



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi - Journal of Social Sciences
Cilt/Volume: 2005-2 Sayı/Issue: 11

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİNDE ÖRGÜT İKLİMİ: “ÖRGÜT ÇEVRESİ VE ETKİLİLİĞİ”

Esergül Balcı BUCAK*

ÖZET

Bu araştırma, günümüzde örgütlerin daha etkili çalışması için önemi bulunan örgüt iklimini incelemektedir. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi akademik personelinin, örgüt iklimine ilişkin algıları “örgüt-çevre” boyutu kapsamında ele alınmıştır. Araştırma ile fakültenin, çevresi ile olan ilişkilerinin daha etkili ve verimli olmasına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Fakültesi, Örgüt iklimi, Örgüt çevresi, Etkililik,

ABSTRACT

This research has examined the organizational climate which has an important role in the establishment of the more effective working organizations nowadays. The perceptions of the academic personnel working in Abant İzzet Baysal University about organizational climate have been taken into consideration in the framework of organization-environment relationship. With this research, it has been aimed to the move effective and productive relationships between Faculty and environment.

Key Words: The Faculty of Education, Organizational Climate, Organizational Environment, Effectiveness, Personality

* Prof. Dr. A.İ.B.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

GİRİŞ

Sistem yaklaşımında açıkça gösterildiği gibi, her sistem, örgüt, bir toplumsal çevre içinde yer almaktadır. Örgüt, çevresi ile iletişim içindedir. Çevre, örgütün amaç, insan, teknoloji boyutlarını, örgütte çevreyi etkiler. Örgüt, çevresinden girdi alıp çıktı vermektedir (Peker, 1995). Örgüt çevresinde doğal ve sosyal şartlar, onları örgüt üyelerinin algılama ve yorumlama biçimlerine göre değer kazanmaktadır. Örgütün içinde bulunduğu sosyal çevrede normlar, bilgiler, değerler vardır. Örgütün çevreden girdi alıp, çevreye sunduğu çıktılara uyumu, kısaca alış veriş ayarlaması önem taşımaktadır. Çevrenin kuvvet yapısı ile örgütün savunma mekanizmaları arasında bir denge oluşuncaya kadar mücadele sürer. Denge durumu ise bir uzlaşma düzeyi anlamına gelir (Bilgen, 1990).

Eğitim kurumları girdi ve çıktılarının toplumla ilişkili olması nedeniyle, açık sistem yapısı gösterirler. Diğer taraftan durumsallık yaklaşımı da eğitim kurumlarını açık sistem olarak görmektedir. Çevre koşullarının niteliklerinin örgütsel yapı, diğer boyutlar ile işleyişi üzerindeki etkiyi arttırdığı bilinmektedir. Buna göre, “çevre” sistemin içinde yaşadığı ortamı (Gürsel, 1995) örgütün sınırları dışındaki her şeyi kapsamaktadır. Sistemin içinde bulunduğu çevre elverişli ise sistem yaşamaktadır, elverişsiz ise çevre ile çelişkiye girebilmektedir. Bu durumda eğitim kurumlarının geleceğin insanını her yönü ile yetiştirme görevi, bazen toplumun değer yargılarıyla, istemleri ile çelişebilmektedir. Ancak sonuçta bir denge durumu oluşturulur.

Çağdaş okul anlayışında, okulun çevreyi besleme özelliği geniş bağlamlıdır ve birey boyutunda süreklidir. Çağdaş okul örgün sistem içerisinde yer alan öğrencilerin yanında, bütün çevre halkının öğrenme gereksinimlerini karşılayan, günün her saatinde açık, yaşam boyu öğrenme ilkesinin uygulamaya aktarıldığı bir merkez özelliği kazanma eğilimindedir. Bu da “etkili okul” ile mümkün olabilir. Ancak okulun etkililiği bir sonuçtur. Bireylerin etkili olması belirlenmiş hedefleri gerçekleştirilmesi ile yakından ilgilidir. Bireyin gösterdiği davranış, rol beklentileri ile ne denli etkili ise, etkililik o denli fazladır. Okulun etkililiği, güdülenmiş işgören, sağlıklı, açık, hukuka saygılı, demokratik okul iklimi ile mümkün olabilecektir.

Bu bağlamda örgüt iklimi; “örgütün kişiliği, örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerin sonucu, örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava, örgütün insanlara hissettirdiği duygular ve algılar” olarak tanımlanabilir (Altun, Akbaba, 2000). Tanımdan da anlaşılacağı gibi, örgüt kültürü, çevreden örgüte giren bireylerle oluşturulmakta; örgütsel hava bir yerde buna

dayandırılmaktadır. Bu durum, örgüt ile çevre ilişkisinin önemini yeterince açıklayabilir.

Örgütün amaçları ve bu amaca yönelik stratejileri; insanları, yapısı, teknolojisi, yönetim biçimi ile bütünlük oluşturur. Öte yandan örgütler ilişkide bulunduğu çevredeki müşteri, halk, rakipler, devlet, yerel yönetimler hatta ülke içi ve dışı ekonomik, hukuksal ve kültürel öğeler, bilimsel teknolojik gelişmeler, siyasal düzene ait nitelikli uzak ve yakın çevrenin etkileşimi içindedirler (Uluğ, 1999). Örgütün çevresinde yer alan ve etkileşimde bulunduğu tüm faktörler nedeniyle örgütün etkin çalışması, gerekliliğin ötesinde zorunluluktur. Bu da ancak sağlıklı ve demokratik bir örgüt ikliminde ya da ortamında mümkün olabilecektir. Bilindiği gibi eğitim kurumlarında, açık iklimin hüküm sürmesi, okulun etkililiğini artırdığı gibi, eğitimcilerinde iş doyumunu yükseltmektedir (Çelik, 1997).

Örgütler yaşamlarını sürdürebilmek için çevreden girdi almak ve çıktı vermek durumundadırlar. Bu bağlamda çevreye bağlıdırlar ve dolaylı olarak çevrenin denetimi altındadırlar. Örgütün çevresi ile etkileşimi, örgüt yapısını da bir çok yönden etkilemektedirler. Örgütün dış çevresi, örgüt için olağan üstü önemdedir. Örgütün bunlarla ilgilenmesi zorunludur. Çünkü örgüt yakın ve genel çevresi ile bir bütündür. Örgüt çevresinde şunlar yer alır; (1)Alış veriş alanı, geniş toplumsal alan, (2)Nüfus alanı, örgütte çalışanlar ve aileleri, (3)Komşu örgüt alanı, örgütle yakından ve uzaktan ilgili örgütlerin toplamı, (4)Yerleşim alanı, (5)Ülkesel alan.

Çevrenin Boyutları: Örgütün değişmesini, işlemlerini etkileyen, dolaylı denetim altında tutan çevrenin değişken boyutları şunlardır: (1)Çevre karmaşıktır, (2)Çevre sürekli değişmektedir, (3)Çevre belirsizdir, (4)Çevrenin örgüte karşı tutumu, çevrenin cömertliği, hoşgörüsü, yardımı, örgütü benimsemesi, desteklemesi, örgütten örgüte farklılık gösterir, (5)Örgütün çıkışı ve katkısı yoluyla çevreye yaptığı etkiler, çevreden tepkilerle karşlanır. Bu tepkiler, örgütün yol açtığı yansımalarıdır.

Çevreyi Denetlemek: Bir örgüt, çevresiyle baş edebilmek için bir yandan iç değişimle dirikleşip yenileşmeye çalışırken diğer taraftan da çevresine ulaşip onu değiştirmeye çalışır. Örgüt çevreyi etkilemek için şunları yapar: (1)Çevrenin önemli öğeleriyle uygun bağlantılar kurar, (2)Bazı örgütler çevreyi doğrudan denetleyerek çevre üzerinde güçlü bir denetim kurarlar, (3)Örgütler

arası ilişkileri geliştirirler. Kimi örgütler, kendilerine destek olabilecek örgütlerle güçlü iyi ilişkiler kurarlar.

Çevrenin Örgütü Zorlaması: Örgüt, çevreyi nasıl etkiliyorsa, çevre de, örgütü zorlama yoluyla dolaylı olarak kendine uydurmaya çalışır.

Bir örgüt, kendi çapında toplumu değiştirmeye çalışabilir ve toplumun değişmesine katkıda bulunabilir. Ancak, toplumun değişmesini sağlayan ekonomik, siyasal, kültürel etkinliklerin tümüne ulaşır, toplumun değişmesini yönlendiremez. Çünkü toplum, değişmesini yenileşme yönünde olsun olmasın, örgütten daha hızlı gerçekleştirmektedir. Örgütler toplumun değişme hızına ulaşamadıklarından toplum, süper sistem olarak alt sistemleri olan örgütleri değiştirmeye zorlar. Açıktır ki, kendisi etkili ve verimli çalışmayan bir eğitim örgütü, topluma ve çevreye, eğitsel, bilimsel ve kültürel açıdan yeterli katkıyı sağlayamayacağı için çevrenin zorlamasıyla karşılaşacak dengesizlik durumu yaşayıp yavaşlayacak ya da giderek yok olacaktır.

Çevrenin örgütü zorlamasının nedeni, örgütün toplum gereksinmesini karşılamada yetersiz kalmasıdır. Zorlanmış örgüt, çevrenin değişen gereksinmelerini karşılayacak düzeyde dirikleşip yenileşmedikçe yaşamını sürdürmez. Bu durumda örgütün zorlanmasına yol açan bir takım değişkenler ortaya çıkmaktadır. Örgütün zorlanmasına yol açan değişkenler şu şekilde belirtilebilir: (1)Örgütün çıktısının çevresince beğenilmemesi beslenme kaynağını kurutacağı için örgütü zorlar, (2)Örgüt alışılmadık bir girdi aldığında ya da alışık olduğu girdinin niceliğinde ve niteliğinde hoş görülemez değişiklik olduğunda değişmeye zorlanır, (3)Toplum benimsediği yeni kültürel değerleri, alt sistemlerine sokmaya, böylece yaygınlaştırmaya çalışır, (4)Yasalar örgütleri ödül ve ceza yoluyla zorlarlar.

Örgütün Çevreye Uyarlanması: İç ve dış çevrenin hızlı değişim istemlerine karşı gerekli yanıtı verebilmesine ve değişimi yapabilmesine, örgütün yeterliği denir. Örgütün böyle bir yeterliğe kavuşabilmesi için yöneticilerin ve iş görenlerin birlikte ussal, kararlı, esnek ve sorun çözücü davranmaları gerekir. Örgütün çevresine uyarlanmasında akılcı yaklaşım, çevreye ve örgüte ilişkin gerçekleri nesnel olarak tanımayı, sınamayı gerektirir. Yönetici ve işgörenler, örgüte bağlılıkları yüzünden, örgütü ilgilendiren dış değişmelere direnç gösterebilirler. Bunun yanında yönetici ve işgörenlerin duygusal yaklaşımı, niteliği gereği tehlikeleri çok az bir olasılıkla ortadan kaldırabilir, fakat aynı zamanda tehlikeyi büyütebilir. Bu yüzden örgütün iç ve dış gerçeklerini

tanımayı , uygun uyarlanmaları yapmayı üstlenen alt sistemlerin işgörenleri, bilimsel bir tutumla davranmak zorundadır.

Örgütün çevresine uyarlanması edilgen bir oluşum değildir. Etkili bir örgüt, çevresini etkileyerek, değiştirerek de çevresine uyarlanır. Örgütün dirikliği, uyarlanmanın gereğine göre, hem kendini, hem çevresini değiştirme gücünü gösterir. Bir örgüt, çevreye uyum sağlamak için ne oranda kendini ve çevresine ilişkin sorunları çözebiliyor ise, o oranda dirik, etkin bir örgüttür. Dirik ve etkin bir örgüt ise esneklik. Dirik ve etkin örgüt, esneklik niteliği ile çevreye uyum sağlarken, uyum süreci içinde oluşacak olağanüstü durumlara da uyarlanabilir.

Bir örgütün, çevresine gereken nitelik ve sürede uyarlanabilmesi için bürokrasi ile değil, “Adhokrasi” (çevreye uyma yeterliği olan bir örgüt yapısı ve yönetimi) ile yönetilmesi gerekir. Adhokrasi’de yönetimin, kökleşmiş ilkelere bağlanmadan, uzmanlığa dayalı canlı yapılar oluşturması ve kararların örgütün alt basamaklarında alınmasının yeğlenmesi gerekir (Peker, 1995).

Bu bağlamda “çevre”, yönetim yapı ve süreçlerini etkileyen bir koşul olarak ele alındığında, çevresel koşulların yukarıdaki boyutlarla ifade edilen niteliklerine göre “en uygun” sayılacak yapı ve süreçler, farklı olacaktır. Örneğin; çevresel koşulların durgun ve kestirilebilir olduğu bir ortamda, faaliyet gösteren bir yönetim yapısı ile çalkantılı bir ortamda faaliyet gösteren bir yönetim yapısı ve kullandığı süreçler birbirinden farklı olacaktır. Bu bakımdan örgüt iç ve dış çevresinde olabilecek olasılıkları değerlendirmek için bir takım göstergelere sahip olmalıdır. Bu göstergelerden biri de pek çok kavramı içeren örgüt iklimidir.

Örgüt iklimi işgörenlerin işe güdülenme düzeyini etkileyen önemli bir faktördür. Bilindiği gibi, güdülenmiş bireylerden oluşan örgütler, iç ve dış çevreye karşı daha etkili olacaktır.

Farklı örgütsel faaliyetleri içermesi örgüt ikliminde çeşitlilik oluşturur, bunun yanında pek çok elemanın manevi kişiliği nedeniyle örgüt ikliminin değişimi oldukça zordur. Değişim ancak bireylerin birbirlerine güvenmeleri ile mümkündür ve sürdürülebilir en iyi değişiklik için tek bir iklim ve kültür bulunmamaktadır. Örgütün üst yönetimi; kültür ve iklimden sorumludur. İklim, farklı örgütsel faaliyetleri oluşturan mevcut şartları içerir (Schneider B; Brief, A; 1996).

Yapılan araştırmalarda, bir örgütün örgütsel iklimindeki değişiklikleri izlemek için zaman gerekli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İlgili örgüt bir süre ölçülmeli, daha sonra istatistikî bilgiye ulaşılmalıdır. Bu doğrultuda yapılan

çalışma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi (A.İ.B.Ü.) Eğitim Fakültesi için ilktir, ancak son olmamalıdır. Nitekim 1996'da Braunton Üniversitesinde örgüt iklimini ölçmek amacıyla bir araştırma yapılmış ve araştırmada elde edilen sonuçlar 1987-1990 arasında Fox Valley Technical College'deki sonuçlarla karşılaştırmaya gidilmiştir. Bu çalışmalardaki asıl amaç, kalite işlemini yönetim, eğitim ve öğretimde uygulamaktır. Yüksek öğretim kurumları toplam kalite yönetimini benimseyen ilk okullardır. Kalite işleminin en büyük amacı ise, iş çevresinin geliştirilmesini ve kişisel doyumunu artırmaktır (Narasimhan, 1996).

Diğer taraftan, Hoy ve Feldman örgüt sağlığı envanteri geliştirmişler, okulun çevresiyle uyum sağlama yoluyla programlarında bütünlük sağlaması konusunu "örgütsel bütünlük" boyutu adıyla belirlemişlerdir. Bu aynı zamanda sağlıklı bir örgüt anlamına gelmektedir. Envanterdeki "Okul Müdürünün Etkisi" boyutunda okul müdürünün, üstlerinin eylemlerini etkileme yeteneği ona saygınlık kazandırmaktadır. Bunun yanında hiyerarşi tarafından engellenmemek de okul yönetiminin önemli bir başarısı olmaktadır. Burada, okul ve fakülte kavramlarına, birer eğitim örgütü olmaları nedeniyle benzer anlamlar verilerek yaklaşılmaktadır.

Standardize edilmiş test puanları kullanıldığında, iklim ve etkililik arasında bir ilişki olduğu dikkati çekmektedir. Akademik başarının uzun süreli oluşu, başarının vurgulandığı okullarda gerçekleşebilir. Bu da sağlıklı ve açık çevreye sahip okullarda olur. Etkilik ölçütleri geniş anlamda öğretmen bağlılığını veya personel güvenini, iklim ve sağlık değişkenlerini kapsamaktadır. Ayrıca sağlık ve iklimi, bağımlı değişken olarak alanlar da vardır.

Sağlıklı okul, bir yerde çevre ile uyumlu ancak teslimiyetçi olmayan, toplumun gereksiz baskısından korunan okuldur. Okulların yönetim kurulları, okulun politikasını etkileyecek ilgi gruplarının küçük çabalarına başarıyla karşı koyarlar. Bu okulların yöneticileri dinamiktir. Eğitim yöneticilerinin rolleri; sağlıklı, açık ve güvenli iklimi, okullarında geliştirerek eğitimsel etkililiği geliştirmek olabilir ve ayrıca okulun ikliminin açık olması ve okulun sağlıklı olması uzun süreli okul etkililiği için gerekli şart olabilir. Bu durum görev ve ilişki yönelimli liderlik davranışını da bütünlüştürür. Bu da öğretim elemanlarının çalışmalarını destekler ve performans standartlarını yükseltir. Bunun ötesinde üstlerini de etkileme gücüne sahiptir. Bu etki gücü, okulun uygulamalarının iç ve dış çevrede etkili olması, örgütün ve işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanması ile ilişkilidir (Altun, Akbaba, 2001).

Bu araştırmada örgüt çevre ilişkileri, örgüt iklimi ve etkiliği boyutunda ele alınmıştır. Okul iklimi öğretmenlerin genel iş çevresine ilişkin algılarını kapsayan geniş bir kavramdır. Bilindiği gibi etkili çalışan bir örgüt, çevresini de etkileyebilmekte, çevre ile olumlu ilişkiler kurabilmekte hatta kendi değiştiği gibi, çevresini tam olarak değiştiremeye bile değişmeye zorlamaktadır. Bu durum, literatürde bir yerde, sağlıklı örgüt anlamına gelmektedir. Araştırmada, örgüt elemanlarına sorulan sorularda görüleceği gibi, örgüt iklimi çalışmaları sabır ve devamlılık gerektirmektedir. Çalışma bu açıdan fakültemiz için ilk olup, tekrarlanması gerekmektedir.

Amaç: Araştırmada, A.İ.B.Ü. Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının örgüt ikliminin bir boyutu olarak varsayılan “örgüt çevresi ve etkiliği”ne ilişkin algılarının ne olduğunun belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Araştırma, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının tümünün örgüt iklimine ilişkin görüşlerine başvurularak yapılmıştır. Tam sayım yaklaşımı uygulanarak evrenin tümüne ulaşılmıştır. 1998-99 öğretim yılında bu sayı, 70 kişidir. 58 kişi ankete cevap vermiştir. Anketin, geri dönüş oranı %83’tür. Araştırmacı tarafından hazırlanan ankette beşli scalası olan tutum ölçeği kullanılmıştır. Sorular “örgüt çevresi”, “örgüt içi”, “yönetim”, “örgütün çekiciliği” olmak üzere dört boyutta toplanmıştır. Her grup ayrıca kendi içinde ayrılmıştır. Ölçeğin tümünün güvenilirliği için (Cronbach Alpha) katsayısı hesaplanmış ve $r = .92$ olarak bulunmuştur. Bu katsayı anketin iç tutarlılığının dolayısıyla da güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada “örgüt çevresi ve etkililiği” boyutu ele alınmış olup, bu kapsamda 11 adet soru yer almaktadır. Öğretim elemanlarının örgüt iklimine ilişkin görüşleri bağımsız t-testi yoluyla karşılaştırılmıştır.

BULGULAR

Öğretim elemanlarının “kimlik bilgileri” ile “örgüt çevresi ve etkililiği” konusunda elde edilen bulgular şunlardır.

Kimlik Bilgileri : Öğretim elemanlarının 17’si 21-30 yaş grubunda olup oranı %29.3’tür. 31-40 yaş grubunda 18 kişi vardır. 41-50 yaş grubunda 14 kişi, 51-60 yaş grubunda 9 kişi olup oranı % 15.5’tir. Bu oranlar, fakültenin genç ve dinamik bir nüfusa sahip olduğunun göstergesidir. Toplamın %60.3’ü 40 ve altı

yaş grubundadır. Elemanların 21'i bayan (%36.2), 37'si erkektir (%63.8). Yeni kurulan bir üniversitede böyle bir kadro dağılımı olması doğaldır.

Fakültede ankete cevap verenler arasında 1 profesör, 5 doçent, 12 yardımcı doçent, 20 araştırma görevlisi, 17 öğretim görevlisi, 2 okutman ve 1 uzman bulunduğu görülmektedir. Elemanlardan 4'ü (0-1 yıl) arasında; 31'i (%53.4) (2-5 yıl) arasında; 12'si (6-9 yıl) arasında (%20.7); 4'ü (10-13 yıl) arasında; 7'si (18-21 yıl) arasında hizmet kıdemine sahiptir. (14-17 yıl) arasında hizmeti olan yoktur. Hizmet kıdemlerinin %50'den fazlasının 10 yılın altında olduğu dikkati çekmektedir. Bu sonuç ta daha önceki genç ve dinamik elemanların olduğunu, destekler niteliktedir.

Fakültenin Çevresi ve Etkililiği : Aşağıda fakültenin çevresi ve etkililiğine ilişkin olarak sorulan 11 soru ve bunlara verilen yanıtlar çizelge halinde gösterilmiş ve ardından yorumlanmıştır.

FAKÜLTENİN ÇEVRESİ VE ETKİLİLİĞİ

FAKÜLTENİN	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)		Yanıtsız		X	Toplam	
	f %	f %	f %	f %	f	%	f	%		f	%
Olumlu imajı	3 5.2	9 15.5	29 50.0	14 24.1	-	--	3	5.2	2.83	58	100
Çevreye karşı görevleri	2 3.4	22 37.9	26 44.8	5 8.6	-	--	3	5.2	2.48	58	100
Ülkenin bilimine katkısı	5 8.6	24 41.4	23 39.7	5 8.6	-	--	1	1.7	2.45	58	100
Ülkenin eğitimine katkısı	- --	14 24.1	24 41.4	19 32.8	1	1.7	-	--	3.12	58	100
Gelişerek değişme derecesi	- --	22 37.9	23 39.7	13 22.4	-	--	-	--	2.84	58	100
Eleman almadaki objektifliği	5 8.6	14 24.1	28 48.3	7 12.1	2	3.4	2	3.4	2.67	58	100
Birimlerin amacına uygun çalışması	- --	16 27.6	28 48.3	10 17.2	4	6.9	-	--	3.03	58	100
Görevle ilgili işbölümü başarısı	6 10.3	19 32.8	24 41.4	9 15.5	-	--	-	--	2.62	58	100
Görev ve toplantıları yeterince erken duyurma	4 6.9	15 25.9	23 39.7	13 22.4	3	5.2	-	--	2.93	58	100
Formal iletişimin başarılılığı	3 3.4	19 32.8	27 46.6	9 15.5	1	1.7	-	--	2.79	58	100
Zamanın verimli kullanımı	1 1.7	11 19.0	28 48.3	15 25.9		3.4	-	--	3.05	58	100
Bölümün gelişmesine yapılan katkı	- --	3 5.2	25 43.1	26 44.8	3	5.2	1	1.7	3.45	58	100

Öğretim elemanları fakültenin çevredeki olumlu imajı konusunda %50 oranla “orta”, %24 oranla “çok”, %15.5 oranla “az” görüşünü benimsemektedirler. Fakültenin olumlu imajı tam anlamıyla vardır diyen eleman yoktur. Nitekim aritmetik ortalama $X=2.83$ 'tür. Yani orta düzeye bile ulaşamamıştır. Bu da fakültenin çevresi ile yeterince bütünleşemediğini, çevreye yeterince olumlu katkı yapamadığını, çıktısının çevre ihtiyaçlarına cevap veremediğini göstermektedir.

“Fakültenin çevreye karşı olan görevlerini gerçekleştirme derecesi” konusunda yığılma daha çok “orta” ve “az” düzeyindedir. “Orta” düzeyde diyenlerin oranı %44.8 iken “az” diyenlerin oranı %37.9'dur. “Çok” diyen %8.6 oranında iken, “tam” diyen yoktur. Buradaki ortalama $X=2.48$ gibi ortanın oldukça altında bir rakamdır. Fakülte bu haliyle, öğretim elemanlarının algılarına göre çevreye karşı görevlerini yeterince gerçekleştirememektedirler. Elemanlar bir yerde kendilerini de eleştirmektedirler.

“Fakültenin, ülkenin bilimine yaptığı katkıyı etkili bulma derecesi 41.4 ile “az”, %39.7 ile “orta”, %8.6 ile “hiç” ve “çok” oranlarında toplanmıştır. Tam olduğu görüşünü savunan yoktur. Bu konudaki ortalama $X=2.45$ 'tir. Elemanlar bu konuda da kendilerini eleştirmektedirler. Üniversitenin yeni kurulması belki buradaki yetersizliği, daha affedilir kılabilir.

“Fakültenin, ülkenin eğitimine yaptığı katkıyı etkili bulma” derecesi ise, daha çok “orta” ile “çok” düzeyinde toplanmıştır. “Hiç” diyen yoktur. “Orta” diyenlerin %41.4, “çok” diyenlerin oranı %32.8, “az” diyenlerin oranı %24.1'dir. Ortalama ise $X=3.12$ 'dir. Öğretim elemanları bu konuda katkılarının bilime göre daha fazla olduğunu düşünmekte, eski öğretmen okulu olma özelliklerini sürdürdüklerini düşündürmektedirler.

“Fakültenin gelişerek değişme derecesi” konusunda da görüşlerin “az” ile “orta” düzeyinde yığıldığı görülmektedir. “Orta” düzeyinde %39.7, “az” düzeyinde %37.9, “çok” düzeyinde ise %22.4'tür. Bu konuda “hiç” ve “tam” diyen yoktur. Buradaki aritmetik ortalama $X=2.84$ 'tür. Elemanlar, büyük bir çoğunlukla fakültenin gelişerek değişmediğini düşünmekte ve bir yerde çağın gerisinde kaldığını vurgulamaktadırlar. Fakülte bu haliyle doğal olarak etkin, çağdaş bir eğitim yapamayacaktır. Fakülte'deki genç elemanlar ise bu konuda pek etkili olamamaktadırlar.

“Fakültenin eleman alırken objektif davranması”na ilişkin olarak elemanların görüşlerinin %48.3 oranla “orta”, %24.1 oranla “az”, %12.1 oranla “çok” düzeylerinde yığıldığı görülmektedir. Ama çoğunluğun “orta” ve “az” düzeyinde olduğu dikkati çekmektedir. Bu da %72.4 gibi oldukça yüksek bir rakama ulaşmaktadır. Bu konudaki aritmetik ortalama $X=2.67$ 'dir. Fakültenin

bu haliyle, doğal olarak gelişerek değişmesi de mümkün olmayacaktır. Böylece bu iki sorunun birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

“Çalışılan birimin amacına uygun çalışma derecesi” konusunda %48.3 oranla “orta”, %27.6 oranla “az”, %17.2 oranla “çok” düzeyi vurgulanmıştır. Burada da çoğunluk %76 gibi yüksek bir oranla “orta” ve “az” düzeyinde toplanmıştır ki bu durum da pek olumlu bir görüntü vermemektedir. Buradaki aritmetik ortalama $X=3.03$ 'tür.

“Kurumdaki görevle ilgili işbölümünün başarı derecesi” ise elemanlarca yine %41.4 oranla “orta”, %32.8 oranla “az”, %15.5 oranla “çok” düzeyinde görülmektedir. Bu konuda “tam” optimal bir işbölümü vardır görüşünü savunan yoktur. Ortalama $X=2.62$ 'dir. Ortalamanın ortanın bile altında olması işlerin gerçek anlamda yapıldığı düşüncesi yerine, “idare-i maslahatçılık” içinde yürütüldüğünü düşündürmektedir.

“Yapılacak görev ve toplantıların yeterli süre önce duyurulma derecesi” konusunda elemanlar %39.7 ile “orta”, %28 ile “az”, %22.4 ile “çok” görüşünü savunmuşlardır. Burada yığılma daha çok orta düzeylerde. Buradaki aritmetik ortalama 2.93'tür. Bu durum yönetimin toplantı ve görev öncesinde elemanlarına hazırlık yapma, konulara hakim olma için gerekli ve yeterli zamanı vermediği, plan ve karar verme konusunda yeterli olmadığı izlenimini vermektedir. Bu da yönetimde “planlılık” yerine “an” lık düzenlemelerin yapıldığını ortaya çıkarmaktadır.

“İletişim ağının formal olarak işlenmesi” ne ilişkin olarak %46.6 oranla “orta”, %33 oranla “az”, %15.5 oranla “çok” görüşü benimsenmiştir. Burada da yığılma %79.4 ile “orta” ve “az” dadır. “Orta” ile “çok”un toplamı ise %62.1'dir. Nitekim aritmetik ortalama $X=2.79$ 'dur. Sonuçta ortanın altı ağırlıklı görülmektedir. Elemanlar bilgileri daha çok informal yolla edinmektedirler. Bu da yönetimde sağlıklı bir iletişim kanalı olmadığının göstergesidir.

“Elemanların zamanlarını verimli olarak değerlendirmesi” konusunda elemanlar %48.3 oranla “orta”, %26 oranla “çok”, %19 oranla “az” düzeyinde verimli olduklarını savunmaktadırlar. Buradaki ortalama $X=3.05$ 'tir. Elemanlar, konu kendileri olduğunda yönetim ve örgütün tümü konusunda olduğu kadar acımasız davranmamakta, kendilerine karşı daha hoşgörülü bir tutum içine girmektedirler. Bir yerde biz istekli ve iyi niyetliyiz, ancak yönetimde aksaklıklar var, biz de bu kadar yapabiliyoruz, demektedirler, anlamına gelebilir.

“Bölümün gelişmesine yapılan katkı” konusunda elemanlar kendilerine karşı daha iyimser bir tavır sergilemişlerdir. Burada $X=3.45$ 'tir. “çok” katkı yapıyorum diyenlerin oran %45 olup 26 kişi, “orta” derecede katkı yapıyorum diyenlerin oranı ise %43 olup, 25 kişidir. Diğerleri ise 3 kişi ile “tam” şeklindedir.

Kadın-Erkek Öğretim Elemanlarının Görüşleri Arasındaki Fark: Araştırmada tüm sorulara ilişkin kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgüt iklimine bakış

açıları arasında bir farkın olup olmadığı, bağımsız t testi ile test edilmiştir. Kadın öğretim elemanı sayısı 21 olup ortalaması 137.33' tür. Erkek öğretim elemanı sayısı 37 olup, ortalaması 136.38 olarak bulunmuştur. Bu durum t testi yapılan grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığını göstermiştir ($t = .11, p = .91$).

Bu durumda kısaca öğretim elemanlarının cinsiyetleri onların örgüt iklimine bakış açılarında bir etken değildir. Elemanların aldıkları benzer eğitim onların konu ve olaylara bakış açılarında bir yerde benzerlik oluşturmuş, denebilir.

Yönetici Olan ve Olmayan Öğretim Elemanlarının Görüşleri Arasındaki Fark: Öğretim elemanlarının yönetici kadrosunda olup olmamalarına göre, örgüt iklimine bakış açılarında fark olup olmaması konusu da bağımsız t testi ile test edilmiştir.

Test sonucuna göre 11 yönetici, 47 yönetici olmayan eleman vardır. Burada ($t=.41, p=.69$) iki grup arasındaki fark istatistiksel olarak manidar değildir. Yöneticilere ait ortalama 139.36, yönetici olmayanlara ait ortalama ise 136.34'tür. Tüm grubun anketten aldığı puan ortalaması 136.91; en düşük 94, en yüksek 186'dır. Standart sapma ise 22.08'dir.

Buna karşılık, ayrıca "örgüt çevresi" kapsamında değerlendirilen soruların da karşılaştırması yapılmıştır. "Örgüt çevresi"ne ilişkin olarak kadın-erkek öğretim elemanlarının örgüt çevresine bakış açıları arasında farkın olup olmadığı da bağımsız t-testi ile test edilmiştir. Burada örgüt çevresi soruları için kadınlara ait ortalama $X=34.24$, erkeklere ait ortalama $X=34.30$ olarak bulunmuştur. 21 kadın ve 37 erkek öğretim elemanı için yapılan t-testi, grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığını ortaya çıkarmıştır. Sonuçta $\alpha=.05$ düzeyi kullanılarak yapılan t testinde ($t=-.036, p=.97$) olarak bulunmuştur.

Bu gruptaki sorular için yine bağımsız t testi uygulanarak idari görevi olanlarla olmayanlar arasındaki farka bakılmıştır. 11 idareci, 47 idareci olmayan eleman arasında, idarecilere ait ortalama $X=36.45$, idareci olmayanlara ait ortama ise $X=33.77$ olarak bulunmuştur. Buradaki $\alpha=.05$ düzeyinde t değeri 1.36 p değeri ise .18'dir.

Görüldüğü gibi anketin geneline ait sonuçlarda da, sadece "örgüt çevresi"ne ait sorularda da "kadın-erkek" ile "idareci-idareci olmayan" öğretim elemanları arasında görüş farklılığı yoktur.

Öneriler: Elde edilen sonuçlardan tüm bunlardan yola çıkılarak, fakültenin çevredeki olumlu imajının artırılması için gerekli önlemler alınması gerektiği görülmektedir. Bölgenin özellikle deprem yaşadığı da dikkate alınarak, fakülte çevrenin ihtiyaçlarını saptayarak, çevreye karşı daha etkili görev üstlenmelidir. Üniversite, ülkemizin bilim ve eğitime katkısını artırmak için araştırma fonlarını etkin kullanılabilir hale getirmelidir. Fakültenin bu yapı ile gelişemeyeceği

anlaşıldığına göre, elemanların objektif seçimi ve onların eğitiminin çağa uyumu konusunda çaba harcanmalıdır. Birimlerin amacına uygun çalışması için görevle ilgili iş bölümü başarılı biçimde sonuçlandırılmalı, gerekirse görev analizleri yapılmaktadır. Toplantılar ve görevler gerekli hazırlık yapılabilecek kadar önceden duyurulmalı, bunun için formal iletişim kanalları iyi işletilmelidir. Bunların ötesinde, elemanların tümü aynı gemide oldukları düşüncesiyle hareket ederek işe girişmelidirler. Elemanlar kendilerinin fakültelerine katkı yaptıklarını düşünmektedirler. Bu olumlu düşünceyle katkının daha da geliştirilmesi yoluna gidilmelidir.

KAYNAKLAR

- Altun, Akbaba Sadegül; **Örgüt Sağlığı**, Nobel Yayın Dağ., Ankara 2001.
- Aytaç, Tufan; **Okul Merkezli Yönetim**, Nobel Yayın Dağ., Ankara 2000.
- Bilgen, H.Nihat; **Örgüt İklimi**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yay., No:235, Ankara 1990.
- Çelik, Vehbi; **Okul Kültürü ve Yönetim**, Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri Yay., Ankara 1997.
- Ertekin, Yücel; **Örgüt İklimi**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yay., No:174, Ankara 1978.
- Ertekin, Yücel; **Stres ve Yönetim**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, No: 253, Ankara 1993.
- Fink, Edward L.; Chen, Shih-Shin; "A Galileo Analysis of Organizational Climate", **Human Communication Research**, June 1995, June 95, Vol.21, Issue 4, p.494, 28 p, 5charts, 2 diagrams.
- Gürsel, Musa; **Okul Yönetimi**, İnci Ofset, Konya 1995.
- Narasimhan, K; "Organizational Climate at the Universtiy of Braunton in 1996", **Total Quality Management**, June 1997, Vol.8, Issue 2/3, ps.233, 5p.
- Peker, Ömer; **Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, No: 258, Ankara 1995.
- Schneider, B.; Brief A.P; "Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change", **Organizational Dynamics**, Spring 1996, Vol.24 Issueh, p.7-13, 3bw.
- Stetzer, Adam; Morgeson, Frederick P.; "Organizational Climate and in effectiveness: Evidence From 25 Outdoor Work Crew Divisions", **Journal of Quality Management**, June 1997, Vol.2, Issue 2, p.251, 15p.5 chats.
- Toulson, Paul; Smith, Mike, "The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices", **Public Personnel Managemet**, Fall 94, Vol.23, Issue 3, p.453, 16p, 6 charts.
- Uluğ, Fevzi; **Eğitimde Grup Süreçleri**, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yay., No: 295, Ankara 1999.