinde, lütfen aşağıdaki bilgileri kullanarak bizimle iletişime geçiniz.

Ayıracağınız zaman, ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacı: Sevinç Işık

Danışman: Doç. Dr. Umut Akçıl

Yüksek Lisans Öğrencisi Sevinç Işık

E-mail: u.akcil@neu.edu.tr

Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri

Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi

Ekonomisi ve Planlaması Ana Bilim Dalı

E-mail: sevincc.isikk0125@gmail.com

Ek 1'in devamı

Bölüm-1- Kişisel Bilgiler

Lütfen kendiniz ile ilgili aşağıdaki soruları cevaplamak için uygun seçeneklerden birini seçiniz		
1	Hangi yaş aralığındasınız?	☐ 18-24 yaş ☐ 46-52 yaş ☐ 25-31 yaş ☐ 53-59 yaş ☐ 32-38 yaş ☐ 60 yaş ve üzeri ☐ 39-45 yaş
2	En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi hangisidir?	Uzman () Doktora () Yrd. Doçent () Doçent () Profesör ()
3	Çalışmakta olduğunuz Departmanınız/Bölümünüz?	
4	Kurumdaki şu anki göreviniz nedir?	☐ Öğretim elemanı ☐ Yönetici
5	Ne kadar süredir bu iş yerinde çalışıyorsunuz?	☐ 0-3 yıl ☐ 12-15 yıl ☐ 4-7 yıl ☐ 16-19 yıl ☐ 8-11 yıl ☐ 19 yıldan fazla
7	Daha önce bu görevlerden birini yürüttünüz mü?	Dekan () Dekan Yrd () Müdür () Müdür Yrd () Bölüm Başkanı () Bölüm Başkan Yrd () Ana Bilim Dalı Başkanı () Ana Bilim Dalı Başkan Yrd () Koordinatör () Diğer (belirtiniz) :

Bölüm-2- Örgüt İklimi Ölçeği

Lütfen çalıştığınız iş yeri ile ilgili aşağıdaki ifadelerin her birine katılım düzeyinizi belirtmek için kutucuklardan birini seçiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadan az katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu örgüt yerinde adil bir ödüllendirme ve takdir edilme prosedürü vardır					
2	Çalışanların mesleki performansları başansıya orantılı olarak ödüllendirilir					
3	İyi olan çalışanların terfi etmesini sağlayan bir terfi sistemi vardır					
4	İyi işle ortaya koymak için yeterli ödüllendirme ve takdir edilme sistemi vardır					
5	Bu örgüt yerinde çalışanlar arasında samimi arkadaşça bir ortam vardır					
6	Bu örgüt yerinde yönetim ve çalışanlar arasında ilimli bir ilişki vardır					
7	Bu örgüt yerinde rahat ve yardımsever çalışma iklimi hakimdir					
8	Bu örgüt yerinde çalışanlar birbirlerine karşı soğuk ve uzak durma eğilimindedir					
9	Kendimi iyi çalışan bir ekibin üyesi olduğumu hissediyorum					

Ek 1'in devamı

10	Zor bir örgüt üzerinde çalıştığım zaman, yöneticimden ve örgüt arkadaşlarımdan genellikle yardım alabileceğimi bilirim						
11	Bu örgütte çalışanlar büyük ölçüde kendi çıkarlarını gözetmektedir						
12	Bu örgüt yerinde çalışanlar yeterince birbirine güvenmemektedir						
13	Bazen karar veren resmi otoriteye kimin sahip olduğu belli değildir						
14	Çalıştığım bazı projelerde, yöneticimin kim olduğundan emin değilim						
15	Bu örgüt yerinde iş tanımı açıkça yapılmış ve mantıksal olarak yapılandırılmıştır						
16	Örgüt tutumu, rakip birimler ve bireyler arasındaki rekabeti sağlıklı bir şekilde sağlamaktadır.						
17	Bu örgüt yerinde en iyi izlenimi yaratmanın yolu tartışmalardan ve anlaşmazlıklardan kaçınmaktır						
18	Örgüt felsefemiz uzun vadede yavaş, güvenli ve emin adımlarla hareket ederek en hızlı şekilde ilerlemektir.						
19	Toplantılarda amaç sorunsuz ve hızlı bir şekilde karara varmaktır						
20	Örgüt iyi yapılmış bir işin her zaman daha iyi yapılabileceğine inanmaktadır						
21	Bu örgüt yerinde performans için çok yüksek standartlar belirlenir						
22	Bu örgütte kişisel ve takım performansı iyileştirmek için bir baskı hissi var						

Ek-2. Etik İzin Formu



BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK

KURULU

22.01.2019

Sayın Sevinç Işık

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2018/191 proje numaralı ve **“KKTC Yükseköğrenim Kurumları Eğitim Fakültelerinin Örgüt İklimlerinin İncelenmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Direnç Kanol

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

Ek-3. Anket Sahibinden Alınan İzin

ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEĞİ ONAY MAİLİ

İleti başlangıcı:

Kimden: Pelin KANTEN <pelinkanten@comu.edu.tr>
Tarih: 9 Temmuz 2018 14:02:11 GMT+3
Kime: Sevinc İsik <sevincc.isikk0125@gmail.com>
Konu: Ynt:FSI Tez/onayPDI

Ölçeği kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar.

9 Temmuz 2018 10:53 tarihinde Sevinc İsik <sevincc.isikk0125@gmail.com> yazdı:

Merhaba Pelin Hocam;

Ben KKTC’nde yer alan Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Yönetimi Denetimi ve Ekonomik Planlama Yüksek Lisans öğrencisi Sevinç IŞIK.

‘Dönüşümcü Liderlik ve Örgüt İkliminin Çalışanların Yenilikçi Davranışı Üzerine Etkileri: Bir Araştırma’ üzerine yazılan tez de ki yenilikçi çalışma davranışı ölçeğinizi tezimde kullanmak isterim.

Konuyu görüş ve onayınıza arz ederim.

Saygılarımla.

Ek-4. Özgeçmiş**Kişisel Bilgiler**

Doğum Tarihi: 01.01.1994

Doğum Yeri: ADANA

Medeni Hali: Bekar

İletişim E-Posta: sevincc.isikk0125@gmail.com

Adres: Bekir Şevki Naci Sokak no:2 Gönyeli-
Lefkoşa

Eğitim

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Önlisans

Avruğa Birliği ve Dış Ticaret 2012-2014

Yakın Doğu Üniversitesi Lisans

Ekonomi 2014-2016

Yakın Doğu Üniversitesi Yüksek Lisans

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve
Planlanması

Diller

Türkçe Çok iyi

İngilizce İyi

Bilgisayar Kullanımı

- ✓ Microsoft Word
- ✓ Microsoft Excel
- ✓ Microsoft Powerpoint
- ✓ Google Chrome

sevinç ışık tez

ORIJINALLIK RAPORU

% 14	% 13	% 1	% 7
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 5
2	dspace.trakya.edu.tr İnternet Kaynağı	% 4
3	okulsel.net İnternet Kaynağı	% 1
4	issuu.com İnternet Kaynağı	% 1
5	pauegitimdergi.pau.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	slideplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<% 1
7	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	<% 1
8	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
9	DEMİREZ, Fatma and TOSUNOĞLU, Nuray.	<% 1