

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİNİN ÖRGÜTSEL İKİLMİ

Burhanettin Dönmez

İnönü Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav
Yönergesi'nin

E.Y.D. Anabilim Dalı İçin Öngördüğü

DOKTORA TEZİ

olarak hazırlanmıştır.

MALATYA
Mart, 1992

"Babona"

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

İz bu çalışma, ibrimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Masken _____

Üye _____

Üye _____

ÖZAY

Yukarıdaki, imzaların, adı geçen Öğretim Üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../...../199.

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Her insan gibi Örgütlerin de bir kişiliği vardır. Bu kişilik, Örgütün ikliminde görülür. Bu araştırmada, Öğretim elemanlarının Üniversite'nin Örgütsel iklimini nasıl algıladıkları araştırılmış ve bulgulara dayalı olarak öneriler geliştirilmiştir.

Örgütler de insanlar gibi yaşadıkları sürece çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Sorunlar bitmeyeceğine göre, önemli olan sorunları çözebilecek güçte olmaktır. Güç bilgidir. Bir Üniversite de bilim ürettiği ve sorunlarının çözümünde bilimsel yöntemlere başvurduğu sürece güçlü olacaktır. Amacımız Üniversitemizi daha güçlü kılmak ve sorunlarının çözümüne katkıda bulunmaktır.

Bu amaçla çalışırken karşılaştığım her türlü sorunun çözümünde değerli ilgi ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof.Dr. Mustafa AYDIN başta olmak üzere, özellikle istatistiksel analizler ve verilerin bilgisayar ortamına aktarılması konularında yardımlarını gördüğüm hocalarım Doç.Dr. Mustafa ERGÖN, Doç.Dr. Kemal AÇIKBOZ, Doç.Dr. Kamile AÇIKBOZ, Doç.Dr. Mahmut TANDOĞAN ve bilgisayar uzmanı İlhami TÜRKDOĞAN'a teşekkürü borç bilirim.

Burhanettin DÖNMEZ

İÇİNDEKİLER

| | |
|------------------|------|
| ONAY..... | 111 |
| UNSUZ..... | 1V |
| İÇİNDEKİLER..... | V |
| TABLolar..... | viii |

BÖLÜM I

| | |
|---------------------|------|
| GİRİŞ..... | 1-34 |
| Problem Durumu..... | 1 |
| Problem..... | 9 |
| Alt Problemler..... | 9 |
| Sayıtlılar..... | 10 |
| Sınırlamalar..... | 10 |
| Tanımlar..... | 10 |

BÖLÜM II

| | |
|---|-------|
| KURAMSAL YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR..... | 11-28 |
| Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar..... | 14 |
| Türkiye'de Yapılan Bazı Araştırmalar..... | 28 |

BÖLÜM III

| | |
|---|-------|
| YUKTEN..... | 35-40 |
| Araştırmanın Yöntemi..... | 35 |
| Evren..... | 35 |
| Örnekler..... | 36 |
| Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi..... | 36 |
| Verilerin Analizi..... | 39 |

BÖLÜM IV

| | |
|--|--------|
| BULGULAR VE YORUM..... | 41-148 |
| Düğütsel Amaclara Ulasma Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 41 |
| Demokratiklik Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 47 |
| Özerklik Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 61 |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 70 |
| İletişim Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 77 |
| İnsan İlişkileri Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 86 |
| Yöneticilerin Nitelikleri Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 96 |
| Disiplin Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 112 |
| Fiziksel Kosullar Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 123 |
| Öğret Durumu Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 135 |
| İşin İlginçliği ve Önemli Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 145 |
| Düğütsel Görüntü Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 153 |
| İş Garantisi Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 160 |
| Sosyal Olanaklar Boyutu ile ilgili Bulgular ve Yorumu..... | 168 |

BÖLÜM V

| | |
|-----------------------------------|---------|
| SONUCLAR VE ÖNERİLER..... | 175-186 |
| Sonuclar..... | 175 |
| Öneriler..... | 182 |
| Uygulayıcılar için Öneriler..... | 182 |
| Araştırmacılar için Öneriler..... | 183 |

BÖLÜM VI

| | |
|----------------|---------|
| ÖZET..... | 198-204 |
| KAYNAKLAR..... | 205-209 |
| EKLER..... | 210-238 |

TABLOLAR

| <u>Tablo</u> | <u>Sayfa</u> |
|---|--------------|
| 1. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı... | 51 |
| 2. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 52 |
| 3. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 53 |
| 4. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 54 |
| 5. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı | 54 |
| 6. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışma ya da Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 55 |
| 7. Örgütsel Amaçlara Ulaşma Boyutuna İlişkin Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 57 |
| 8. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 60 |
| 9. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 61 |
| 10. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması..... | 61 |
| 11. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı.... | 63 |
| 12. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 64 |
| 13. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması..... | 64 |
| 14. Demokratiklik Boyutuna İlişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 65 |

| | | |
|-----|--|----|
| 15. | Demokratiklik Boyutuna İlişkin Algıların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışma Durumuna Göre Dağılımı..... | 66 |
| 16. | Demokratiklik Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 67 |
| 17. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 71 |
| 18. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 72 |
| 19. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması..... | 73 |
| 20. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 74 |
| 21. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi.... | 74 |
| 22. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması... | 75 |
| 23. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Yöneticilik Boyutuna Göre Karşılaştırılması..... | 76 |
| 24. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 77 |
| 25. | Özerklik Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 78 |
| 26. | Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 81 |
| 27. | Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 81 |
| 28. | Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine göre Dağılımı..... | 82 |
| 29. | Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 83 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 30. | Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 83 |
| 31. | Yükselme ve Gelişme olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı. | 84 |
| 32. | Yükselme ve Gelişme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 85 |
| 33. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 88 |
| 34. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 89 |
| 35. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 90 |
| 36. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi.. | 91 |
| 37. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması... | 92 |
| 38. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Yöneticilik Görevine Göre Karşılaştırılması..... | 92 |
| 39. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 93 |
| 40. | İletişim Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 94 |
| 41. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 97 |
| 42. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 98 |
| 43. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması..... | 99 |
| 44. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı | 100 |
| 45. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 100 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 46. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 101 |
| 47. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 102 |
| 48. | İnsan İlişkileri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 103 |
| 49. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 107 |
| 50. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi. | 108 |
| 51. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması | 109 |
| 52. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 110 |
| 53. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 111 |
| 54. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 111 |
| 55. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 112 |
| 56. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 113 |
| 57. | Yöneticilerin Niteliklerine İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 114 |
| 58. | Yöneticilerin Kararlarda Bireysel Amaçları Dikkate Alma Derecesi..... | 116 |
| 59. | Yapılan Eleştirilerin Yöneticilerin Karar ve Uygulamalarını Etkileme Derecesi..... | 117 |
| 60. | Yöneticilerin Eleştiriye Değismeye ve Gelişmeye Açıklık Derecesi..... | 118 |
| 61. | Yöneticilerin Kararlarında Hareket Noktası Olarak Kurumun Amaçlarını Alma Derecesi..... | 118 |

| | | |
|-----|--|-----|
| 62. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 122 |
| 63. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 123 |
| 64. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması..... | 123 |
| 65. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 124 |
| 66. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi.... | 125 |
| 67. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması... | 126 |
| 68. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 127 |
| 69. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 128 |
| 70. | Disiplin Boyutuna ilişkin Alguların Cinsiyette Göre Dağılımı..... | 128 |
| 71. | Fiziksel Koşullar Boyutuna ilişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 133 |
| 72. | Fiziksel Koşullar Boyutuna ilişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 134 |
| 73. | Fiziksel Koşullar Boyutuna ilişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması..... | 135 |
| 74. | Fiziksel Koşullar boyutuna ilişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı.. | 136 |
| 75. | Fiziksel Koşullar Boyutuna ilişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 137 |
| 76. | Fiziksel Koşullar Boyutuna ilişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması..... | 138 |
| 77. | Fiziksel Koşullar Boyutuna ilişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 139 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 78. | Fiziksel Koşullar Boyutuna İlişkin Algıların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 140 |
| 79. | Fiziksel Koşullar Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 141 |
| 80. | Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Fiziksel Koşulları "hic-az" Olarak Değerlendirme Yüzde-leri..... | 143 |
| 81. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 146 |
| 82. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 147 |
| 83. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Çalışılan Kurum Göre Karşılaştırılması..... | 147 |
| 84. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 148 |
| 85. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 149 |
| 86. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 150 |
| 87. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 150 |
| 88. | Öcret Durumuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 151 |
| 89. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 155 |
| 90. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 156 |
| 91. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 156 |
| 92. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 157 |

| | | |
|------|---|-----|
| 93. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı | 158 |
| 94. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Alguların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı.... | 159 |
| 95. | İşin İlginçliği ve Önemi Boyutuna İlişkin Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 160 |
| 96. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 162 |
| 97. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 163 |
| 98. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı... | 164 |
| 99. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi | 165 |
| 100. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 166 |
| 101. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmamam Durumuna Göre Dağılımı..... | 167 |
| 102. | Ürgütsel Görüntü Boyutuna İlişkin Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 168 |
| 103. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 170 |
| 104. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Alguların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 171 |
| 105. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı..... | 172 |
| 106. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 173 |
| 107. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 173 |
| 108. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Alguların Daha Önce Bir Başka Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 174 |

| | | |
|------|---|-----|
| 109. | İş Garantisi Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 175 |
| 110. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı..... | 178 |
| 111. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi..... | 179 |
| 112. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması..... | 179 |
| 113. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı... | 180 |
| 114. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi..... | 181 |
| 115. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı..... | 182 |
| 116. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 182 |
| 117. | Sosyal Olanaklar Boyutu ile İlgili Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 183 |

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, denenceler, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

İnsan toplumsal bir canlıdır. Toplum halinde yaşamının bir sonucu olarak sorunların çözülmesi ve gereksinimlerin karşılanması isteği insani, toplumun diğer üyeleri ile işbirliği yapmaya, birlikte çalışmaya zorlamıştır. Toplamların uygarlık düzeylerinin giderek yükselmesi bu zorunluluğu daha da artırmaktadır. Çağdas toplumlar örgütlü toplumlardır.

Örgütler, bireylerin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanırlar. Bireyler, güç ve yeteneklerini örgütler aracılığı ile bütünleştirerek bireysel güç ve yeteneklerini aşan amaçlarını daha kısa sürede, daha az enerji ve emek harcayarak, daha nitelikli bir şekilde karşılarlar. Bu açıdan bakıldığında örgütler bireysel amaçların, bireyler de örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesi için araç durumundadırlar (Aydın, 1988.s.9).

Bu nedenle, işgörenlerin örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için daha fazla çaba harcamalarını sağlamak, hangi edla anılırsa anılsın, bütün güdüleme kuramlarının temel amacıdır (Özalp, 1987. s. 283; İncir, 1985. s.126). Yıllardır yapılan araştırmalar, insanın esasal ekonomik, sosyal ya da özgerçekleştirime yönelik insan modelinden daha karmaşık olduğunu ortaya koymuştur (Schein, 1978. s.97).

insanı karmaşık ve değişken, yani güdüler öğrenen-bilen, bir canlı olarak kabul eden çağcıl kuramda, güdülemenin psikolojik sözleşmeyle açıklanmaya çalışılması, örgütsel davranışın daha iyi anlaşılması konusunda önemli ipuçlarının elde edilmesine ve daha anlamlı bir bakış açısının geliştirilmesine yol açmıştır (Kaldırımçı, s.118).

İşgörenlerin örgütle veya yönetimle, yönetimin de işgörenlerle ilgili çeşitli sayıltıları ve beklentileri vardır. Birsey bir örgütte çalışmayı kabul ettiği andan itibaren, yasal ekonomik sözleşme ile birlikte taraflar arasında bir de psikolojik sözleşme oluşur (Schein, 1978. s.14-15).

İşgörenle örgüt arasında yapıldığı varsayılan bu sözleşmenin, tarafların karşılıklı beklentilerinin be-

lırlı bir ölçüde karşılanmış olması koşuluyla geçerli olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, bir örgütte çalışan birey, örgüt tarafından kendisine verilen işi yapmayı, belirli yer ve zamanda istenilen yerde bulunmayı, genel olarak üstlerinin emirlerine uygun davranmayı kabul eder. Bunun karşılığında da ücret, çalışırken gerekli olan araç-gereç, iş güvenliği vb. ister. İşgörenlerin verilen işi yapmaması veya ücretinin ödenmemesi gibi durumlar işgören örgüt ilişkisini bozan, yasal ekonomik sözleşmeye aykırı durumlardır. Fakat şu soru hemen akla gelmektedir. Bu karşılıklı isteklerin yerine getirilmesi işgöreni güdülemek için yeterli olacaktır? Böyle bir soruya evet demek oldukça güç görünmektedir. Çünkü, gerek birey, gerekse örgüt birbirlerinden daha fazlasını bekleyebilirler. Özellikle işgörenler, beklentilerinin gerçekleşmesi olasılığının yüksek olması veya gerçekleşebileceğine ilişkin inançlarının güçlü olması oranında işi ve örgütü benimseyerek daha fazla çaba harcarlar.

Belli bir kişiliğe, belli bir kültürden kaynaklanan beklentilere sahip işgörenlerin, iş ortamında beklentilerini bulamamaları, bir takım beklentilere sahip olan örgütün ve yöneticilerin işgörenleri olumsuz şekilde değerlendirmeleri, psikolojik sözleşmenin aksamasına neden olabilir. Bu noktada beklenen gelişme, mevcut

ilişkilere göre yeni bir dengenin sağlanması olabilir. Örneğin, işgören belki daha az çalışacak, belki sürekli yakınacak, gönülsüzce örgütte bulunmaya devam edecek ve başka bir örgütte daha iyi koşullarda iş bulabildiğinde işi bırakabilecektir. Böyle bir durumda, işgören örgüt uyumunun çok az olduğu söylenebilir.

Psikolojik sözleşmenin içeriğinin ne olacağı tamamen bireyin ve örgütün özelliklerine bağlıdır. Bireylerin sahip oldukları psikolojik (algılama, öğrenme, kişilik, tutumlar, vb.) ve sosyolojik (kültür, aile çevresi, sosyal sınıf, grup, vb.) davranış etkenleri ile örgütün benimsediği amaçlar, yönetim felsefesi ve politikası gibi etkenler, psikolojik sözleşmenin içeriğinin belirlenmesinde etkili olabilirler.

Claya örgüt ve birey açısından ayrı ayrı bakıldığında, söylenenler doğru olmakla birlikte, yöneten yönetilen ilişkisi açısından çok önemli olan örgüt iklimini çok sayıda bağımsız değişken belirler.

Örgüt iklimi uygun olmadıkça personel yönetiminin dikkatle hazırlanmış politika ve kuralları, liderlik ve deneticilik eğitimindeki ileri teknikler, arkadaş kazanma ve insanları etkileme becerileri ile ilgili bütün yöntemler, yönetilenler tarafından istismar ve hile olarak yorumlanabilir (Mc Gregor, 1970. s.102). Aynı poli-

tika ve kuralların değişik örgütlerde farklı sonuçlar vermesi bunu göstermektedir (Mc Gregor, 1970. s.103).

Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin algılamaları ile işlerlik kazanan, onların davranışlarını etkileyen ve onların davranışlarından etkilenen, göreceli olarak sürelilik gösteren bir örgüt içi niteliktir. Çok sayıda değişken arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Genel olarak örgütsel, bireysel ve çevresel değişkenler olarak sınıflandırılan bu değişkenlerden birindeki değişme örgütsel iklim üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütler iklimleri açısından birbirlerinden farklıdırlar. Hiç bir örgütün iklimi diğerinin aynısı değildir. "Birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur" (Malpin, 1966. s.131).

Bununla birlikte, eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran, bu örgütlerin iklimleri üzerinde etkili olabilen, eğitim örgütlerine özgü bazı özellikler vardır.

1. Çok yönlü amaçları: Eğitim örgütleri bir yandan toplumun, diğer yandan bireyin beklentilerini karşılamak zorundadırlar. Hem ekonominin gereksinim duyduğu insan gücünü yetiştirmek, hem bireye ilgi istidat ve yeteneklerine uygun beceriler kazandırmak görevlerini yerine getirmek zorundadırlar (M.E.T.K.Md.3-4). Diğer

görünümü ile eğitim örgütlerinin amaçlarının bir bölümünü var olan toplumsal kültürün korunması ile yeni kuşaklara aktarılması oluşturunken; diğer yandan yeni değerlerin ve kültürün topluma kazandırılması beklenmektedir. Başka bir anlatımla eğitim örgütlerinin amaçları hem tutucu-hem devriaci, hem bireysel hem toplumsal, hem geçmişe hem de geleceğe yönelik özellikler içermektedir.

2. Kapsamlılık Eğitim örgütleri, bir yandan toplumdaki çeşitli yaş dilimlerini, diğer yandan bireyin yaşamının tümünü kapsamak zorundadırlar. Ayrıca eğitim, doğa ve toplum bilimlerinin ortak uygulama alanı olarak kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Kapsamlılık eğitim amaçlarının çeşitlenmesi, yapısal büyüme ve örgütsel yayılma biçiminde gözlenir. Kapsamı genişleyen eğitim örgütlerinde oluşan etkileşim bireylerin yeni nitelikler kazanmalarına neden olur. Bu çok yönlü etkileşim örgütün iklimini de etkiler.

3. Değişkenlik Çağdaş toplumların en basit özelliklerinin hızlı değişme olduğu söylenebilir (Sağlam, 1979. s.9). Eğitim örgütleri toplumsal değişimde en önemli rolü oynaması gereken örgütlerdir. Eğitim toplumsal, ekonomik ve politik sistemlerin bir türevidir. Eğer görülecek olursa, eğitim örgütlerinin bu sistemlerdeki değişimlerden etkilenmemesi olanaksızdır (Bursalıoğlu, 1984. s.v). Ayrıca eğitimin disiplinler arası uygulamalı

bir bilim olması nedeniyle, bilim ve uygulamadaki değişmelerin sonuçlarına göre eğitim örgütlerinin de kendi amaçlarını ve yöntemlerini değiştirmeleri gerekir (Kısakürek, 1984. s.1). Evrensel ve ulusal düzeydeki önemli olaylar eğitim örgütlerini amaçları, yapıları, yönetim anlayışları ve tüm bunların bir sonucu olarak iklimleri açısından değişmeye zorlayabilirler.

4. Eğitim örgütlerinin ham maddesi ve ürünü insan-
dırı Eğitim örgütleri üzerinde çalıştıkları ham madde-
nin ve ürünün toplumdaki gelen ve topluma giden insan
olması nedeniyle diğer örgütlerden ayrılırlar. Bu neden-
le eğitim örgütlerinin birey boyutu kurum boyutundan
daha duyarlı, informal yanı sıra formal yanından daha ağır,
etki alanı yetki alanından daha geniştir (Bursalıoğlu,
1987. s.57).

İnsanla doğrudan ilgili, toplumsal, çok amaçlı,
yaygın örgütler olarak eğitim örgütleri, değişmenin
kaçınılmaz bir sonucu olarak dünyanın hemen her yerinde,
toplumun değişik kesimleri tarafından, sürekli elesti-
rilmektedirler. Yüksek öğretim kurumları da bu elesti-
rilerin kapsamındadır.

Ülkelerin kalkınmasında başta araştırma ve eğitim
olmak üzere bir çok görevi üstlenmiş olan yüksek öğretim
kurumları, görevlerinin ağırlığı ve kontrol edilemeyen

evrensel, ulusal ve yerel düzeydeki etkiler nedeniyle bir gerilim yaşamaktadırlar.

Ülkemiz açısından düşünüldüğünde toplumdaki değişmelerin eğitim sistemimize, yükseköğretimimize yansımaları ve etkileri önemli sonuçlar doğurmuştur. Cumhuriyet döneminde, çağdaş anlamda oluşturulmaya başlanan yükseköğretim sistemimiz ve Üniversitelerimizle ilgili 1933 yılında 2552; 1946'da 4936; 1960'da 115 ve 119; 1973'de 1750 ve son olarak 1981 yılında 2547 sayılı yasalarla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu durum yükseköğretimi düzenleme işinin devam ettiğini, henüz istenilen düzeye gelinmediğini göstermektedir.

Doğaldır ki, yüksek öğretimin yapısından ve genel bir çerçeve çizen yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar ortak olmakla birlikte, ülkenin çeşitli bölgelerinde, kendi çevresel, yönetsel ve örgütsel koşulları içinde etkinlik gösteren Üniversitelerin sorunları da birbirinden farklı olacaktır.

Konuya özellikle ülkenin doğusunda bulunan gelişmekte olan Üniversiteler açısından bakılacak olursa, bu Üniversitelerin farklı özellikler gösterdikleri görülmektedir.

Bu durumu Güçlüol şöyle ifade etmektedir:

... yakın bir gelecekte, sorun yüksek öğretim kurumları arasında bir nitelik, dereceleme veya sınıflara ayırma sorunu olarak karşımıza çıkacaktır. Bu nedenle, denilebilir ki, Türkiye'de yükseköğretim sorunu büyük ölçüde öğretim elemanı sorunudur (Güçlüol, 1988, s.249).

Bu sorun, sorumlu resmi organlar tarafından da zaman zaman vurgulanmaktadır. Sorunun çözümü için yapılan çalışmalar sürmekle birlikte, bugüne kadar yapılan çalışmaların istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir.

Özellikle gelişmekte olan Üniversitelere çeşitli nedenlerle (rotasyon, kadro, daha fazla ekonomik kazanç vb.) giden öğretim elemanlarının bu Üniversitelerde tutulabilmeleri ve çalışmalarını için uygun koşulların sağlanması, her Üniversite için mikro planda üzerinde önemle durulması gereken bir sorundur.

İşte bu nedenle, Doğu Anadolu'da 15 yıl önce kurulmuş ve henüz kuruluşunu ve gelişmesini tamamlamamış olan İnönü Üniversitesi'nde, Üniversitenin amacına ulaşmasında birinci derecede önemli rol oynayan öğretim elemanlarının Üniversitenin örgütsel iklimini nasıl algıladıkları araştırmaya değer görülmüştür.

Araştırmanın problemi aşağıda olduğu gibi belirlenmiştir.

Problem Cümlesi

İnönü Üniversitesi'nin fakülte ve meslek yüksek-
okullarında görevli öğretim elemanlarının algılarına
göre, İnönü Üniversitesi nasıl bir örgütsel iklim sergi-
lemektedir?

Alt Problemler

1. Algılanan örgütsel iklim,
 - a) fakülteler arasında,
 - b) yüksekokullar arasında,
 - c) fakülte ve yüksekokullar arasında, fark göstermekte midir?
2. Algılanan örgütsel iklim, akademik Ünvanlara (profesörlere, doçentlere, yardımcı doçentlere, öğretim görevlilerine, okutmanlara ve araştırma görevlilerine) göre fark göstermekte midir?
3. Algılanan örgütsel iklim yönetim görevi bulunan ve yönetim görevi bulunmayan öğretim elemanlarına göre fark göstermekte midir?
4. Algılanan örgütsel iklim daha önce bir başka Üniversitede çalışmış olma durumuna göre fark göstermekte midir?

5. Algılanan örgütsel iklim cinsiyete göre fark göstermekte midir?

Sayıtlılar

1. Örgütsel iklim, bireyin örgütsel koşulları nasıl algıladığı ile ilgilidir. Bireysel algılara dayalı olarak oluşan örgütsel iklim bireyin davranışlarını etkiler.

2. Örgütsel iklimin birey davranışları üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkisi zamanla değişmekle birlikte bu etki göreceli bir sürekliliğe sahiptir.

3. Her örgütün özelliğinden kaynaklanan, örgütsel iklimi etkileyen, duruma bağımlı çok sayıda bağımsız değişken vardır.

4. Örgüt iklimi örgütün kişiliğini simgeler.

Sınırlamalar

Bu araştırma, İnönü Üniversitesi bünyesinde yer alan Eğitim, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ile Adıyaman, Arapkir ve Malatya Meslek Yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının çalıştıkları fakülte ya da yüksekokulların örgütsel iklimine

ilişkin algıları ile sınırlıdır.

Tip ve Mühendislik fakülteleri ile Elbistan Meslek Yüksekokulu öğretim elemanı sayılarının yetersizliği ve yakın tarihlerde kurulmuş olmaları nedeniyle araştırma kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Tanımlar

Örgütsel İklım: Örgütteki bireyler tarafından algılanan, onların davranışlarını etkileyen ve onların davranışlarından etkilenen, görece olarak süreklilik gösteren bir örgüt niteliğidir.

Algı: Dış çevre değişkenlerinden gelen izlenimlerin kavranması ve onlara bir anlam verilmesidir (Adasal, 1977. s.724).

Öğretim Elemanı: Yüksek öğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri ile öğretim yardımcılarınıdır (2547 S.K.).

Öğretim Üyesi: Yüksek öğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir (2547 S.K.).

Öğretim Yardımcısı: Yükseköğretim kurumlarında belirli süreler için görevlendirilen araştırma görevliler-

ri, okutmanlar, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim öğretim planıcıları ile belirli konularda eğitim-öğretim ve uygulama yaptıran öğretim görevlileridir (2547 S.K.).

Fakülte: Yüksek düzeyde eğitim öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan; kendisine enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluşlar bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur (2547 S.K.).

BÖLÜM II

KURAMSAL YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgüt iklimi ile ilgili literatürde yer alan bazı bilgiler, yurt dışında ve yurt içinde yapılan araştırmalar yer almaktadır.

1960'lı yıllardan beri örgüt iklimi kavramı çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanmıştır. Gerçekten yönetim bilimi ile ilgili kaynakların bir çoğunda en çok tartışılan fakat en az anlaşılan konulardan biri örgüt iklimidir (Guinnon, 1973. s.20). Örgüt iklimi bazı belirleyici terimler kullanılarak tanımlanmak istenmiştir. Örgüt kültürü, psikolojik iklim ve şirket kişiliği son yıllarda sık kullanılan deyimlerdir.

Campbell ve arkadaşları örgüt iklimini, örgütlerin üyeleri ve çevreleri ile ilişkiler biçimlerinden türetilen ve belirli bir örgüte özgü olan tutumlar bütünü olarak tanımlamaktadırlar (Varol, 1987. s.217).

Benzer biçimde Katz ve Khan'da, "her örgüt kendi tabuları, gelenekleri ve görenekleri ile kendi kültür veya iklimini yaratır" demektedir (Katz ve Khan, 1977. s.71).

Bazı yazarlar ise, örgüt kişiliği ile örgüt iklimini aynı şey olarak görmektedirler. Örgüt iklimi kavramını endüstri psikolojisine sokan Gellerman, bu kavramın yönetsel gelenekleri de içerdiğini ve kendine özgü bir çalışma ortamını ifade ettiğini, bunun ise örgütün kişiliği demek olduğunu ifade etmektedir (Ertekin, 1977. s.167).

James ve Jones ise kullandıkları psikolojik iklim kavramını örgütten ve gruplardan bağımsız, bireysel algılara dayalı olarak açıklamaktadırlar (Howe, 1977. s.107). Buna koştur bir görüş belirten Hampton, Summer ve Weber ise örgüt iklimini işgörenlerin öznel algılarından ibaret saymaktadırlar (Varol, 1989. s.218). Bu nedenle Guinon, iklimin görevlilerin özelliklerini mi yoksa örgütün özelliklerini mi göstereceği konusunda gerçek bir karışmanın var olduğunu ileri sürmektedir (Guinon, 1973. s.121).

Taguri'nin belirttiği gibi, "Örgütsel iklim büyük ölçüde örgüt ile ilgili bir kavramdır ve bireylerin algılamaları ile işlerlik kazanır" (Tagiuri, 1968. s.27). Ertekin ise, bu algıların ne derecede doğru olduğunu bu bağlamda çok fazla önem taşımadığını, örgütsel iklimle ilgili araştırmalarda eğer örgütsel iklim boyutları örgütsel, çevresel ve bireysel özellikleri yeterince

yansıtabiliyorsa bunun yeterli olabileceğini belirtmektedir (Ertekin, 1978. s.22).

Forhand, örgütsel iklimin üç değişkeni içerdiğini belirtmektedir. Bunlar sırasıyla çevresel, bireysel ve sonuç değişkenleridir. Bu değişkenler çerçevesinde örgütsel iklim, çevresel ve bireysel değişkenler arasında bir etkileşimdir (Forhand, 1965. s.46).

Davis'in de belirttiği gibi, göremediğimiz ve dokunamadığımız örgütsel iklim, bir odadaki hava gibi orada bulunmaktadır. Örgütsel iklim, örgütte bulunan her şeyi etkilemekte ve örgütte bulunan hemen hemen her şeyden etkilenmektedir (Davis, 1985. s.120).

Drucker ise örgütsel iklimi, örgütsel ortamda bireylerin uyumlu ve iyi ilişkiler içinde olmaları olarak düşünmekte, örgütün bireysel seslerden değil, bir ezgi, bir melodi gibi bu sesler arası ilişkilerden oluşması gerektiğini vurgulamaktadır (Owens, 1981. s.190).

Yurt Dışında Yapılan Bazı Araştırmalar

Örgütsel iklim konusunda en çok bilinen, örgütsel iklimin ölçülmesi ve kavramlaştırılmasında önemli rol oynayan, öncü niteliğindeki çalışma Andrew W. Halpin ve Don Croft'in 1962 yılında yaptıkları okulların örgütsel iklimi adlı araştırmalarıdır.

Malpin ve Croft, ABD'de 6 değişik bölgeden seçilen 71 ilkokulda, geliştirdikleri Örgütsel İklimi Betimleme Anketi (Organizational Climate Description Questionnaire-OCDDQ)'ni uygulayarak okulların bir profilini çizmek istemişlerdir (Owens, 1981. s.196).

Sözkonusu anketten elde edilen verilerden faktör analizi yöntemiyle dördü öğretmenlerin, diğer dördü yöneticilerin davranış özellikleri ile ilgili 8 boyut saptanmıştır. Bunlardan öğretmenlerin davranış özellikleri ile ilgili boyutlar; Samimiyet (Intimacy), Çözülme (Disengagement), Moral (Esprit), Engellenme (Hindrane); yöneticilerin davranış özellikleri ile ilgili boyutlar; İse dönüklük (Thrust), Anlayış gösterme (Consideration), Uzak durma (Aloof-ness) ve Yakından Kontrol (Production Emphasis)'dir (Owens 1981. s.196).

Örnekleme alınan 71 ilkokul faktör analizi sonucu altı iklim tipine ayrılmıştır. Bu tipler şunlardır: Açık (Open), Bağımsız (Autonomous), Kontrollü (Controlled), Samimi (Familiar), Babaca (Paternal), Kapalı (Closed).

Malpin ve Croft bu iklim tiplerini şöyle açıklamaktadırlar (Paknadel, 1988. s.20).

Açık iklimi Ortalamaya göre çözülme, engellenme, uzak durma ve yakından kontrol boyutlarının düşük; so-

ral, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarının yük-
sek olduğu iklim tipidir. Öğretmenlerin morali yüksektir.
Çok biçimsel ve yığınla iş arasında uğraşmazlar.
Görevlerini büyük bir zevk ve gayretle yaparlar. Müdür
kişisel kurallar koymaz. Öğretmenlerin eleştirilerine
açıktır. Gerektiğinde öğretmenlerin liderlik yapabilme-
leri için ortam hazırlar.

Bağımsız iklim: Açık iklimden en belirgin farkı,
babaca ve uzak durma boyutlarının ortalamadan yüksek
oluşudur. Okulda sosyal gereksinimlere fazlaca önem
verilmesine karşın, yönetici, öğretmenlerle arasında
psikolojik bir uzaklık koyar; ancak, onlarla her gün
ilgi kurmak ister. Toplantılar okul müdürünün yapılacak
işler konusunda duyurular yaptığı ve emirler verdiği tek
yönlü iletişim biçimidir.

Kontrollü iklim: Engellenme ve yakından kontrol
boyutları olması gerekenden fazla, babaca ve anlayış
gösterme boyutlarının düşük olduğu iklim tipidir. Yoğun
biçimde işler ve gereksiz çalışmalar vardır. Sosyal
ilişkiler ve arkadaşlıklar için pek zaman yoktur. Görevi
yapmak esastır. Moral düşüktür. Müdürün koyduğu kurallar
dışına pek çıkılmaz. Okul müdürü emredici olarak tanımlanır.
Benim önerdiğim yol geçerlidir görüşü egemendir.

Banımı iklim: Açık iklimle göre, çözülme ve anlayış

gösterme boyutları yüksek, moral ortalamaya eşit ve işe dükkük boyutu düşüktür. Örgütsel amaçta ulaşmada, grup etkinliklerinin yönetim ve denetiminin az olmasına karşın sosyal gereksinimlerin doyumu yüksektir. Okul müdürünün aşırı anlayışlı "gelen birlikte mutlu bir aile olalım" yaklaşımında bir davranışı benimseydiği ve kendisinin de öğretmenlerden biri olduğuna inandığı iklim tipidir.

Sabırsız İklımı Cözümce ve yakından kontrol boyutları beklenen ortalamadan çok üstünde, moral samimiyet ve işe dükkük boyutlarının düşük olduğu iklim tipidir. Öğretmenler birlikte iyi çalışmazlar ya da küçük gruplar halinde bölünmeler görülür. Hem öğretmenlerle birlikte olmak, hem de onları kontrol etmek isteyen başarısız müdür ile bezgin ve moralleri düşük öğretmenlerin bulunduğu okul tipidir. Müdürün öğretmenleri kontrol etme ve sosyal gereksinimlerini karşılama cabaları etkisiz kalmaktadır. Müdür kendi sosyal gereksinimlerini karşılamak için anlayış gösterir. Bu iklim bir çeşit kapalı iklim tipidir.

Kapalı İklımı Açık iklime göre, çözümce, engellenme ve yakından kontrol boyutlarının çok yüksek; beraberce, işe dükkük ve anlayış gösterme boyutlarının çok düşük olduğu iklim tipidir. Öğretmenlerde arkadaşlık davranışları görülmez, moralleri düşüktür. Bu tip okul-

lardaki öğretmenlerin çoğu başka okullara nakletmekten söz ederler.

Robert G. Owens (1981, s.198)' Egitimde Örgütsel Davranış adlı kitabında OCCQ üzerine notlar başlığı altında şu eleştirilere yer vermektedir.

OCCQ, örgütsel iklim kavramı ile ilgili özellikle ilkokullarda ve daha basit örgütsel yapılarda etkililik sistemi ile ilgili beklentileri tanımlayan bazı faydalı yollar ve görüşler üretmiştir. Bununla birlikte OCCQ'nun faktör yapısı okullardaki uygulamalı çalışmalarla değil, tamamen tümden gelim yaklaşımı ile geliştirilmiş ve gerçekten bu ölçme aracının orjinal olarak geliştirildiği günden bu güne kadar geçerliliği ile ilgili deneysel sonuçlara dayalı hiç bir düzeltme yapılmamıştır. Bu nedenle, günümüzde örgütsel iklimin ölçülmesi konusunda OCCQ'dan elde edilebilecek yarar bir dereceye kadar sınırlanmış olmaktadır.

Paula Silver ise OCCQ'nun algısal dayanağını eleştirmektedir. Silver'e göre OCCQ'nun yapısında mantık hataları vardır. Örneğin, öğretmen davranışlarının bir boyutu olarak ele alınan engellenme (hindrance), öğretmenlerin davranışlarından çok yöneticilerin isteklerini yansıtmaktadır. Anlayış gösterme (consideration) boyutu ile ilgili algıların yeterliliği konusunda tek bir ölçüme dayalı çok yönlü soruların sorulması karışıklığa neden olmaktadır. Bundan başka, yakından kontrol (production emphasis) kavramı yanlış etiketlenmiş bir kav-

ramdır. Ölçüm sonuçları, kavramı yüksek üretim standartları ile değil, kapalı bir yönetim ve otokratik davranışlarla ilgili olduğunu göstermektedir (Hoy ve Miskel, 1987. s.229).

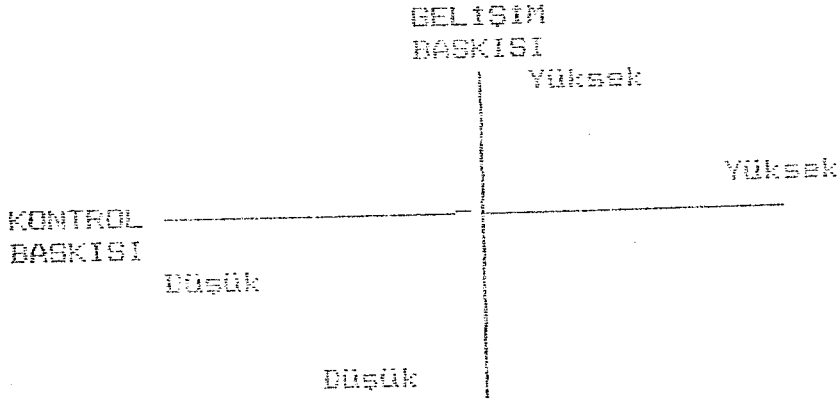
Andrew Hayes'de analizler sonunda OECDQ'nun konularının bir çoğunun yeterli ölçümlere dayalı olmadığını bazı faktörlerin güvenilirliğinin çok düşük olduğunu bu nedenle büyük bir revizyonun gerekli olduğunu belirtmektedir (Hoy ve Miskel, 1987. s.229).

Bu ve benzeri eleştirilere dayalı olarak Rutgers Üniversitesi'nde OECDQ son yıllarda köklü bir revizyondan geçirilmiş, ilk ve orta dereceli okullar için iki yeni ve basitleştirilmiş OECDQ (OECDQ-RE ve OECDQ-RS) geliştirilmiştir. Revize edilmiş ölçme aracı öğretmenler ve yöneticilerle ilgili altı boyut ve kırkiki konudan oluşmaktadır. OECDQ-RE'de yönetici davranışının üç boyutu destekleyici (supportive), yönlendirici (directive) ve sınırlandırıcı (restrictive) olarak tanımlanmaktadır (Hoy ve Miskel, 1987. s.230).

Örgütsel iklimin ölçülmesi ve betimlenmesi ile ilgili olarak geliştirilen araç sadece OECDQ değildir. Bir psikolog olan George E.Stern farklı bir yaklaşım geliştirmiştir. Stern, örgütün kişiliği ile bireyin kişiliği arasında bir benzerlik görmektedir. A.Murray'ın

kisilik tanımıını benimsemekte ve kisiliği, uyum sağlayıcı davranışa yol acan, çevresel baskılara esdeğer olan iç ve dış gereksinimler ve baskılar arasındaki dinamik etkileşimin ürünü olarak görmektedir. Stern, eğitim kurumlarında gereksinim-baskı faktörlerini saptamak için iki indeks geliştirmiştir (Pace, 1968. s.131). Bunlardan Aktivite İndeksi (AI) bireylerin gereksinim yapısını, Kolej Karakteristikleri İndeksi (CCI)'de bireyler tarafından algılanan örgütsel baskıyı ölçmek içindir (Owens, 1981. s.199).

George Stern ve Carl Steinhaff, Kolej Karakteristikleri İndeksinin geliştirilmiş şekli olan ve diğer örgütlerde de uygulanabilen Örgütsel İklım İndeksi (OCI)'ni ilk defa 1965 yılında Syracuse'deki okullarda uygulamışlardır. Bu indeksle veri toplamak için öğretmenlerden, verilen ifadelerin doğru ya da yanlış olduğunu işaretlemeleri istenmiştir. Bir çok okulda yapılan çalışmalar sonunda elde edilen veriler altı faktöre göre değerlendirilmiştir. Bu faktörler (1) entellektüel iklim, (2) güdüleme standartları, (3) işörenin değeri, (4) örgütsel etkililik, (5) düzenlilik ve (6) yakından denetimdir. Örgütsel iklim indeksi (OCI) ile örgütsel iklimi ölçen Stern ve Steinhaff şöyle bir skala kullanmışlardır.



Bir okulun gelişim baskısı puanları 1,2 ve 3. faktörlerin toplam puanlarından 6. faktörün puanının çıkarılması ile elde edilir.

Gelişim baskısı yüksek olan okullar, zihinsel ve bireysel etkinlikleri vurgulayan örgütsel çevreler tarafından karakterize edilir. Böyle bir çevre genel olarak zihinsel uyarıcılara, güdüleme için yüksek standartlara sahiptir ve çalışanların deneyim kazanmalarına katkıda bulunur. Böyle okullar güdüleyici, kendi işgörenlerinin gereksinimleri ile ilgili ve işgörenlerin farklı davranışlarına karşı hoşgörülüdür (Owens, 1981. s.200).

Bir okulun kontrol baskısı puanı 4 ve 5 numaralı faktörler toplanarak hesaplanır. Kontrol baskısı yüksek olan okullar yapı ve düzenliliği vurgulayan iç çevrelerle karakterize edilmiştir. Böyle okullarda kurallara uyma ve bilinen yolları aynı şekilde izleme, açıkça sınırları çizilen ve vurgulanan davranışları gösterme

egilimi ağırlık taşımaktadır (Owens, 1981.s.200).

Kısaca, Stern ve Steinhoff'un Örgüt İklimi İndeksi'nde okulun iklimi, gelişim baskısı ve kontrol baskısı olarak adlandırılan bu iki boyutu betimler.

Üzerinde durulması gereken bir başka ölçme aracı da Rensis Likert ve Jane Gibson Likert'in 1968 yılında, okullarda uygulanmak üzere geliştirdikleri Okulun Profili (POS) adını verdikleri ankettir. Bu anket, yöneticiler, bölüm başkanları, öğretmenler, sefler, memurlar, dört-altıncı sınıflar arasındaki öğrenciler, yedi-on-ikinci sınıflar arasındaki öğrenciler ve öğrenci valileri için uygulanabilir nitelikteki soru formlarından oluşmaktadır (Owens, 1981. s.217).

Likert ve Likert bu ankettten elde edilen verilerle, bir okulun etkileşim etki sisteminin özelliklerinin grafik halinde gösterilebileceğini belirtmişlerdir (Owens, 1981. s.217).

Hoy ve Miskel, Okulun Profili Anketinin okullarla ilgili araştırmalarda, özellikle doktora çalışmalarında daha çok kullanıldığını, fakat bu araştırmaların çoğunun yayınlanmadığını belirtmektedirler (Hoy ve Miskel, 1982. s.198).

OCDQ'nun revize edilmiş şekli olan OCDQ-RE'nin

algısal temelini sağlamlaştırıldığına belirlen Hoy ve Miskel, buradan hareketle örgütsel iklim tiplerini dört grupta toplamaktadırlar. Araştırmacılar, OCDO-RE'nin biri öğretmen ilişkilerinin açıklığının bir ölçümü, diğeri de öğretmen-yönetici ilişkilerinin açıklık ya da kapalılığının bir ölçümü olmak üzere iki faktöre sahip olduğunu ve bu faktörlerin bağımsız olduklarını belirtmektedirler (Hoy ve Miskel, 1987. s.232). Bu durum, öğretim kadrosunun açık, yöneticinin kapalı ya da öğretim kadrosunun kapalı, yöneticinin açık olduğu iki iklim tipini de beraberinde getirmektedir (Hoy ve Miskel, 1987. s.232).

Hoy ve Miskel'e göre teorik olarak okul ikliminin dört karşıt tipinin olması olasıdır. Araştırmacılar bu olası durumları şöyle göstermektedirler.

| | | YÖNETİCİ DAVRANIŞI | |
|--------------------|--------|--------------------|-----------------|
| | | Açık | Kapalı |
| ÖĞRETMEN DAVRANIŞI | Açık | Açık iklim | Otokratik iklim |
| | Kapalı | Çözülme iklimi | Kapalı iklim |

Bu iklim tipleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Hoy ve Miskel, 1987. s.232-234).

Açık iklim (Open Climate): Açık iklimin ayırdedici özelliği, öğretim kadrosu ve yönetici kadrosu ile

yönetici arasındaki işbirliği ve saygıdır. Bu bilenin, yöneticinin öğretmeni dinlediği ve önerilerine açık olduğu, samimi ve öğretmenleri sık sık övdüğü, eğitim kadrosunun mesleki uzmanlığına saygı gösterdiği ve desteklediği bir iklimi simgeler. Ayrıca bu iklimde yöneticiler yakından kontrol uygulamaz, öğretmenlere çalışmalarında özgürlük tanır, bürokratik engellerden uzak, davranış kolaylığı sağlayarak liderlik yaparlar. Öğretmen davranışı açık ve profesyonelce etkileşimi destekler niteliktedir. Öğretmenler bir birlerini iyi tanır ve profesyonelce iş arkadaşlıkları kurarlar, işlerinde grup bilinci içinde yardımlaşır. Kısaca, yönetici ve eğitim kadrosunun davranışları açık ve özgündür.

Otokratik iklim (Engaged Climate): Bu iklimde bir taraftan yöneticinin etkili olmayan kontrol girişimleri, diğer taraftan öğretmenlerin profesyonelce çabaları dikkati çeker. Yönetici katı ve otokratiktir; ne mesleki uzmanlığa ne de mesleki gereksinimlere saygı gösterir. Ayrıca yönetici, ağır etkinlikler ve yoğun çalışmalarla öğretmenleri engeller. Bununla birlikte öğretmenler, yöneticinin davranışlarını önemsemazler ve profesyonelce çalışırlar, birbirlerini destekler ve saygı gösterirler, arkadaşlarından yanadırlar. Öğretmenler birbirlerinin yeteneklerine saygı göstermekle de kalmaz, birbirlerini insan olarak da severler. Kısaca, öğretmenler yönetici

liderliğinin zayıflığına karşın üretici meslek elemanlarıdır. Öğretim kadrosu bağlı, ekipleşmiş, destekleyici ve açıktır.

Dözülmüş iklim (Disenagood Climate): Bir önceki iklimin tamamen karşıtıdır. Yönetici davranışı açık, ilgili ve destekleyicidir. Yönetici öğretmenleri dinler, mesleki bilgilerini uygulama konusunda özgürlük tanır ve onları gereksiz formalitelerden kurtarır. Her şeye rağmen öğretim kadrosu yöneticiyi kabul etmekte isteksizdir. En kötüsü, öğretim kadrosu yöneticinin liderlik girişimlerini durdurmaya ve sabote etmeye çalışır, yöneticiyi önemsemez. Öğretim kadrosu yalnızca yöneticiyi sevmemekle kalmaz, birbirlerine arkadaş olarak da saygı duymazlar. Kısaca, yönetici destekçi, ilgili, örnek ve hoşgörülü olsa da, öğretim kadrosu bölücü, hoşgörüsüz ve sorumsuzdur.

Kapalı iklim (Closed Climate): Açık iklimin karşıtıdır. Yönetici ve öğretmenler emirler doğrultusunda sıkıcı, tekdüze ve gereksiz işlemlerle uğraşır görürler. Öğretmenler de en alt düzeyde tepki gösterirler ve az bir sorumluluk sergilerler. Yöneticinin etkili olmayan liderliği kontrol ağırlıklı ve katı, sempatik olmayan ilgisiz ve gereksinimleri karşılamayan bir liderlik biçimi olarak görülür. Bu yanlış taktikler yal-

nızca engellenme ve hayal kırıklığı yaratmakla kalmaz, ayrıca, genel bir kuskuya ve öğretmenlerin birbirlerine karşı arkadaşça ve profesyonelce saygılarını yitirmelerine de yol açar. Kapalı iklimlerde destekçi ve örnek olmayan, engelleyici, kontrole ağırlık veren bir yönetici ile bölücü, hoşgörülü olmayan öğretim kadrosu vardır.

Örgütsel iklimin ölçülmesi ile ilgili bazı araştırmalara ve kullanılan ölçme araçlarına değindikten sonra örgütsel iklim ile güdüleme ve liderlik arasındaki ilişkileri üzerinde duran bazı araştırmalara da kısaca değinmek, örgütsel iklimin öneminin ve kapsamının daha iyi anlaşılabilmesi için yararlı olacaktır.

George Litwin ve Robert A. Stringer, Mc Clelland ve Atkinson'un güdüleme konusundaki çalışmalarına dayalı bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, liderlik biçiminin ve örgütsel iklimin, örgüt üyelerinin güdülenmesi ve davranışları üzerinde etkileri araştırılmıştır; liderlik biçimi girdi olarak kabul edilmiş ve bunun doğurduğu iklim ölçülmeye çalışılmıştır (Litwin ve Stringer, 1968. s.93-114).

Litwin ve Stringer bu araştırmada,

1. Liderlik biçimi ve örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi,
2. Örgütsel algı içeriklerinin çözümlenmesi ile

ölçülebilen örgütsel iklimin, güdüleme üzerindeki etkilerini,

3. Örgütsel iklimin bireysel doyum ve örgütsel iş başarımı gibi geleneksel değişkenler üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır.

Arastırmada üç işletme örgütü oluşturulmuş ve her birine 15 üye ile araştırmacılarından biri genel müdür olarak verilmiştir. Genel müdüre nasıl bir liderlik biçimi izleyeceği önceden öğretilmiştir. Radar kulelerinin küçük modellerini ve çeşitli radar denetimli silahları üreten bu işletmeler fiziksel yer, teknoloji, işgörenlerin cinsiyeti, yaşı, kişilik özellikleri gibi birçok yönden birbirine uygun seçilmiştir.

Arastırmada üç liderlik biçimi yaratılmıştır.

Bunlar;

1. Otoriter liderlik ya da otoriter iklim,
2. Demokratik liderlik ya da demokratik iklim,
3. Başarıya dönük liderlik ya da başarıya dönük

iklimdir.

Bu araştırmanın sonuçları şöyle özetlenebilir:

1. Bu deneysel araştırmalardan çıkarılan ana sonuç, farklı liderlik biçimleri ile farklı iklimler yaratılabilir. Bu gibi iklimler kısa sürede yaratılabilir ve özellikleri oldukça kalıcıdır.

2. Bir kez yaratıldığında, bu iklimlerin güdüleme ve dolayısıyla iş başarımı ve iş doyumu üzerinde önemli, çoğu kez dramatik etkileri olur. Deneysel olarak yaratılan iklimlerin her biri farklı güdüsel kalıplar geliştirebilir.

3. Örgütsel iklimler, kararlı kişilik özelliklerini de etkileyebilirler.

Aynı araştırmacılar bir başka araştırmada örgütsel iklim boyutlarının örgüt üyelerinde uyandırdıkları güdüleri araştırmışlardır (Litwin ve Stringer, 1968, s.45-65).

Bu araştırmanın sonuçları, kullanılan iklim boyutları ve kullanılan örgütsel iklim boyutları ile ilişkisi septenen güdüler bir tablo üzerinde şöyle gösterilebilir:

| İklim Boyutları | Başarı Güdüsü | İlişki Güdüsü | Güç Güdüsü |
|----------------------|---------------|---------------|------------|
| Yapı | Azaltma | Azaltma | Artırma |
| Sorumluluk | Artırma | Etkisiz | Artırma |
| Samimiyet | Etkisiz | Artırma | Etkisiz |
| Yardımlaşma | Artırma | Artırma | Etkisiz |
| Üdül-ceza | Artırma | Artırma | Etkisiz |
| Çatışma | Artırma | Azaltma | Artırma |
| İş standartları | Artırma | Etkisiz | Etkisiz |
| Örgütü benimseme | Etkisiz | Artırma | Azaltma |
| Tehlikeyi gözlemleme | Artırma | Etkisiz | Etkisiz |

Tabloyu açıklamak gerekirse, örneğin, bir örgüt-

sel iklim boyutu olarak yapının, örgüt üyelerinin başarı ve ilişki güdülleri üzerinde azaltıcı, güç güdülleri üzerinde artırıcı bir etki yaptığını söyleyebiliriz. Örgütsel iklimin yönetim üzerindeki etkilerini araştıran Frederiksen, 240 orta düzey yöneticisini araştırma kapsamına alması ve farklı iklimler yaratmak üzere ikişer ikişer dört ayrı grup oluşturmuştur. Bağımsız 21 değişkene ilişkin verilerden şu bulgular elde edilmiştir (Peker, 1978. s.17).

1. Yaratıcı bir örgütsel iklime sahip örgütlerde ileriyi görme daha fazladır.

2. Oldukça tutarlı ve uyumlu bir örgütsel iklimde çalışanların iş başarısını önceden bilme olanağı daha fazladır.

3. Değişken ve uyumsuz bir örgütsel iklim, örgütün verimliliği üzerinde olumsuz etki yapmaktadır.

4. Farklı iklim tipleri, farklı iş yöntemlerinin geliştirilmesine ve kullanılmasına yol açar.

Görüldüğü gibi, bütün bu araştırmalarda farklı örgütsel iklim boyutları ve tipleri kullanılmıştır. Örgütsel iklimle ilgili çeşitli araştırmaları inceleyen Campbell ve arkadaşları bu araştırmalardaki ortak özellikleri dört boyuta indirgemislerdir (Pritchard ve Kara-

sick, 1973. S.127).

Bu boyutları:

1. Bireysel Özerklik (Individual Autonomy),
2. Örgütün yapılanma düzeyi (Degree of Structure Imposed on the Position),
3. Ödül yönelimi (Reward Orientation),
4. Saygınlık, içtenlik ve dayanışma (Consideration, Warmth and Support)'dir.

Türkiye'de Yapılan Bazı Araştırmalar

Ölkemizde örgütsel iklimle ilgili araştırmalar yetmişli yıllarda başlamıştır. Bugüne kadar çok sayıda olmakla birlikte bir kısmı doğrudan örgütsel iklimle ilgili, bir kısmı dolaylı olarak ilgili bazı araştırmalar yapılmıştır.

"Örgütsel iklim" konulu araştırmasında Ertekin, geleneksel bir kamu kuruluşu olan iç işleri Bakanlığı ile teknik kamu görevlilerinin egemen olduğu yatırımcı bir kuruluş olan Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün örgütsel iklimlerini karşılaştırmıştır (Ertekin, 1972).

Bu araştırmada, her iki örgütün iklim yönünden özelliklerinin saptanması ve bir genellemeye gidilmesi amaçlanmış olup, örgütsel iklim 24 boyutta incelenmiştir. Bu boyutları: (1) iş çevresinin fiziksel koşulları,

(2) isten duyulan hoşnutluk, (3) işi değiştirme isteği, (4) bürokratik ayrıcalıklardan yararlanma, (5) bildirişme, (6) takdir edilme, (7) işe özendirme, (8) arkadaşça ilişkiler, (9) örgütte yükselme ve ilerleme olanakları, (10) işin en az doyum sağlayan yönleri, (11) iş güvenliği, (12) iş başında yetiştirme ve eğitim olanaklarından yararlanma, (13) işin ilginçliği, (14) disiplin düzeni, (15) ücret durumu, (16) yapılan işin önemine karşı duyulan inanç, (17) kararlara katılma, (18) örgütsel amaçlara ulaşma, (19) çalışma ve dinlenme saatleri, (20) astların sorunlarına karşı yöneticinin tutumu, (21) yöneticilerin nitelikleri ve astlarınca algılanışı, (23) örgüt içi çatışma ve (24) örgütsel görüntüdür.

Arastırma sonucunda iç işleri Bakanlığı'nın erke ve biçimsel kurallara dayalı bir iklime sahip olduğu, çalışanları "iten" bir örgüt olarak görüldüğü ve örgüt içi çatışma olgusunun yoğunluk kazandığı belirlenmiştir. Buna karşılık Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nde daha içten açık ve özendirici bir iklim olduğu saptanmıştır.

Peker, orta dereceli okullarda görevli öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları okulların örgütsel iklimine ilişkin algılarını saptamak amacıyla bir araştırma yapmıştır (Peker, 1978). Örgütsel iklimin okulun özel ya da resmi oluşuna göre değişip değişmedi-

ğinin, örgütsel iklim tipi ile okul başarısı ve öğrenci disiplin suçları arasında ilişki olup olmadığına ait problemler olarak ele alındığı bu çalışmada, veri toplama aracı olarak Halpin ve Croft'ın Örgütsel İklimi Betimleme Anketi (OCDO) kullanılmıştır.

Benzer biçimde Halpin ve Croft'ın çalışmaları-
rında olduğu gibi öğretmen grubunun davranış özellikleri
ile ilgili davranış özellikleri çözülme, engellenme,
moral ve samimiyet; yönetici davranış özellikleri ise
yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme ve
anlayış gösterme olarak incelenmiştir.

Örnekleme alınan Ankara ilindeki 14 resmi ve 3
özel okuldan elde edilen verilerden şu sonuçlar elde
edilmiştir.

1. Liselerde görevli yöneticiler ile öğretmenle-
rin, okullarının örgütsel iklimini algılamaları arasında
anlamlı bir fark yoktur. Araştırmacı bu sonucu eğitim
yöneticiliğinin ülkemizde henüz bir meslek niteliği
kazanmamış olması nedeniyle, yöneticilik ve öğretmenlik
rollerinin birlikte yürütülmesinin bir sonucu olarak
yorumlamaktadır.

2. Yönetici ve öğretmenlerin algılarına göre,
okulların örgütsel iklim tipi, okulların resmi ve özel
oluşuna göre anlamlı bir fark göstermektedir. Özel okul-

larda daha uyumlu bir örgütsel iklim tipi görülmektedir.

3. Okulların örgütsel iklim tipi ile öğrencilerin Üniversiteler Arası Seçme Sınavı'ndaki başarıları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Okulun örgüt iklimi kapalı tipten açık tipe doğru gittikçe öğrenci başarıları artmaktadır.

4. Okulların örgütsel iklim tipi ile öğrenci disiplin olayları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Açık iklimden kapalı iklime doğru gidildikçe öğrenci disiplin olaylarının yüzdesi ve verilen cezaların şiddeti artmaktadır.

Güçlüoğlu, "Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklım" konulu araştırmasında, adı geçen bakanlıkların merkez örgütlerinde görevli yöneticilerin (sube müdür yardımcısı ile genel müdür arası) çalıştıkları örgütün iklim özelliklerine ilişkin algılarını saptamıştır (Güçlüoğlu, 1979).

Araştırmacı tarafından geliştirilen anket 685'li Milli Eğitim, 84'ü Kültür Bakanlığı merkez örgütlerinde görevli 769 kişiye uygulanmıştır. Örgütsel iklimi oluşturan faktörleri güven, doyum, planlılık ve demokratiklik olarak belirleyen Güçlüoğlu, iklim özelliklerine ilişkin soruları dokuz boyutta toplamıştır. Bu boyutlar (1)

Örgüt amaçlarını gerçekleştirme, (2) Örgütün yeterliliği, (3) Örgüt çalışmalarında planlılık, (4) Örgüt personelinin yeterliliği, (5) Örgüt çalışmalarının demokratikliği, (6) Örgütün personel politikası, (7) Üyelerin Örgütten beklentileri, (8) Örgütte insan ilişkileri, (9) görevi sevmeye ve önemine inanmadır.

Araştırma sonucunda Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları merkez örgütlerinin "orta derecede ılık iklim" türünde oldukları saptanmıştır. Ancak, Kültür Bakanlığı'nda gözlenen ılıklik derecesinin daha yüksek olduğu ve her iki iklimin de ideal olarak kabul edilen sıcak iklim türüne yaklaşmadığı saptanmıştır.

Bilgen, "Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun Örgüt iklimi" konulu araştırmasında, müfettişlerin nitelikleri, Teftiş Kurulu'nun personel politikası, amaçları, yönetimi, sağladığı olanaklar ve genel ortam gibi konularda Teftiş Kurulu'nda görevli müfettişlerin algılarına dayalı olarak bir değerlendirme yapmış ve şu sonuçlara ulaşmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu'nun Örgüt iklimi "ılık iklim" ile "sıcak iklim" arasındadır. Kadın müfettişler erkek müfettişlere, müfettişler başmüfettişlere, kıdemliler kıdemlilere, İzmir merkezindeki müfettişler diğerlerine oranla örgüt iklimini daha sıcak bulmaktadırlar (Bilgen, 1990).

Korkut tarafından yapılan araştırmada, Hacettepe ve Orta Doğu Teknik Universiteleri Rektörlük Örgütlerinin örgütsel iklimleri, akademik olmayan yönetici personelin algılarına dayalı olarak değerlendirilmiştir (Korkut, 1980).

Değerlendirme iki örgütsel iklim tipi ve on boyutta yapılmıştır. Ertekin'in araştırmasında olduğu gibi örgütsel iklim tipleri (1) erke dayalı yetkeci, (2) başarı ve yaratıcılığa dayalı olmak üzere sınıflandırılmıştır. Örgütsel iklim boyutları ise (1) iş çevresinin fiziksel koşulları, (2) örgüt amaçlarına ulaşma, (3) örgütte yükselme ve ilerleme olanakları, (4) iş başında yetiştirme, (5) isteklendirme, (6) önderlik, (7) karara katılma, (8) haberleşme, (9) denetim ve (10) çatışmadır.

Araştırma sonucunda, örgütte yükselme ve ilerleme olanakları, isteklendirme, liderlik ve çatışma boyutları açısından bu kurumlardaki görevlilerin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Her iki örgütte de ortalam değerlerin "orta" düzeyde olması, samimiyet, açıklık, örgüt üyelerinin gereksinimlerinin karşılanması, örgütü benimseme, bağlanma, başarı ve yöneticilik yeteneklerini kullanma, dirlik ve etkin olma özelliklerinin kısmen yansıtılması nedeniyle her iki üniversitede de "başarı ve yaratıcılığa dayalı özendirici" örgütsel iklim tipinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Paknadel, ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumuna ilişkin algılarını saptamak, örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla "Örgütsel İklime ve İş Doyumu" konulu bir araştırma yapmıştır (Paknadel, 1988).

Araştırmada veri toplama aracı olarak OCDO ve NDI kullanılmıştır. 18 ilkokul müdürü ve 452 öğretmenden elde edilen verilere dayalı olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Müdürlerin algılarına göre, örgütsel iklimin "moral" ve "işe dönüklük" boyutları ile müdürlerin "saygınlık" ve "kendini gerçekleştirme" gereksinim alanlarındaki doyumları arasında, ayrıca; örgütsel iklimin "samimiyet" boyutu ile müdürlerin "saygınlık" gereksinim alanlarındaki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Örgütsel iklimin "çözülme", "engellenme", "uzak durma", "yakından kontrol" ve "anlayış gösterme" boyutları ile müdürlerin "iş doyumunu" arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel iklimin "engellenme", "uzak durma", "yakından kontrol" boyutları ile öğretmenlerin "iş doyumunu" arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, buna karşılık, örgütsel iklimin "çözülme",

"moral", "işe dönüklük" ve "anlayış gösterme" boyutlarının öğretmenlerin "iş doyumunu" ile anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel iklimin "samimiyet" boyutundaki davranışlar ile öğretmenlerin "sosyal" ve "saygınlık" gereksinim alanlarındaki doyumları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

3. Okulların örgütsel iklim tiplerine göre, öğretmenlerin iş doyumları anlamlı bir fark göstermektedir. Örgütsel iklim tipi "kapalı"dan "açık" iklim tipine doğru gittikçe, öğretmenlerin iş doyumunun artmakta olduğu gözlenmiştir.

4. Okul müdürü ve öğretmenlerin örgütsel iklimin "engellenme", "moral", "samimiyet" ve "yakından kontrol" boyutlarına ilişkin algıları anlamlı fark göstermemektedir. "Çözülme", "uzak durma", "işe dönüklük" ve "anlayış gösterme" boyutlarına ilişkin müdür ve öğretmenlerin algıları arasında ise anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

5. Okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı, müdür ve öğretmenlerin özellikle "sosyal" gereksinim alanında, yüksek doyumsuzluk algıladıkları saptanmıştır.

6. Okulların örgütsel iklimine ilişkin algılar, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre "moral" boyutunda;

yaşlarına göre "samimiyet" boyutunda; cinsiyetlerine göre ise "moral" ve "samimiyet" boyutlarında anlamlı fark göstermiştir.

7. İş doyumuna ilişkin algılar ise, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre "güvenlik" gereksinim alanında; cinsiyetlerine göre ise, "kendini gerçekleştirme" gereksinim alanlarında anlamlı fark göstermiştir.

Bursalıoğlu, "Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri" konulu araştırmasında, eğitim yöneticisinin yeterlik alanlarından biri olarak "örgüt iklimi" üzerinde durmuştur (Bursalıoğlu, 1975).

Dolaylı da olsa, örgütsel iklim ülkemizde ilk defa bu araştırmada ele alınmıştır. Bursalıoğlu, okulda olumlu bir iklim yaratmak için yöneticiden beklenen davranışları beş yeterlik alanında toplamıştır.

Bunlar;

1. Okulun amaçları ile öğretmen, öğrenci ve diğer personelin gereksinimleri arasında denge kurabilme,

2. Üstünlük ve ceza sistemlerini, verim ve morali yükseltecek biçimde uygulayabilme,

3. Yetkiden önce etki yollarını deneyebilme,

4. Öğretmen, öğrenci ve diğer personelin emek ve bağlılığına karşılık örgütün güvenlik ve koruma olanaklarını sağlayabilme,

5. Ortak kararların uygulanmasına örnek olabilme-
dir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi üzerinde durularak evren, örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin analizi konuları açıklanmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada survey yöntemi uygulanmıştır. Araştırma temelinde, uygulanan anketten elde edilen verilere dayalıdır.

Betimsel nitelikteki bu araştırmada, araştırma kapsamına alınan bireylerin çalıştıkları kurumun örgütsel iklimine ilişkin algıları bağımlı değişken, bu bireylerin algılarının farklılaşmasına neden olduğu düşünülen çalışılan kurum, akademik kariyerin düzeyi, yönetim görevi, daha önce başka bir üniversitede çalışıp-çalışmama durumu ve cinsiyet bağımsız değişkenler olarak incelenmiştir.

Evren

Bu araştırmadan elde edilen verilere dayalı olarak genelleme yapılacak olan evren İnönü Üniversitesine bağlı fakülte ve yüksekokullarda görevli öğretim elemanlarıdır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini İnönü Üniversitesine bağlı Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adıyaman Meslek Yüksekokulu, Arapkir Meslek Yüksekokulu ve Malatya Meslek Yüksekokulunda görevli öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Mühendislik fakültesi, Tıp Fakültesi ve Elbistan Meslek Yüksekokulu henüz yeni kurulmuş olmaları ve öğretim elemanlarının çok az sayıda olması nedeniyle araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri Enstitülerinde görevli öğretim üyeleri kadrolarının ilgili fakültelerde olması nedeni ile mükerrer sayımı önlemek için örnekleme alınmamışlar, idari görevleri açısından değerlendirilmişlerdir. Araştırma görevlileri ise kadrolarının enstitülerde olmasına karşın fiilen görev yaptıkları kurumda gösterilmişlerdir.

Yüksek Öğretim Kanununda öğretim yardımcısı olarak belirtilen uzmanlar, çeviriciler ve eğitim öğretim plan-
cıları da sayılarının çok az olması ve değerlendirmede
yanlış sonuçlara yol açabileceği endişesi ile araştırma
kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Örnekleme alınan 188 öğretim elemanınının 68'i
Eğitim Fakültesinde, 49'u Fen Edebiyat Fakültesinde,
34'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, 8'i Arap-
kir Meslek Yüksekokulunda, 9'u Adıyaman Meslek Yükse-
kokulunda, 20'si Malatya Meslek Yüksekokulunda çalışmak-
tadırlar.

Bu öğretim elemanlarınının 17'si profesör, 14'ü
doçent, 33'ü yardımcı doçent, 33'ü öğretim görevlisi,
28'i okutman ve 43'ü araştırma görevlisidir.

Yöneticilik görevi olan 30 öğretim elemanlarınının
15'i profesör, 4'ü doçent, 6'sı yardımcı doçent, 5'i
öğretim görevlisidir.

Daha önce başka bir üniversitede çalışmış olan 48
öğretim elemanınının 17'si profesör, 10'u doçent, 16'
sı yardımcı doçent, 5'i öğretim görevlisidir.

Örnekleme alınanın 188 öğretim elemanınının 28'i
kadın, 160'ı erkektir.

Veri Toplama aracının Geliştirilmesi

Arastirmada ölçme aracı olarak kullanılan anket araştırmacı tarafından özel olarak bu araştırmada kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Anket geliştirilirken, daha önce örgütsel iklim konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalarda kullanılan ölçme araçları incelenmiş, bir kısmına ilgili araştırmalar bölümünde değinilen ölçme araçlarının bu araştırmanın amacına uygun olmadığı kanısına varılmıştır.

Ölçme aracının geliştirilmesinde izlenen yol şöyle özetlenebilir:

1. Araştırmanın amaçlarını ve olası örgütsel iklim boyutlarını içeren bir form, eğitim yönetimi, kamu yönetimi, işletme yönetimi alanlarında öğretim elemanı olarak görev yapan 13 kişiden oluşan bir gruba dağıtılmış ve kendilerinden böyle bir araştırmada başka hangi örgütsel iklim boyutlarının kullanılması gerektiği sorulmuş ve gerekli gördükleri örgütsel iklim boyutlarını yazmaları, araştırmacı tarafından saptanan ve formda yer alan boyutlardan gereksiz gördükleri varsa üzerini çizmeleri istenmiştir.

2. Elde edilen verilere dayalı olarak yapılan değerlendirme sonucunda 14 örgütsel iklim boyutu saptan-

mıdır.

3. Aynı gruba, öğretim elemanlarının örgütsel iklim boyutlarına ilişkin algılarını saptamak amacıyla hangi soruların sorulması gerektiği aynı yöntemle sorulmuş ve her boyutta yer alan , araştırmacı tarafından saptanan soruların altına kendi sorularını yazmaları istenmiştir.

4. Elde edilen 156 soru yeniden gözden geçirilmiş, aynı anlama gelenler elenmiş, bazı sorular birleştirilerek daha kapsamlı bir soru olarak ifade edilmiş ve sonunda 14 iklim boyutu ile ilgili 90 soru belirlenmiştir. Bu sorularla ilgili madde test korelasyonu sonuçları 6. bölümde ek olarak verilmiştir.

5. Birinci bölümde öğretim elemanlarının bireysel özellikleri ile ilgili 5 soruya, ikinci bölümde 14 iklim boyutu ile ilgili 90 soruya yer verilerek anket, iki bölüm ve 95 soru olarak düzenlenmiştir.

6. Birinci bölümde her seçeneğin başında, ikinci bölümde soruların karşısında soruların yanıtlanabilmesi için seçeneklere yer verilmiştir. Bu seçenekler birden beşe kadar puan değeri olan hiç, az, orta, çok ve tam seçenekleridir.

7. Geliştirilen anket Üniversitede görevli 3 türk

dili uzmanın görüşleri doğrultusunda ifade yönünden tekrar gözden geçirilmiştir.

B. Ölçme aracı her aşamada alan uzmanlarının katkıları ile geliştirilerek kapsam geçerliği sağlanmış, ayrıca ölçme aracının iç tutarlılığını sağlamak amacıyla her boyut için ayrı ayrı Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır (Cronbach, 1951. s.279-334).

Hesaplanan güvenirlik katsayıları boyutlara göre şöyledir.

| <u>Boyutun Adı</u> | <u>Güvenirlik Katsayısı</u> |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 1. Örgütsel Amaçlara Ulaşma | .85 |
| 2. Demokratiklik | .90 |
| 3. Özerklik | .77 |
| 4. Yükselme ve Gelişme Olanakları | .60 |
| 5. İletişim | .85 |
| 6. İnsan İlişkileri | .76 |
| 7. Yöneticilerin Nitelikleri | .91 |
| 8. Disiplin | .89 |
| 9. Fiziksel Koşullar | .71 |
| 10. Öcret Durumu | .42 |
| 11. İşin İlginçliği ve Önemi | .79 |
| 12. Örgütsel Görüntü | .90 |
| 13. İş Garantisi | .31 |
| 14. Sosyal Olanaklar | .83 |

Veri Toplama Aracının Uygulanması

Veri toplama aracının uygulanabilmesi için İndü Üniversitesi Rektörlüğü'nden gerekli izin alındıktan sonra anket Eğitim Fakültesi'nde araştırmacı tarafından uygulanmış, Fen Edebiyat Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde anketlerin dekan sekreterleri aracılığı ile öğretim elemanlarına dağıtılması ve doldurulan anketlerin 15 gün içinde aynı yerde toplanması istenmiştir. Bu süre içinde doldurulmayan anketlerin doldurulması için araştırmacı öğretim elemanları ile ayrıca görüşmüştür. Meslek Yüksekokullarında ise gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra okul müdürlüklerine bırakılan anketler 15 gün sonra okul müdürlerinden araştırmacı tarafından teslim alınmıştır.

Örnekleme alınan gruptan 1 profesör ve 1 doçent anketi doldürmamış, 7 ankette çeşitli nedenlerle geçersiz sayılmış ve değerlendirilmeye alınmamıştır. Değerlendirme 188 anketten elde edilen verilere dayalı olarak yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler önce her boyut için bağımsız değişkenlere göre frekans, aritmetik orta-

lama ve standart sapmalara göre tablolar halinde gösterilmiş, daha sonra varyans analizi ile çözümlenmiştir. Her soruya verilen yanıtların seçeneklere göre dağılımını gösteren tablolar ise tezin sonunda ekler bölümünde verilmiştir.

Varyans analizinin kullanılabilmesi için öğretim elemanlarının soruları yanıtlarken işaretledikleri "hiç", "az", "orta", "çok" ve "tam" seçenekleri için sırasıyla birden beşe kadar puan verilmiş ve değerlendirilmeler her bireyin bir boyuttan aldığı toplam puanlara göre yapılmıştır.

Saptanan 14 iklim boyutu beş bağımsız değişkene göre tek tek ele alınarak çözümlenmiştir. Daha sonra genel değerlendirme için her bireyin anketten aldığı toplam puanlar esas alınmıştır.

Çalışılan kurum ve akademik kariyerin düzeyine göre yapılan çözümlemelerde F değeri kullanılmıştır. F değerinin manidar bulunması halinde farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla gruplar t testi ile yoklanmıştır.

İdari görev, daha önce başka bir üniversitede çalışıp-çalışmama ve cinsiyete göre yapılan çözümlemelerde ise ikili gruplandırma sözkonusu olduğundan doğrudan t testi uygulanmıştır.

Bilme aracının güvenilirliği ile ilgili çalışmada Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı formüllü, madde test korelasyonu ile ilgili çalışmada Pearson arpım Moment Korelasyon formüllü kullanılmıştır.

Manidarlık düzeyi .05 olarak benimsenmekle birlikte .01 dzayinde manidar bir fark saptandığında bu durum belirtilmiş ayrıca .05 dzayinde de anlamlı olduğunun belirtilmesine gerek görülmemiştir.

İstatistiksel zmlenmeler bilgisayar yardımı ile yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular her örgütsel iklim boyutuna göre alt problemler açısından değerlendirilerek verilmiş ve yorumlanmıştır.

1. BOYUT: Örgütsel amaçlara ulaşma

Bu boyutta üniversitelerin yasal metinlerde yer alan amaçlarına ilişkin 6 soru yer almaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 6, en yüksek toplam puan 30'dur.

Aşağıda tablo-1'de, öğretim elemanlarının örgütsel iklime ilişkin algıları arasında çalışılan kuruma göre fark var mıdır sorusuna verilen yanıtların kurumlara göre dağılımı verilmektedir.

Tablo-1

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 13.63 | 3.78 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 13.87 | 2.65 |
| İk. İd. Bil. Fak. | 34 | 14.33 | 3.20 |
| Arapkir MYO. | 8 | 15.37 | 5.17 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 15.44 | 2.67 |
| Malatya MYO. | 20 | 16.25 | 2.69 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-1 incelendiğinde, öğretim elemanlarının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamalarının 13.63-14.25 arasında değiştiği görülmektedir. Bu da öğretim elemanlarının genel olarak, Üniversitenin örgütsel amaçlara ulaşma derecesini "orta" olarak algıladıklarını göstermektedir.

Bu sonucun istatistiksel açıdan test edilebilmesi için uygulanan varyans analizinin sonuçları tablo-2'de görülmektedir.

Tablo-2

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 136.01 | 27.20 |
| Grup İçi | 182 | 2116.68 | 11.63 |
| Toplam | 187 | 2252.70 | |

F Değeri: 2.34
Tablo Değeri: 2.71
Sonuç: $P > .05$

Çalışılan kuruma göre yapılan analizler sonucunda (Tablo-2), öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Tablo-3'de öğretim elemanlarının, Üniversitenin örgütsel iklimine ilişkin algılarının akademik kariyerin düzeyine göre frekans dağılımı, bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları

verilmiştir.

Tablo-3

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine
Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DUZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 15.35 | 5.19 |
| Docent | 13 | 14.00 | 3.32 |
| Yard.Doc. | 34 | 13.58 | 3.09 |
| Ögr.Grv. | 33 | 15.69 | 3.17 |
| Ökutmen | 28 | 13.92 | 4.05 |
| Ars.Grv. | 63 | 13.79 | 2.55 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-3'de görüldüğü gibi öğretim elemanlarının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları 13.58-15.69 arasında değişmekle birlikte öğretim üyelerinden aritmetik ortalaması en düşük olanlar yardımcı docentler, en yüksek olanlar profesörler, öğretim yardımcılarında ise sırasıyla araştırma görevlileri ve öğretim görevlileridir. Bununla birlikte genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma görevlisinden profesörüne kadar tüm öğretim elemanlarının örgütsel amaçlara ulaşma derecesini "orta" olarak algıladıklarını söyleyebiliriz.

Öğretim elemanlarının akademik kariyerin düzeyine göre aldıkları puanlar arasındaki farka ilişkin istatistiksel analizin sonucu tablo-4'de görülmektedir.

Tablo-4

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 121.44 | 24.28 |
| Grup İçi | 182 | 2131.26 | 11.63 |
| Toplam | 187 | 2252.70 | |

F Değeri : 2.07
 Tablo Değeri: 2.71
 Sonuç : $P > .05$

Akademik kariyerin düzeyine göre yapılan analizler (Tablo-2), Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel amaçlara ulaşma boyutu ile ilgili algıları yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan öğretim elemanlarına göre fark göstermekte midir sorusuna ilişkin verilerin analizi Tablo-5'de görülmektedir.

Tablo-5

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|-----|-----------|------|
| Yön. Gör. Olan | 30 | 15.60 | 4.52 |
| Yön. Gör. Olmayan | 156 | 13.98 | 3.15 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

Tablo-5'de görüldüğü gibi, yöneticilik görevi olan

30 Öğretim elemanı ile yöneticilik görevi olmayan 156 Öğretim elemanının, Üniversitenin örgütsel amaçlara ulaşma derecesi ile ilgili algıları, aritmetik ortalamaları açısından karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda 15.60 olan yöneticilerin aritmetik ortalaması ile 13.98 olan yöneticilik görevi olmayan Öğretim elemanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farkın 1.62 puan olduğu görülmüştür.

Bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla uygulanan t testi sonucunda gruplar arasındaki, farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu, bir başka deyişle, bu farkın tesadüfi olmadığı saptanmıştır.

Daha önce başka üniversitede çalışan ve çalışmayan Öğretim elemanlarının Üniversitenin örgütsel iklimine ilişkin algıları arasında fark var mıdır şeklinde ifade edilen bu alt probleme ilişkin bulgular 1.boyut açısından tablo-6'da incelenmiştir.

Tablo-6

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 14.20 | 4.13 |
| Çalışmayan | 140 | 14.28 | 3.19 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.13
Tablo Değeri: 1.96
Sonuc : $P > .05$

Tablo-6'da görüldüğü gibi daha önce başka bir Üniversitede çalışmış olan 48 öğretim elemanı ile öğretim elemanı olarak ilk defa bu Üniversitede göreve başlayan ve halen bu Üniversitede çalışmakta olan 140 kişinin örgütsel amaçlara ulaşma boyutu ile ilgili algılarının aritmetik ortalamaları verilmiştir. Bu ortalamaların hemen hemen bir birinin aynı olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, 14.20 ve 14.28 olan puanlar her iki grubun da örgütsel amaçlara ulaşma derecesini "orta" olarak algıladıklarını göstermektedir.

Aritmetik ortalamalar arasındaki fark çok küçük olmakla birlikte tablo-5'de küçük puanlar arasında da manidar bir farkın olabileceği görülmüştür. Bu nedenle uygulanan t testi sonucunda gruplar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Bu boyut son olarak cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Bir başka deyişle, öğretim elemanlarının Üniversitenin örgütsel amaçlarına ulaşma derecesine ilişkin algıları cinsiyete göre fark göstermekte midir sorusuna ilişkin analiz sonuçları tablo-7'de görülmektedir.

Tablo-7

Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 14.35 | 3.44 |
| Erkek | 160 | 14.25 | 3.46 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.15
 Tablo Değeri: 1.96
 Sonuç : $P > .05$

Tablo-7'de görüldüğü gibi 28 kadın ve 160 erkek öğretim elemanının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları bir birine çok yakındır. Aritmetik ortalamalarının 14 olması kadın, erkek her iki grubun da Üniversitenin örgütsel amaçlara ulaşma derecesini "orta" olarak algıladıklarını göstermektedir.

Uygulanan t testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) görülmüştür.

Birinci boyut genel olarak değerlendirildiğinde, Üniversitenin örgütsel amaçlara ulaşma derecesinin tüm gruplar tarafından çoğunlukla "orta" olarak algılandığı görülmektedir.

Yöneticiler dışındaki grupların algıları arasında

anlamalı bir fark görülmemektedir. Yönetici olan ve olmayanlar arasındaki fark ise doğal karşılanmalıdır. Literatürde yöneticilik görevinin algılamada farklılık yarattığını gösteren bulgulara sıklıkla rastlanmaktadır. Ürneğin, Güçlüoğlu (1979), Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıklarında yaptığı örgütsel iklim konulu araştırmasında, bu araştırmada olduğu gibi, amaçların gerçekleşme derecesi ile ilgili algıların "orta" seçeneğinde yığıldığını belirtirken, toplam puanlar açısından uzman ve müsavir grubu ile genel müdür ve genel müdür yardımcılarını arasında fark olduğunu da belirtmektedir.

Bu boyuta ilişkin algılara dayalı olarak, öğretim elemanlarının Üniversitenin örgütsel amaçlarına ulaşma derecesi hakkında aynı düşünceyi paylaştıkları söylenebilir. Hemen belirtelim ki, örgütün amaçlarını ne derece gerçekleştirdiği bir örgüt açısından her zaman araştırmaya değer nitelikte bir konudur. Fakat bizim amacımız bu değildir. Bu boyutta Üniversitenin örgütsel amaçlarını ne derece gerçekleştirdiği, örgüt üyelerinin kendi algılarına dayalı olarak saptanmaya çalışılmıştır. Bu amaçla sorulan sorulara verilen yanıtlar aynı zamanda örgüt üyelerinin örgüte ve onun amaçlarına karşı tutum ve davranışlarını göstermesi açısından anlamlı görülmektedir.

Nitekim, Ertekin (1978), örgüt iklimi konulu araştırmalarında, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ve İç İşleri Bakanlığı'nı örgütsel iklimleri açısından karşılaştırmış ve amaçların gerçekleştirilme derecesini bir boyut olarak ele aldığı bu araştırmalarında, amaçlara ulaşma derecesinin daha yüksek algılandığı Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünde içten, açık ve özendirici, İç İşleri Bakanlığı'nda ise erke ve biçimsel kurallara dayalı "itici" bir iklimin olduğu sonucuna varmıştır.

2. BOYUT: Demokratiklik

Bu boyutta öğretim elemanlarının Üniversite ortamını ne derece demokratik olarak algıladıklarını saptamaya yönelik 8 soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 8, en yüksek toplam puan ise 40'tır.

Aşağıda tablo-8'de öğretim elemanlarının, Üniversite ortamının demokratiklik derecesine ilişkin algıları arasında fark var mıdır sorusunu yanıtlayabilmek için öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumlara göre frekans dağılımı, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-8

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 19.88 | 4.78 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 21.10 | 5.75 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 23.47 | 4.34 |
| Arapkir MYÜ. | 8 | 27.62 | 7.59 |
| Adıyaman MYÜ. | 9 | 30.44 | 4.24 |
| Malatya MYÜ. | 20 | 27.95 | 4.30 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Görüldüğü gibi, grupların aritmetik ortalamaları 19.88 ile 30.00 arasında değişmektedir. Bu boyutta 8 soru olduğu için ortalamalara bakarak, aritmetik ortalamaları 19.88 - 23.47 arasında değişen, fakültelerde çalışan, öğretim elemanlarının demokratiklik boyutunu "orta" olarak algılayan, aritmetik ortalamaları 27.62 - 30.00 arasında değişen, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının bu boyutu "çok" olarak algıladıkları görülmektedir.

Ortalamalar arasındaki fark açıkça görünmekle birlikte bu farkın anlamlı olup olmadığının, anlamlı ise hangi gruplar arasında olduğunun saptanması birinci alt problemimiz açısından önem taşımaktadır.

İşte bu amaçla Tablo-8'de yer alan sonuçlar üzerinde yapılan varyans analizi sonuçları Tablo-9'da verilmektedir.

Tablo-9

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 1904.07 | 380.81 |
| Grup içi | 182 | 4814.84 | 26.45 |
| Toplam | 187 | 6718.91 | |

F değeri : 14.39

Tablo değeri: 4.10

Sonuç : P<.01

Tablo-9'daki sonuçlar incelendiğinde gruplar arasında .01 düzeyinde anlamlı farkların olduğu görülmektedir.

Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo-10'da verilmiştir.

Tablo-10

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|---------------------|------|----------|-------|
| E.F. - F.E.F. | 115 | 1.26 | p>.05 |
| E.F. - I.I.B.F. | 81 | 3.32 | p<.01 |
| E.F. - Arp.MYO. | 74 | 4.02 | p<.01 |
| E.F. - Ady.MYO. | 75 | 5.54 | p<.01 |
| E.F. - Mal.MYO. | 86 | 6.16 | p<.01 |
| F.E.F. - I.I.B.F. | 81 | 2.06 | p<.05 |
| F.E.F. - Arp.MYO. | 55 | 3.32 | p<.05 |
| F.E.F. - Ady.MYO. | 56 | 4.77 | p<.01 |
| F.E.F. - Mal.MYO. | 67 | 5.01 | p<.01 |
| I.I.B.F. - Arp.MYO. | 40 | 2.05 | p<.05 |
| I.I.B.F. - Ady.MYO. | 41 | 3.38 | p<.05 |
| I.I.B.F. - Mal.MYO. | 52 | 3.09 | p<.05 |
| Arp.MYO. - Ady.MYO. | 15 | 0.95 | p>.05 |
| Arp.MYO. - Mal.MYO. | 26 | 0.15 | p>.05 |
| Ady.MYO. - Mal.MYO. | 27 | 0.99 | p>.05 |

Tablo-8'de aritmetik ortalamaların karşılaştırılması fakülte ve meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının algıları arasında fark olduğunu göstermektedir, tablo-10'dan elde edilen sonuçlar ise bu farkın anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıntıya inildiğinde ise t testi sonuçları, öğretim elemanlarının algılarına göre her fakültenin meslek yüksek okullarından, Eğitim ve Fen Edebiyat Fakültelerinin, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden farklı olduğunu, bu açıdan Eğitim ve Fen Edebiyat Fakülteleri arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Akademik kariyerin düzeyine göre yapılacak bir karşılaştırmanın, Akademik personelinin çoğunluğunu öğretim görevlilerinin oluşturduğu meslek yüksekokulları ile fakülteler arasındaki bu farkın açıklanmasında yardımcı olabileceği düşünülmüştür.

Algıların akademik kariyere göre dağılımı tablo-11'de görülmektedir.

Tablo-11

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 23.94 | 4.89 |
| Doçent | 13 | 26.00 | 5.33 |
| Yard.Doç. | 34 | 19.85 | 5.52 |
| Ügr.Orv. | 33 | 26.39 | 5.81 |
| Ökütman | 28 | 24.42 | 6.52 |
| Ars.Orv. | 65 | 19.98 | 4.29 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-11 incelendiğinde, bu boyuttan alınan puanların aritmetik ortalamalarının 19.85-26.39 arasında değiştiği görülmektedir. Bu puanlara dayalı olarak, doçent ve öğretim görevlilerinin örgütsel ortamı "çok", diğer grupların "orta" derecede demokratik algıladıkları söylenebilir. Bu sonucun istatistiksel analizi aşağıda Tablo-12'de görülmektedir.

Tablo-12

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 1435.98 | 287.19 |
| Grup İçi | 182 | 2131.26 | 29.02 |
| Toplam | 187 | 2267.24 | |

F Değeri : 14.39
 Tablo değeri: 4.10
 Sonuç : $p < .01$

Tablo-14'de görüldüğü gibi, uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucu F değeri anlamlı bulunmuştur. Başka bir deyişle, gruplar arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu farkın hangi gruplar arasında ve hangi düzeyde olduğunu saptamak için uygulanan t testi sonuçları tablo-13'de verilmiştir.

Tablo-13

Grupların Algılarının Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|-------------------|------|----------|-----------|
| Prof.-Doc. | 28 | 1.26 | $p > .05$ |
| Prof.-Yrd.Doc. | 49 | 3.32 | $p < .01$ |
| Prof.-Ügr.Gör. | 48 | 4.02 | $p < .01$ |
| Prof.-Ökütman | 43 | 5.54 | $p < .01$ |
| Prof.-Ars.Gör. | 78 | 6.16 | $p < .01$ |
| Doc.-Yrd.Doc. | 45 | 2.06 | $p < .05$ |
| Doc.-Ügr.Gör. | 44 | 3.32 | $p < .01$ |
| Doc.-Ökütman | 39 | 4.77 | $p < .01$ |
| Doc.-Ars.Gör. | 74 | 5.01 | $p < .01$ |
| Yrd.Doc.-Ügr.Gör. | 65 | 2.05 | $p < .05$ |
| Yrd.Doc.-Ökütman | 60 | 3.38 | $p < .01$ |
| Yrd.Doc.-Ars.Gör. | 94 | 3.09 | $p < .01$ |
| Ügr.Gör.-Ökütman | 59 | 0.95 | $p > .05$ |
| Ügr.Gör.-Ars.Gör. | 94 | 0.15 | $p > .05$ |
| Ökütman.-Ars.Gör. | 89 | 0.99 | $p > .05$ |

T testi sonuçlarına göre bir değerlendirme yapmak gerekirse, Tablo-13'de görüldüğü gibi, profesörlerin, doçentler dışında diğer gruplarla .01; doçentlerin, yardımcı doçentlerle .05, diğer gruplarla .01; aynı şekilde yardımcı doçentlerin öğretim görevlileri ile

.05, diğer gruplarla .01 düzeyinde anlamlı algı farkları gösterdikleri saptanmıştır.

Öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi grupları arasında ise anlamlı algı farkları görülmemiştir.

Dikkat edilecek olursa, algılamada hiyerarşik bir düzen dikkati çekmektedir. Bu durum, hemen, yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun profesör ve doçent olması nedeni ile algıların yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarına göre fark gösterip-göstermediği sorusunu akla getirmektedir.

Aşağıda tablo-14'de öğretim elemanlarının algıları bu açıdan değerlendirilmektedir.

Tablo-14

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{x} | SS |
|-------------------|-----|-----------|------|
| Yön. Gör. Olan | 30 | 25.83 | 6.31 |
| Yön. Gör. Olmayan | 156 | 21.86 | 5.67 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 3.42
Tablo Değeri: 2.57
Sonuç : $P < .01$

Yönetim görevi olan 30, yönetim görevi olmayan 156 öğretim elemanının algıları, aritmetik ortalamalarına göre karşılaştırıldığında, yönetim görevi olanların bu boyutu

"çok", yönetim görevi olmayanların "orta" olarak algıladıkları görülmektedir.

Uygulanan t testi sonucunda, grupların algıları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının frekansları, bu boyuttan aldıkları puanların ortalamaları ve standart sapmaları tablo-15'de verilmiştir.

Tablo-15

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 21.16 | 5.83 |
| Çalışmayan | 140 | 22.37 | 5.96 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 1.21
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tablo-15'de görüldüğü gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu boyutla ilgili algıları karşılaştırılmış ve her iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları saptanmıştır.

Bu boyutu "orta" olarak algılayan, ortalama puan-

ları 21.16 ve 22.37 olan iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için uygulanan t testi sonucunda gruplar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Bu boyutu cinsiyet açısından değerlendirmek amacıyla tablo-16'da öğretmen elemanları kadın ve erkek olarak gruplandırılmış, frekans dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-16
Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 22.10 | 5.99 |
| Erkek | 160 | 22.37 | 5.77 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.39
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tablo-16'da görüldüğü gibi, 28 kadın ve 160 erkek öğretmen elemanının bu boyutla ilgili algıları aritmetik ortalamalarına göre değerlendirildiğinde, her iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmektedir. Uygulanan t testi sonunda gruplar arasında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Demokratiklik boyutu ile ilgili bulguları genel olarak değerlendirecek olursak su noktalar dikkati çekmektedir. Çalışılan kurum açısından fakülteler ve meslek yüksekokulları arasında .01 düzeyinde, iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi ile diğer fakülteler arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmıştır.

Bu farkın örgütsel, bireysel ve çevresel koşullar açısından olası nedenleri üzerinde durulabilir.

Önce fakülteler açısından olaya bakacak olursak, üç fakülte de genel amaçları, örgütlenme biçimleri ve çevresel koşulları açısından hemen hemen bir birinin aynıdır. Bu farkın açıklanmasında yöneticilerin nitelikleri ve insan ilişkileri önemli rol oynayabilir. Fakat bu olasılıklar ayrı birer boyut olarak ele alınarak daha ilerde kapsamlı bir şekilde verildiği için burada ayrıntıya girilmemiştir.

Farklı il ve ilçelerde bulunan meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durum çevresel etkenlerin etkisinin sınırlılığını göstermesi açısından ilginçtir. Fakülteler ile meslek yüksekokulları arasında ise amaçlar, örgütlenme biçimi ve akademik personelin yeterlikleri açısından çeşitli farklılıklar vardır.

Özellikle yöneticilerin nitelikleri ve insan ilişkileri meslek yüksekokullarında daha da önem kazanmaktadır. Genel olarak yöneten ve yönetilenlerin yeterliklerinin bir biriden çok farklı olmaması durumunda, atama ile iş başına getirilen yöneticilerin yetkisinin, yasal güc dışında bir kaynağının olmaması, demokratikliğin bir gereği olarak, katılmalı yönetim anlayışını gerektirmekte, insan ilişkileri daha da önem kazanmaktadır.

Fakülte ve meslek yüksekokulları arasındaki fark bu açıdan da değerlendirilebilir.

Bu boyuta ilişkin algılara akademik kariyerin düzeyi açısından bakıldığında profesörlerin, doçentler dışında diğer gruplarla .01, doçentlerin, yardımcı doçentlerle .03, diğer gruplarla .01, aynı şekilde yardımcı doçentlerin öğretim görevlileri ile .05, diğer gruplarla .01 düzeyinde anlamlı algı farkları göstermeleri, akademik kariyerin algılamada farklılığa neden olduğunu açıkça göstermektedir.

Algılamadaki bu farklılıkta yaş faktörünün rol oynadığını söylemek oldukça güçtür. Profesörler ve doçentler genel olarak diğer öğretim elemanlarından daha yaşlı olmakla birlikte, profesörlerle aynı yaşlarda olan öğretim görevlileri ve okutmanlar da vardır. Bu nedenle yaş ya da kıdem yerine akademik kariyerin düzeyi ölçüt

olarak alınmıştır.

Yöneticilik görevi açısından bakıldığında, yöneticilik görevi olanlar örgütün demokratiklik derecesini "çok" olarak algılamakta, yöneticilik görevi olmayanlar "orta" olarak algılamaktadırlar. Örgütte demokratik bir ortam sağlama konusunda da sorumlulukları olan yöneticilerin kendi yaptıklarını daha olumlu olarak değerlendirmeleri beklentilere ters düşmemektedir. Bu araştırmada da yöneten ve yönetilenlerin demokratiklik boyutuna ilişkin algıları arasında .01 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmıştır.

Daha önce çoğu gelişmiş ve öğretim üyesi açığı olmayan üniversitelerde çalışan, genellikle olumlu örnekleri bu üniversitelerden veren öğretim üyeleri ile ilk defa bu üniversitede öğretim elemanı olarak çalışmaya başlayanlar arasında demokratiklik boyutunu algılama açısından anlamlı bir farkın gözlenmemiştir. Bu durum, üniversiteler arasında demokratiklik açısından fark olmadığı şeklinde yorumlanabileceği gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olan öğretim elemanlarının üniversitenin demokratikleşmesine katkıda buldukları ve algıların ortak hale gelmesine neden oldukları şeklinde de yorumlanabilir.

3.BOYUT: Özerklik

Bu boyutta öğretim elemanlarının Üniversiteyi ne derece özerk bir kurum olarak algıladıklarını saptamaya yönelik B soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 25'tir.

Aşağıda tablo-17'de öğretim elemanlarının çalışılan kuruma göre Üniversitenin özerkliği ile ilgili algılarının frekans dağılımı, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo-17

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| ÇALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 12.80 | 3.81 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 12.79 | 4.44 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 14.73 | 3.11 |
| Arapkir MYO. | 8 | 15.25 | 4.29 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 17.55 | 2.58 |
| Malatya MYO. | 20 | 17.40 | 3.69 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-17'de görüldüğü gibi aritmetik ortalamalar 12.79-17.55 arasında değişmektedir. Kurumlara göre değerlendirildiğinde ortalamaları 12.79-14.73 arasında değişen, fakültelerde görevli öğretim elemanları bu boyutu "orta" olarak, ortalama puanları 15.25-17.55

arasında değisen, meslek yüksekokullarında görevli öğre-
tim elemanlarının ise "ok" olarak algılamaktadırlar.

Tablo-18'de Kurumlar arasındaki bu farkın anlamlı
olup-olmadığını test etmek amacıyla varyans analizi
uygulanmıştır.

Tablo-18

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 543.25 | 108.65 |
| Grup İçi | 182 | 2771.61 | 15.22 |
| Toplam | 187 | 3314.86 | |

F değeri : 7.13
Tablo değeri: 4.10
Sonuc : $p < .01$

Tablo-18'den elde edilen sonuca göre gruplar
arasında .01 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Bu
farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için
uygulanan t testinin sonuçları aşağıda tablo-19'da g-
rülmektedir.

Tablo-19

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|-------------------|------|----------|-------|
| E.F. - F.E.F. | 115 | 0.01 | p>.05 |
| E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 2.35 | p<.05 |
| E.F. - Arp.MYO. | 74 | 1.67 | p>.05 |
| E.F. - Ady.MYO. | 75 | 3.42 | p<.01 |
| E.F. - Mal.MYO. | 86 | 4.62 | p<.01 |
| F.E.F.-İ.İ.B.F. | 81 | 2.22 | p<.05 |
| F.E.F.-Arp.MYO. | 55 | 1.64 | p>.05 |
| F.E.F.-Ady.MYO. | 56 | 3.36 | p<.01 |
| F.E.F.-Mal.MYO. | 67 | 4.44 | p<.01 |
| İ.İ.B.F.-Arp.MYO. | 40 | 0.33 | p>.05 |
| İ.İ.B.F.-Ady.MYO. | 41 | 1.92 | p>.05 |
| İ.İ.B.F.-Mal.MYO. | 52 | 2.42 | p<.05 |
| Arp.MYO.-Ady.MYO. | 15 | 1.21 | p>.05 |
| Arp.MYO.-Mal.MYO. | 26 | 1.31 | p>.05 |
| Ady.MYO.-Mal.MYO. | 27 | 0.09 | p>.05 |

Tablo-19'da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının algularına göre, Eğitim Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi arasında .05; Adıyaman ve Malatya Meslek Yüksekokulu arasında .01 düzeyinde anlamlı algı farkları saptanmıştır. Bu farklar Fen Edebiyat Fakültesi'nde de Eğitim Fakültesi'nde olduğu gibidir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi açısından bakıldığında, bu fakülte ile diğer iki fakülte ve Malatya Meslek Yüksekokulu arasında .05 düzeyinde anlamlı algı farkları saptanmıştır. Meslek Yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının alguları arasında ise anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Bu boyut aşağıda tablo-20'de akademik kariyerin düzeyine göre frekans dağılımı, aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar açısından incelenmektedir.

Tablo-20

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 14.74 | 3.79 |
| Doçent | 13 | 16.84 | 3.39 |
| Yard.Doc. | 34 | 12.38 | 3.69 |
| Öğr.Gr. | 33 | 16.78 | 4.39 |
| Öğretmen | 28 | 14.14 | 4.27 |
| Ars.Gr. | 63 | 12.47 | 3.33 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Bes sorununun yer aldığı bu boyuta ilişkin algıların aritmetik ortalamalarının dağılımı tablo-20'de görüldüğü gibi 12.38 ile 16.84 arasında değişmektedir. Ayrıntıya girildiğinde doçentler ve öğretim görevlilerinin bu boyutu "çok" olarak değerlendirirken, diğerlerinin "orta" olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları arasında büyük puan farkları olmamakla birlikte, bu farkların istatistiksel açıdan anlamlı olup-olmadığı aşağıda tablo-21'de tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Tablo-21

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 1435.98 | 207.19 |
| Grup İçi | 182 | 2131.26 | 29.02 |
| Toplam | 187 | 2252.70 | |

F değeri : 8.16
 Tablo değeri: 4.10
 Sonuç : $p < .01$

Tablo-21'de görüldüğü gibi, yapılan analizler sonucunda gruplar arasında .01 düzeyinde anlamlı farkların olduğu saptanmıştır.

Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları tablo-22'de verilmiştir.

Tablo-22

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|-------------------|------|----------|-----------|
| Prof.-Doc. | 28 | 1.46 | $p > .05$ |
| Prof.-Yrd.Doc. | 49 | 2.07 | $p < .05$ |
| Prof.-Öğr.Gör. | 48 | 1.75 | $p > .05$ |
| Prof.-Ökütman. | 43 | 0.52 | $p > .05$ |
| Prof.-Ars.Gör. | 78 | 2.17 | $p < .05$ |
| Doc.-Yrd.Doc. | 45 | 3.54 | $p < .01$ |
| Doc.-Öğr.Gör. | 44 | 0.04 | $p > .05$ |
| Doc.-Ökütman | 39 | 2.08 | $p < .05$ |
| Doc.-Ars.Gör. | 74 | 3.71 | $p < .01$ |
| Yrd.Doc.-Öğr.Gör. | 65 | 4.67 | $p < .01$ |
| Yrd.Doc.-Ökütman | 60 | 1.78 | $p > .05$ |
| Yrd.Doc.-Ars.Gör. | 96 | 0.11 | $p > .05$ |
| Öğr.Gör.-Ökütman | 59 | 2.66 | $p < .05$ |
| Öğr.Gör.-Ars.Gör. | 94 | 5.20 | $p < .01$ |
| Ökütman.-Ars.Gör. | 89 | 1.90 | $p > .05$ |

Tablo-22'de görüldüğü gibi, profesörlerin yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri ile aralarında .05 düzeyinde; doçentlerin yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri ile .01, okutmanlarla .05 düzeyinde; yardımcı doçentlerin öğretim görevlileri ile .01 düzeyinde; öğretim görevlilerinin okutmanlarla .05, araştırma görevlileri ile .01 düzeyinde anlamlı algı farklarının olduğu görülmüştür.

Aşağıda tablo-23'de bu boyut yöneticilik görevi olan 30, yöneticilik görevi olmayan 156 öğretim elemanının algıları açısından değerlendirilmektedir.

Tablo-23

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|-----|-----------|------|
| Yön. Gör. Olan | 30 | 14.93 | 3.77 |
| Yön. Gör. Olmayan | 156 | 13.75 | 4.23 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.41
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tablo-23'de görüldüğü gibi, yöneticiler bu boyutu biraz daha olumlu olarak algılamakla birlikte, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark fazla değildir. Genel olarak ifade etmek gerekirse iki grup da bu boyutu "orta" olarak algılamaktadırlar.

Tabloda görüldüğü gibi, t testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında fark olup-olmadığını anlamak için aşağıda tablo 24'de, öğretim elemanlarının frekans dağılımı, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-24

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 14.16 | 4.21 |
| Çalışmayan | 140 | 13.90 | 4.19 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.36
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Daha önce başka bir üniversitede çalışan 48 öğretim elemanı ile çalışmamış olan 140 öğretim elemanın bu boyuta ilişkin algıları bir birine oldukça yakındır. İki gruptaki öğretim elemanları da bu boyutu "orta" olarak algılamaktadırlar. Analizler sonucunda grupların algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır.

Üniversitenin özerkliği ile ilgili algıların cinsiyete göre değişip-değişmediğini araştırmak amacıyla aşağıda Tablo-25'de Öğretim elemanlarının frekans dağılımı, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-25

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 12.85 | 4.38 |
| Erkek | 160 | 14.16 | 4.13 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.52
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tablo-25'de görüldüğü gibi, 28 kadın ve 160 erkek öğretim elemanı bu boyutu "orta" olarak algılamaktadırlar. Öğretim elemanlarının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup-olmadığını araştırmak amacıyla uygulanan t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır.

Bu boyuttaki sorularla, öğretim elemanlarının üniversitenin bilimsel, yönetsel ve mali özerkliğine ilişkin algıları saptanmış ve bu algıların bağımsız değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir.

Çalışılan kuruma göre bakıldığında, Üniversitenin Özerklik derecesini, fakültelerde çalışan öğretim elemanları "orta" olarak algıladıkları, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları "çok" olarak algılamaktadırlar. Bu durum, meslek yüksek okullarının fakültelere oranla, araştırmadan çok öğretime ağırlık vermeleri ve öğretim elemanlarının büyük bir kısmının öğretim görevlisi ve okutman olması ile bir dereceye kadar açıklanabilir. Bu bağlamda, meslek yüksekokulları arasında anlamlı algı farklarının saptanamaması bu düşünceyi destekler nitelikte bir bulgu olarak birlikte, fakültelerden birinin (İ.İ.E.F), diğerlerinden farklılaşmasını ve algılar açısından meslek yüksekokulları ile benzerlik göstermesini açıklamak oldukça güçtür.

Akademik kariyerin düzeyine göre yapılan analizler sonucunda genel olarak doçentlerin ve öğretim görevlilerinin bu boyutu "çok" olarak algıladıkları, bu iki grup dışında kalan öğretim elemanlarının ise "orta" olarak algıladıkları saptanmıştır. Bununla birlikte, varyans analizi sonucunda profesörler, doçentler ve öğretim görevlileri arasında anlamlı algı farkları saptanamamasına karşın bunların diğer öğretim elemanları (Yrd.-Doç. Okut. Arş.Öğr.) ile tek tek farklılaşmaları, algılanmada deneyimin rolüne dikkati çekmektedir. Yardımcı doçentlerle öğretim görevlileri arasında .01 düzeyinde

bir fark seplenmiş olmasına karşın, yardımcı doçentlerle araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farkın olmaması, araştırma görevliliğinin öğretim üyeliğine kaynak oluşturmaması ve yardımcı doçentlerin büyük bir çoğunluğunun, diğer öğretim üyelerine oranla daha kısa bir süre önce bu kaynaktan gelmiş olmaları ile açıklanabilir.

Bu boyut diğer değişkenlere göre bütün gruplar tarafından "orta" olarak algılanmaktadır. Baska bir deyişle, yöneticilik görevinin olması ya da olmaması, daha önce başka bir Üniversitede çalışmış olma ve cinsiyet bu boyuta ilişkin algıların farklılaşmasına neden olmamaktadır.

4. BOYUT: Yükselme ve Gelişme Olanakları

Bu boyutta öğretim elemanlarının yükselme ve gelişme olanaklarını ne derece yeterli olarak algıladıklarını saptamaya yönelik 6 soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 6, en yüksek toplam puan 30'dur.

Bu boyuta ilişkin algılar çalışılan kuruma göre fark göstermekte midir sorusuna yanıt bulmak amacıyla yapılan istatistiksel analizlerin sonucu tablo-26'da verilmiştir.

Tablo-26

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALISILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 14.70 | 2.99 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 14.69 | 3.89 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 15.23 | 3.83 |
| Arapkir MYO. | 8 | 17.37 | 2.69 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 15.66 | 2.62 |
| Malatya MYO. | 20 | 15.75 | 4.31 |

BU DEĞİŞKENİ 189 KİŞİ YANITLADI

Tablo-26'da görüldüğü gibi, bu boyuta ilişkin alguların aritmetik ortalaması 14.69-17.27 arasında değişmektedir. Bir başka deyişle tüm öğretim elemanları bu boyutu "orta" olarak algılamaktadırlar.

Ortalamalar arasındaki 3.49 puanlık farkın anlamlı olup-olmadığını test etmek amacıyla aşağıda tablo-36'da tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Tablo-27

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 71.83 | 14.36 |
| Grup İçi | 182 | 2346.26 | 12.89 |
| Toplam | 187 | 2418.10 | |

F değeri : 1.14
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : P>.05

Tablo-27'de görüldüğü gibi, analizler sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Yükselme ve gelişme olanaklarını algılama açısından akademik kariyerin düzeyine göre fark olup-olmadığına ilişkin analiz sonuçları tablo-28'de görülmektedir.

Tablo-28

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 16.11 | 3.49 |
| Doçent | 13 | 16.38 | 2.67 |
| Yard.Doc. | 34 | 13.76 | 3.24 |
| Öğr.Grv. | 33 | 16.03 | 3.42 |
| Ökütman | 28 | 15.21 | 3.56 |
| Ars.Grv. | 63 | 14.65 | 3.72 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirme sonucunda (tablo-28), tüm öğretim elemanlarının bu boyutu "orta" olarak algıladıkları saptanmıştır.

Bu değişkenle ilgili varyans analizi tablo-29'da yer almaktadır.

Tablo-29

Akademik Kariyerin Düzeyine Variyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 141.14 | 28.22 |
| Grup İçi | 182 | 2276.96 | 12.51 |
| Toplam | 187 | 2418.10 | |

F Değeri : 2.25
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $p > .05$

Analizler sonucunda, tablo-29'da görüldüğü gibi, gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı gözlenmektedir.

Yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında fark olup-olmadığına ilişkin analiz sonuçları da tablo-30'da görülmektedir.

Tablo-30

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 15.90 | 3.95 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 14.86 | 3.48 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.44
 Tablo Değeri: 1.96
 Sonuç : $P > .05$

Tablo-30'da görüldüğü gibi, yöneticilik görevi

olan 30, yöneticilik görevi olmayan 156 öğretim elemanının algıları bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamalarına göre karşılaştırılmış ve iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmüştür.

Uygulanan t testi sonunda gruplar arasında istatistiksel açıdan da ($p > .05$) anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında fark olup-olmadığını araştırmak amacıyla yapılan analiz sonucu tablo-31'de verilmektedir.

Tablo-31

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 14.89 | 3.58 |
| Çalışmayan | 140 | 15.12 | 3.58 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.38
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tabloda da görüldüğü gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu boyutla ilgili algıları karşılaştırılmış ve her iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları

septanmıştır.

Bu boyutu "orta" olarak algılayan, ortalama puanları 14.89 ve 15.12 olan iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile kontrol edilmiş ve sonuçta gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) görülmüştür.

Son olarak bu boyut cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmiştir. Sonuçlar aşağıda tablo-32'de verilmiştir.

Tablo-32

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 14.39 | 3.29 |
| Erkek | 160 | 15.18 | 3.62 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.07
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Görüldüğü gibi, 28 kadın ve 160 erkek öğretmen elemanının bu boyutla ilgili algıları aritmetik ortalamalarına göre değerlendirildiğinde her iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları gözlenmektedir. Analizler sonucunda gruplar arasında istatistiksel bakımdan da anlamlı algı farkı olmadığı ($p > .05$) septanmıştır.

"Yükselme ve Gelişme Olanakları" olarak adlandırılan ve 4. boyut olarak incelenen bu boyuta ilişkin bulguları genel olarak değerlendirmek gerekirse şunlar söylenebilir.

1. Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının farklılaşmasına neden olacağı düşünülen çalışılan kurum, akademik kariyerin düzeyi, yöneticilik görevi, daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu ve cinsiyet gibi bağımsız değişkenlerin bu boyut açısından etkili olmadığı görülmüştür.

2. Tüm öğretim elemanları bu boyutu, başka bir deyişle üniversitenin kendilerine sağladığı yükselme ve gelişme olanaklarını, "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar.

Bu sonuçlara göre, algıların "orta" seçeneğinde yığılma eğilimi açıkça görülmektedir. Kendilerini yetistirmek ve geliştirmek için çaba sarfeden, akademik kariyerinin düzeyini yükseltmek isteyen öğretim elemanlarının gelişmekte olan bir üniversitenin sağladığı olanakları "orta" derecede yeterli bulması, en azından algıların akademik kariyerin düzeyine ya da yöneticilik görevinin olup-olmamasına göre fark göstermemesi beklentilere ters düşen bir sonuçtur.

Bu konuda yapılan araştırmalar, genel olarak, her örgütte yöneticilerin sağlanan olanakları daha yeterli, yönetilenlerin ise daha yetersiz algılama eğiliminde olduklarını göstermektedir. Örneğin Ertekin (1978), Örgüt iklimi konulu araştırmasında, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ve İç İşleri Bakanlığı'nın örgütsel iklimlerini incelemiştir. Adı geçen araştırmasında ilerleme ve yükselme olanaklarını bir boyut olarak ele alan Ertekin, bu boyutla ilgili özet olarak şu bulguları elde etmiştir. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünde yöneticilerin % 53'ü, İç İşleri Bakanlığı'nda % 55'i ilerleme ve yükselme olanaklarını yeterli bulurken, DSI'de görevlilerin % 70'i, İç İşleri Bakanlığı'nda % 76'sı kendileri için yeterli ilerleme ve yükselme olanaklarının olmadığını düşünmektedirler.

Görüldüğü gibi, bu boyuta ilişkin algılar beklentilere ve anılan araştırmalara ters düşmektedir. Bu durum ancak ülkenin içinde bulunduğu koşullarla açıklanabilir. Çünkü gelişmiş üniversitelerde de öğretim elemanlarına sağlanan olanakların çok iyi olduğunu söylemek oldukça güçtür. Böyle bir durumda, kuruluşunu ve gelişmesini henüz tamamlayamamış bir üniversitedeki öğretim elemanlarının üniversitenin sağladığı sosyal olanakları "orta" derecede yeterli algılamalarını doğal karşılamak gerekir.

5. BOYUT: İletişim

Bu boyutta Öğretim elemanlarının Üniversitenin kendi birimleri ve diğer kurumlarla olan iletişimini ne derece yeterli bulduklarını saptamaya yönelik 7 soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 7, en yüksek toplam puan 35'tir.

Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının çalışılan kuruma göre fark gösterip-göstermediğini saptamak amacıyla aşağıda tablo-45'de öğretim elemanlarının frekans dağılımı, bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Tablo-33

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALISILAN KURUM | N | \bar{x} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 15.08 | 4.75 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 15.24 | 4.42 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 16.64 | 4.91 |
| Arapkir MYO. | 8 | 17.87 | 7.06 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 18.88 | 2.64 |
| Malatya MYO. | 20 | 18.60 | 6.50 |

BU DEĞİŞKENİ 100 KİŞİ YANITLADI

Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında (tablo-33), puanların 15.08-18.88 arasında değiştiği, bir

baska deyişle kurum farkı olmaksızın tüm öğretmen elemanlarının bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmektedir.

Grupların ortalama puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup-olmadığını test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları aşağıda tablo-34'de verilmiştir.

Tablo-34

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 335.77 | 67.15 |
| Grup İçi | 182 | 4708.66 | 25.87 |
| Toplam | 187 | 5044.63 | |

F değeri : 2.59
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : $P > .05$

Tablo-34'de görüldüğü gibi, analizler sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Öğretmen elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları akademik kariyerin düzeyine göre fark göstermekte midir soruna yanıt aramak amacıyla, aşağıda tablo-35'de bu boyuttan elde edilen verilerin frekans dağılımı, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-35

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR. DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 16.52 | 3.93 |
| Doçent | 13 | 15.76 | 3.30 |
| Yard. Doç. | 34 | 14.44 | 4.91 |
| Üçr. Öv. | 33 | 19.19 | 5.59 |
| Okulman | 29 | 15.64 | 5.63 |
| Ans. Öv. | 63 | 15.49 | 4.79 |

BU DEĞİŞKENİ 199 KİŞİ YANITLADI

Tablo-35'de görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalara dayalı olarak bir değerlendirme yapmak gerekirse, iletişim boyutunu yardımcı doçentlerin "az", diğer öğretim elemanlarının "orta" olarak algıladıklarını söyleyebiliriz.

Tablo-35'den elde edilen verilere uygulanan varyans analizi sonuçları aşağıda tablo-36'da görülmektedir.

Tablo-36

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.G. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 440.62 | 88.12 |
| Grup İçi | 182 | 4604.00 | 25.29 |
| Toplam | 187 | 5044.63 | |

F Değeri : 3.49
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $p < .05$

Analizler sonucunda tablo-36'da görüldüğü gibi gruplar arasında .05 düzeyinde, gruplar arası 5, grup içi 182 serbestlik derecesine göre anlamlı farklar saptanmıştır. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo-37'de verilmiştir.

Tablo-37

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuc |
|-------------------|------|----------|-------|
| Prof.-Doc. | 28 | 0.41 | p>.05 |
| Prof.-Yrd.Doc. | 49 | 1.3 | p>.05 |
| Prof.-Ügr.Gör. | 48 | 1.76 | p>.05 |
| Prof.-Okutman. | 43 | 0.57 | p>.05 |
| Prof.-Ars.Gör. | 78 | 0.75 | p>.05 |
| Doc.-Yrd.Doc. | 45 | 0.81 | p>.05 |
| Doc.-Ügr.Gör. | 44 | 2.07 | p<.05 |
| Doc.-Okutman | 39 | 0.18 | p>.05 |
| Doc.-Ars.Gör. | 74 | 3.85 | p<.01 |
| Yrd.Doc.-Ügr.Gör. | 65 | 0.93 | p>.05 |
| Yrd.Doc.-Okutman | 60 | 0.98 | p>.05 |
| Yrd.Doc.-Ars.Gör. | 96 | 2.73 | p<.01 |
| Ügr.Gör.-Okutman | 59 | 3.41 | p>.05 |
| Ügr.Gör.-Ars.Gör. | 94 | 0.13 | p>.05 |
| Okutman.-Ars.Gör. | 89 | 0.99 | p>.05 |

Tablo-37'ye bakıldığında, iletişim boyutuna ilişkin algılar açısından, doçentlerle öğretim görevlileri arasında .05, doçentlerle araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerle araştırma görevlileri arasında .01 düzeyinde anlamlı algı farklarının olduğu görülmektedir.

Bu boyuta ilişkin algılar arasında yöneticilik

görevine göre fark olup-olmadığı ise tablo-38'de incelenmiştir.

Tablo-38

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 17.10 | 4.72 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 15.83 | 5.23 |

BU DEĞİSKENİ 166 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.22
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Yöneticilik görevi olan 30, yöneticilik görevi olmayan 156 öğretim elemanının iletişim boyutu ile ilgili algılarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında (tablo-38), iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmektedir.

Ortalamaları 17.10 ve 15.83 olan bu iki grubun algıları arasında anlamlı bir fark olup-olmadığı t testi ile yoklanmış ve fark olmadığı ($p > .05$) anlaşılmıştır.

Daha önce başka bir Üniversitede çalışan öğretim elemanları ile ilk defa bu Üniversitede çalışmaya başlayan öğretim elemanlarının iletişim boyutuna ilişkin algıları arasında fark olup-olmadığı aşağıda tablo-39'da incelenmektedir.

Tablo-37

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 15.75 | 4.82 |
| Çalışmayan | 140 | 14.20 | 5.29 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.51
 Tablo değeri: 1.74
 Sonuç : p>0.05

Tablo-37'de görüldüğü gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu boyuta ilişkin algıları benzerlik göstermektedir. Grupların aritmetik ortalamalarına bakılarak iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları, yukarıda görüldüğü gibi, gruplar arasında istatistiksel açıdan da bir fark olmadığı görülmüştür.

Son olarak bu boyut tablo-40'da cinsiyet açısından değerlendirilerek, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin frekans dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-40

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 15.78 | 4.45 |
| Erkek | 140 | 16.13 | 5.29 |

BU DEĞİŞKENİ 168 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.33
 Tablo Değeri: 1.96
 Sonuç : $P > .05$

Bu boyuttaki soruları yanıtlayan 28 kadın ve 160 erkek öğretim elemanının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları 15.78 ve 16.13'tür. Bu sonuçlara göre iki grubun da iletişim boyutunu "orta" derecede yeterli algıladıkları söylenebilir.

İki grup da bu boyutu "orta" olarak algılamakla birlikte, puanlar arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla uygulanan t testi sonucunda farkın anlamlı olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır.

Bu boyuttan elde edilen bulguları alt problemlere göre şöyle özetleyebiliriz:

Öğretim elemanlarının algıları;

1. Çalışılan kuruma göre, fakülteler arasında; meslek yüksekokulları arasında; fakülte ve meslek yüksekokulları arasında fark göstermemektedir.

2. Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları Akademik kariyerin düzeyine göre fark göstermektedir. Bu boyutu yardımcı doçentler "az", diğerleri "orta" olarak algılamakla birlikte, istatistiksel açıdan doçentlerle öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri; yardımcı doçentlerle araştırma görevlileri arasında anlamlı farklar vardır.

3. Öğretim elemanlarının algıları yöneticilik görevine göre, daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu ve cinsiyete açısından fark göstermemektedir.

Elde edilen bulgulara dayalı olarak sunuları söyleyebiliriz. İletişim bir örgütün işleyişine ilgili en geniş toplumsal alandır. Bireysel ve toplumsal sorunların bir çoğunun yanlış iletişimin sonucu olduğu yaygın bir sayılıdır. İletişim bu nedenle sorun çözme aracı olarak düşünülebilir. Bu boyutta bir bakıma üniversite ortamında bu aracın ne derece etkili olarak kullanıldığı araştırılmaktadır.

Öğretim elemanlarının bir kısmının; yardımcı doçentlerin, bu boyutu "az" olarak değerlendirmeleri, diğerlerinin ise "orta" olarak değerlendirmekle birlikte, en yüksek ortalama puanların çalışılan kurumlara göre 18; akademik kariyerin düzeyine göre (sadece bir grupta) 19; yöneticilik görevine göre 17; daha önce

başka bir Üniversitede çalışma ve cinsiyete göre 16 olması, aslında "orta" olarak algılayanların da "az" seçeneğine daha yakın olduklarını göstermektedir.

Bunun yanında akademik kariyerin düzeyine göre algı farkları saptanmasına karşın, yöneticilerle yönetilenler arasında algı farklarının olmaması, bir bakıma, iletişimsel sorunların daha çok yönetimle olan ilişkilerden değil, akademisyenlerin kendi aralarındaki ilişkilerden kaynaklandığını düşündürmektedir.

6. BOYUT: İnsan İlişkileri

Bu boyutta öğretim elemanlarının Üniversitedeki insan ilişkilerini nasıl algıladıklarını saptamaya yönelik 7 soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 7, en yüksek toplam puan 35'tir.

Bu boyuta ilişkin algıların çalışılan kuruma göre fark gösterip-göstermediğini saptamak amacıyla yapılan analizlerin sonuçları tablo-41'de verilmiştir.

Tablo-41

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 17.00 | 3.93 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 17.91 | 4.03 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 19.61 | 3.88 |
| Arapkir MYD. | 8 | 19.87 | 5.30 |
| Adıyaman MYD. | 9 | 20.22 | 4.34 |
| Malatya MYD. | 20 | 21.35 | 5.08 |

BU DEĞİŞKENİ 198 KİŞİ YANITLADI

Tablo-41'de görüldüğü gibi, bu boyuta ilişkin alguların aritmetik ortalamaları 17.00-21.35 arasında değişmektedir. Bu bulgular öğretim elemanlarının bu boyutu, birinci alt probleme göre "orta" olarak algıladıklarını göstermektedir. Biraz daha ayrıntıya girildiğinde, ortalaması 15 ve 16 olan grup bulunmadığı dikkati çekmektedir. Tüm grup bu boyutu "orta" olarak algılamakla birlikte, ortalamaların özellikle meslek yüksekokulları açısından "çok" seçeneğine daha yakın olduğu dikkati çekmektedir.

"Orta" seçeneğinde bir yığılma olmakla birlikte, alguların dağılımı, fakültelere ve meslek yüksekokullarına göre bir düzenlilik göstermektedir. Bu durumun istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları aşağıda tablo-42'de görülmektedir.

Tablo-42

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.G. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 415.88 | 83.17 |
| Grup İçi | 182 | 3268.68 | 17.96 |
| Toplam | 187 | 3684.56 | |

F değeri : 4.63
Tablo değeri: 4.10
Sonuç : $P < .01$

Tabloda da görüldüğü gibi, analizler sonucunda F değeri 4.63 bulunmuştur. Bu değer tablo değerinden büyük olması, gruplar arasında grup içi 5, gruplar arası 182 serbestlik derecesine göre .01 düzeyinde anlamlı algı farklarının olduğunu göstermektedir.

Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testinin sonuçları, aşağıda tablo-43'de verilmiştir.

Tablo-43

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuc |
|---------------------|------|----------|-------|
| E.F. - F.E.F. | 115 | 1.15 | p>.05 |
| E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 2.94 | p<.01 |
| E.F. - Arp.MYO. | 74 | 1.81 | p>.05 |
| E.F. - Ady.MYO. | 75 | 2.14 | p<.05 |
| E.F. - Mal.MYO. | 86 | 4.03 | p<.01 |
| F.E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 1.79 | p>.05 |
| F.E.F. - Arp.MYO. | 55 | 1.21 | p>.05 |
| F.E.F. - Ady.MYO. | 56 | 1.49 | p>.05 |
| F.E.F. - Mal.MYO. | 67 | 3.05 | p<.01 |
| İ.İ.B.F. - Arp.MYO. | 40 | 0.15 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Ady.MYO. | 41 | 0.38 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Mal.MYO. | 52 | 1.45 | p>.05 |
| Arp.MYO. - Ady.MYO. | 15 | 0.16 | p>.05 |
| Arp.MYO. - Mal.MYO. | 26 | 0.83 | p>.05 |
| Ady.MYO. - Mal.MYO. | 27 | 0.66 | p>.05 |

Tablo-43'de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının alguları, Eğitim Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi arasında .01; Eğitim Fakültesi ile Adıyaman Meslek Yüksekokulu arasında .05; Fen Edebiyat Fakültesi ile Malatya Meslek Yüksekokulu arasında .01 düzeyinde anlamlı farklar göstermektedir.

Meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının alguları arasında ise fark görülmemektedir.

Bu boyuta ilişkin alguların akademik kariyerin düzeyine göre fark gösterip-göstermediği aşağıda tablo-44'de görülmektedir.

Tablo-44

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR. DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 18.47 | 3.44 |
| Doçent | 13 | 18.92 | 3.12 |
| Yard. Doç. | 34 | 17.35 | 4.29 |
| Dgr. Grv. | 33 | 20.66 | 5.30 |
| Okutman | 28 | 18.53 | 4.41 |
| Arş. Grv. | 63 | 17.46 | 4.01 |

BU DEĞİSKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-44'de görüldüğü, gibi öğretim elemanları bu boyutu "orta" olarak algılamaktadır. Fuanların aritmetik ortalamaları 17.35-20.66 arasında değişmektedir.

Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup-olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Sonuçlar tablo-45'de görülmektedir.

Tablo-45

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 237.41 | 47.48 |
| Grup İçi | 182 | 3447.15 | 18.94 |
| Toplam | 187 | 3684.56 | |

F Değeri : 2.50
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : $p > .05$

Analizler sonucunda, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında istatistiksel açıdan

anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Bu boyuta ilişkin algıların yöneticilik görevine göre fark gösterip- göstermediğini saptamak amacıyla yapılan analiz sonuçları aşağıda tablo-46'da görülmektedir.

Tablo-46

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|-----|-----------|------|
| Yön. Gör. Olan | 30 | 19.10 | 3.85 |
| Yön. Gör. Olmayan | 156 | 18.28 | 4.48 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.92
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Yöneticilik görevi olan 30, yöneticilik görevi olmayan 156 kişinin bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında (tablo-46), grupların bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmektedir. Grupların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup- olmadığını araştırmak amacıyla t testi uygulanmış ve farkın anlamlı olmadığı ($p > .05$) anlaşılmıştır.

Bu boyutla ilgili olarak, daha önce başka bir üniversitede çalışma ya da çalışmama durumunun öğretim elemanlarının algılarının farklılaşmasına neden olup- olmadığını saptamak amacıyla yapılan analizlerin sonuç-

olduğunu saptamak amacıyla yapılan analizlerin sonuçları tablo-47'de görülmektedir.

Tablo-47

Alguların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 17.87 | 3.82 |
| Çalışmayan | 140 | 18.65 | 4.59 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 1.44
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : p>.05

Tablo-47'de görüldüğü gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, ilk defa bu üniversitede çalışmaya başlayan 140 öğretim elemanının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmektedir.

Yukarıda görüldüğü gibi, yapılan istatistiksel analizler de bu sonucu doğrular niteliktedir. Başka bir deyişle, grupların algıları arasında anlamlı bir fark gözlenmemektedir.

Bu boyutla ilgili olarak incelenecek olan son değişken cinsiyettir. Cinsiyete göre yapılan analiz sonuçları tablo-48'de verilmektedir.

Tablo-48

Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 16.25 | 4.31 |
| Erkek | 140 | 18.83 | 4.43 |

BU DEĞİŞKENİ İBB KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 2.90
 Tablo Değeri: 1.96
 Sonuç : $P < .05$

Tablo-48'de görüldüğü gibi, alguların aritmetik ortalamalar açısından dağılımına bakıldığında iki grubun da bu boyutu "orta" olarak algıladıkları görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakılarak bu boyutu erkeklerin kadınlardan daha yeterli olarak algıladıkları söylenebilir. Ancak, bu farkın gerçekten anlamlı bir fark olduğunu söyleyebilmek için istatistiksel olarak da doğrulanması gerekir. Analizler sonunda bu farkın istatistiksel bakımdan da .05 düzeyinde anlamlı olduğu saptanmıştır.

İnsan ilişkileri boyutu ile ilgili genel bir değerlendirme yapmadan önce, insan ilişkileri konusunda kısaca şunu söyleyebiliriz. Herhangi bir örgütte üretimin niteliği iş yerinin fiziksel ve ekonomik koşulları kadar, insan ilişkilerine de bağlı olabilir. Başka bir ifadeyle, fiziksel ve ekonomik koşullar uygun olsa da, insan ilişkileri yeterli düzeyde değilse, üretim bundan

büyük bir olasılıkla, olumsuz olarak etkilenecektir. Yönetim bilimi literatüründe çok bilinen Hawthorne araştırmaları da bunu göstermektedir. Ayrıca, Atatürk Üniversitesi'nde yapılan, "Akademik Personelin Tatmin Anlayışları Açısından Akademik Göç Olayına Bir Yaklaşım" konulu araştırmanın sonuçları, insan ilişkilerinin niteliğinin ekonomik koşullardan daha öncelikli bir akademik göç nedeni olduğunu göstermektedir (Üzel, 1984).

Bu açıdan baktığımızda, İnönü Üniversitesi'nde öğretim elemanları, insan ilişkilerinin niteliğini genel olarak "orta" derecede yeterli bulmakla birlikte, meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları bu boyutu diğerlerine oranla biraz daha yeterli algılamaktadırlar.

Kurumlar karşılaştırıldığında, aynı kampüs alanında bulunan, fiziksel ve sosyal olanakları hemen hemen aynı olan fakültelerdeki öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının farklı olması, bunun yanında, fakültelerin aynı şehirde bulunan Malatya Meslek Yüksekokulu ile anlamlı farklar gösterirken, aynı düzeydeki farklılığın Arapkir ve Adıyaman da bulunan meslek yüksekokulları açısından gözlenmemiş olması, açıklanması oldukça güç bir durumdur. Bu durum, insan ilişkilerinin niteliğinin, somut olarak gözlenebilen fiziksel ve ekonomik

kosullardan çok bireyin öznel algılarına dayalı olduğunu göstermektedir.

Bu boyutla ilgili olarak akademik kariyer düzeyinin, yöneticilik görevinin, daha önce başka bir üniversitede çalışma durumunun, algılamada farklılık yaratmadığı saptanmıştır. Bu bağımsız değişkenlere göre fark göstermeksizin, tüm öğretim elemanları genel olarak insan ilişkilerini "orta" derecede yeterli bulmaktadırlar.

Bu sonuçlar, daha üst akademik kariyerde bulunanla alt konumunda bulunanın, yönetenle yönetilenin, başka üniversitelerde görev yapmış ve bu nedenle daha fazla deneyime sahip olacağı düşünülen öğretim elemanı ile deneyimlerini sadece bu üniversitedeki koşullarda kazanmış olanların, bu boyutu benzer biçimde algıladığını göstermesi nedeniyle, beklentilere uymamaktadır.

Yönetim bilimi literatüründe statü farkının algıda farklılaşmaya neden olduğunu gösteren araştırma sonuçları olduğu gibi, yukarıdaki sonuçları destekleyen araştırmalar da vardır. Örneğin, Litwin ve Stringer (1968), liderlik biçiminin ve örgüt ikliminin, örgüt üyelerinin güdülenmesi ve davranışları üzerindeki etkilerini araştırdıkları araştırmalarında, örgüt ikliminin kararlı kişilik özelliklerini de etkileyebileceğini saptamışlardır. Örgüt iklimi, bireyin davranışlarını

etkileyen ve onun davranışlarından etkilenen, göreceli olarak süreklilik gösteren bir örgüt niteliği olarak tanımlanmaktadır. İşte bu nedenle, yaygın sayıltılara ters düşen, öğretmen elemanlarının kendi algılarından elde edilen bu bulguların, örgüt ikliminin birey üzerindeki etkisiyle açıklanmasını olanaklı kılmaktadır.

Daha önceki boyutların hiç birinde cinsiyete göre fark gözlenmemiş olmasına karşın bu boyutta algıların cinsiyete göre fark göstermesi dikkat çekicidir. Bu boyutu iki grup da "orta" olarak algılamakla birlikte Gruplar arasındaki 2.58 puanlık fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

İş doyumu ve cinsiyet ilişkisini inceleyen araştırmaların çoğunda, kadınların iş doyumsuzluğunun erkeklerle göre daha düşük olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Eroğlu (1978), Erzurum'da etkinlik gösteren üç değişik bankanın tüm personeli üzerinde 22 boyuta dayalı olarak yaptığı araştırmada, erkeklerin doyumsuzluk oranını % 24, kadınların doyumsuzluk oranını ise % 20 olarak saptamıştır. Bu araştırmada da önceki boyutlardan elde edilen sonuçlarla Eroğlu'nun bulguları arasında korelasyon vardır. Bu değişkene ilişkin bulguların farklılığı ise, genel olarak toplumumuzdaki kadının statüsü ve yerel kültürün baskısı açıklanabilir.

7.EBYUT: Yöneticilerin Nitelikleri

Bu boyutta öğretim elemanlarının, yöneticilerin sahip oldukları yeterlikleri ne derece yeterli olarak algıladıklarını saptamaya yönelik 5 soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan 25'tir.

Bu boyutta ilk olarak, yöneticilerin yeterliklerine ilişkin algıların çalışılan kurumu göre fark gösterip-göstermediğini saptamaya yönelik analiz sonuçları aşağıda tablo-49'da verilmektedir.

Tablo-49

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 11.69 | 4.06 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 12.04 | 3.43 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 13.32 | 4.38 |
| Arapkir MYO. | 8 | 16.25 | 5.09 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 19.11 | 2.37 |
| Malatya MYO. | 20 | 16.00 | 4.11 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 11.69-19.11 arasında değişmektedir. Bu ortalamalara dayalı olarak bir değerlendirme yapmak gerekirse, fakültelerde görevli öğretim elemanları, yöneticilerin yeterliklerini "orta"

olarak algılandıkça, meslek yüksekokullarında görevli olanlar "çok" olarak algılanmaktadır. Bu açıdan, fakülteler kendi arasında, meslek yüksekokulları da kendi aralarında anlamlı bir fark göstermemektedir.

Kurumlara göre, aritmetik ortalamalara dayalı olarak belirtilen bu farkların, istatistiksel açıdan da anlamlı olup olmadığına ilişkin analizin sonuçları tablo-50'dedir.

Tablo-50

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 764.37 | 132.87 |
| Grup İçi | 182 | 2932.26 | 16.22 |
| Toplam | 187 | 3716.63 | |

F değeri : 9.42
Tablo değeri: 4.10
Sonuç : P<.01

Tabloda da görüldüğü gibi, analizler sonucunda, gruplar arasında, gruplar arası 5, grup içi 182 serbestlik derecesine göre .01 düzeyinde anlamlı farkların olduğu gözlenmektedir. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo-51'de verilmiştir.

Tablo-51

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|-------------------|------|----------|-------|
| E.F.- F.E.F. | 115 | 0.46 | p>.05 |
| E.F.- İ.İ.B.F. | 81 | 1.93 | p>.05 |
| E.F.- Arp.MYO. | 74 | 3.02 | p<.01 |
| E.F.- Ady.MYO. | 75 | 5.19 | p<.01 |
| E.F.- Mal.MYO. | 86 | 4.20 | p<.01 |
| F.E.F.-İ.İ.B.F. | 81 | 1.42 | p>.05 |
| F.E.F.-Arp.MYO. | 55 | 2.74 | p<.01 |
| F.E.F.-Ady.MYO. | 56 | 4.84 | p<.01 |
| F.E.F.-Mal.MYO. | 67 | 3.70 | p<.01 |
| İ.İ.B.F.-Arp.MYO. | 40 | 1.84 | p>.05 |
| İ.İ.B.F.-Ady.MYO. | 41 | 3.83 | p<.01 |
| İ.İ.B.F.-Mal.MYO. | 52 | 2.35 | p<.05 |
| Arp.MYO.-Ady.MYO. | 15 | 1.46 | p>.05 |
| Arp.MYO.-Mal.MYO. | 26 | 0.14 | p>.05 |
| Ady.MYO.-Mal.MYO. | 27 | 1.92 | p>.05 |

Analizler sonucunda, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algularının fakültelere ve meslek yüksek-
okullarına göre fark göstermediği, fakat Eğitim ve Fen
Edebiyat Fakülteleri ile bütün meslek yüksekokulları
arasında, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Adı-
yaman ve Malatya Meslek Yüksekokulları arasında anlamlı
algı farklarının olduğu saptanmıştır.

Bu boyutta ikinci olarak öğretim elemanlarının
algularının akademik kariyerin düzeyine göre fark göste-
rip-göstermediğine ilişkin analiz sonuçları Tablo-52'de
görülmektedir.

Tablo-52

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR. DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 14.47 | 4.50 |
| Docent | 13 | 13.30 | 4.47 |
| Yard. Doc. | 34 | 11.39 | 3.42 |
| Ügr. Brv. | 33 | 16.24 | 4.50 |
| Okutman | 28 | 14.25 | 4.55 |
| Ans. Brv. | 63 | 11.41 | 3.53 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları, tablo-52'de görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalarına göre 11.39- 16.24 arasında değişmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretim görevlileri dışındaki tüm diğer grupların bu boyutu "orta" olarak algıladıkları söylenebilir. Ancak, öğretim görevlilerinin bir puan farkla bu boyutu "çok" olarak algıladıkları gibi, dikkat edilecek olursa, araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler de aynı şekilde bu boyutu "orta" olarak algılamaktadırlar. Yine aritmetik ortalamalara bakarak bu boyutu en düşük derecede algılayanların yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri, en yüksek derecede algılayanların ise öğretim görevlileri olduğu söylenebilir. Gruplar arasındaki farkın gerçek bir fark olup-olmadığını saptamak amacıyla bu değişkenle ilgili verilerin analiz sonuçları tablo-53'de verilmektedir.

Tablo-53

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 675.02 | 135.00 |
| Grup İçi | 182 | 3041.61 | 16.71 |
| Toplam | 187 | 3716.63 | |

F Değeri : 8.07
 Tablo değeri: 4.10
 Sonuç : $p < .01$

Tablo-53'de görüldüğü gibi gruplar arasında, gruplar arası 5, grup içi 182 serbestlik derecesine göre .01 düzeyinde anlamlı farklar gözlenmektedir. Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptayabilmek amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo- 54'de görülmektedir.

Tablo-54

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|--------------------|------|----------|-----------|
| Prof.-Doc. | 28 | 0.77 | $p > .05$ |
| Prof.-Yrd.Doc. | 49 | 2.54 | $p < .05$ |
| Prof.-Öğr.Gör. | 48 | 1.45 | $p > .05$ |
| Prof.-Ökütman. | 43 | 0.17 | $p > .05$ |
| Prof.-Araş.Gör. | 78 | 2.73 | $p < .01$ |
| Doc.-Yrd.Doc. | 45 | 1.44 | $p > .05$ |
| Doc.-Öğr.Gör. | 44 | 2.19 | $p < .05$ |
| Doc.-Ökütman | 39 | 0.68 | $p > .05$ |
| Doc.-Araş.Gör. | 74 | 1.52 | $p > .05$ |
| Yrd.Doc.-Öğr.Gör. | 65 | 4.86 | $p < .01$ |
| Yrd.Doc.-Ökütman | 60 | 2.74 | $p < .01$ |
| Yrd.Doc.-Araş.Gör. | 96 | 0.03 | $p > .05$ |
| Öğr.Gör.-Ökütman | 59 | 1.89 | $p > .05$ |
| Öğr.Gör.-Araş.Gör. | 94 | 5.49 | $p < .01$ |
| Ökütman.-Araş.Gör. | 89 | 3.05 | $p < .01$ |

Tablo-54'de görüldüğü gibi, gruplar arasındaki algı farkları özellikle yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri bakımından dikkat çekicidir; Yardımcı doçentlerle profesörler arasında .05; yardımcı doçentlerle öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında .01; araştırma görevlileri ile profesörler, öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında .01 düzeyinde algı farkları görülmektedir.

Yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algılarına ilişkin analiz sonuçları tablo-55'de verilmektedir.

Tablo-55

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 14.90 | 4.22 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 12.69 | 4.39 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 2.51
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : P<.05

Tablo-55'de görüldüğü gibi, yöneticilik görevi olan 30, yöneticilik görevi olmayan 156 öğretim elemanının bu değişkene göre algılarının aritmetik ortalaması 14.90 ve 12.69'dur. Bu verilere dayalı olarak iki grubun

da yöneticilerin yeterliklerini "orta" derecede yeterli buldukları söylenebilir. Fakat, gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olup-olmadığının test edilmesi amacıyla uygulanan t testi sonucunda, iki grupta bu boyutu "orta" olarak algılamakla birlikte, görüşleri arasında anlamlı bir farkın olduğu ($p < .05$) saptanmıştır. Başka bir deyişle, yöneticilik görevi olanlar bu boyutu diğerlerinden anlamlı bir derecede daha yeterli algılamaktadırlar.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algılarının fark gösterip-göstermediğine ilişkin analiz sonuçları da tablo-56'da verilmektedir.

Tablo-56

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 13.27 | 4.64 |
| Çalışmayan | 140 | 13.02 | 4.37 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.34
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tablo-56'da görüldüğü gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu değişkene ilişkin algılarının aritmetik ortalaması

larına göre karşılaştırılması sonucunda, ortalamalarının 13.27 ve 13.02 olduğu, başka bir deyişle bu değişkeni iki grubun da "orta" olarak algıladıkları saptanmıştır.

Uygulanan t testi sonuçları da bu değişkene ilişkin algılar arasında fark olmadığını ($p > .05$) göstermektedir.

Bu boyut son olarak cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Öğretim elemanlarının algılarının cinsiyet değişkenine göre fark gösterip-göstermediğini saptamaya yönelik analiz sonuçları aşağıda tablo-57'de görülmektedir.

Tablo-57

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 12.35 | 4.45 |
| Erkek | 160 | 13.21 | 4.43 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.93
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tablo-57'de görüldüğü gibi, 28'i kadın, 160'i erkek 188 öğretim elemanının bu değişkene ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 12.35 ve 13.21'dir. Ortalamalara bakarak iki grubun da bu değişkeni "orta" olarak algıladıkları söylenebilir. Fakat gruplar arasındaki

puan farkının anlamlı olup-olmadığının saptanması amacıyla yapılan analizler sonucunda grupların bu boyuta ilişkin algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) görülmüştür.

Bu boyutta ilişkin olarak elde edilen bulgular şöyle özetlenebilir: Öğretim elemanlarının yöneticilerin nitelikleri ile ilgili algıları, (1) çalışılan kuruma göre fakültelerle meslek yüksekokulları arasında; (2) akademik kariyerin düzeyine göre yardımcı doçentlerle profesörler, öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında; araştırma görevlileri ile profesörler, öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında; (3) yöneticilik görevi olanlarla olmayanlar arasında anlamlı farklar göstermektedir. (4) Daha önce başka bir Üniversitede çalışma durumunun ve (5) cinsiyetin fark yaratmadığı görülmektedir.

Bu boyutu, çalışılan kuruma göre meslek yüksekokulları; akademik kariyerin düzeyine göre öğretim görevlileri "çok" derecede yeterli olarak algılayan; diğer gruplar bütün değişkenleri "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar.

Bu boyutu, birinci bağımsız değişken açısından yorumlamak gerekirse, daha fazla ayrıntıya girmek gerekmektedir. Çalışılan kurum açısından bu boyutta yer alan

mektedir. Çalışılan kurum açısından bu boyutta yer alan bazı sorulara verilen yanıtların seçeneklere göre dağılımı aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

"Yöneticiler tarafından alınan kararlarda bireysel amaçlarınızın ne derecede dikkate alındığını düşünüyorsunuz " şeklinde ifade edilen 40.soruya verilen yanıtların seçeneklere göre frekans ve yüzde dağılımı tablo-58'de verilmektedir.

Tablo-58
Yöneticilerin Kararlarda Bireysel Amaçları Dikkate Alma Derecesi

| Kurum | Hic | % | Az | % | Orta | % | Çok | % | Tam | % | Top | % |
|----------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|---|-----|-----|
| E.F. | 21 | 31 | 24 | 38 | 14 | 21 | 6 | 9 | 0 | 0 | 67 | 99 |
| F.E.F. | 13 | 27 | 19 | 39 | 15 | 31 | 2 | 4 | 0 | 0 | 49 | 100 |
| I.I.B.F. | 11 | 32 | 7 | 21 | 11 | 32 | 4 | 12 | 1 | 3 | 34 | 100 |
| Arp.MYO. | 1 | 12 | 2 | 25 | 3 | 38 | 2 | 25 | 0 | 0 | 8 | 100 |
| Adı.MYO. | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 67 | 3 | 33 | 0 | 0 | 9 | 100 |
| Mal.MYO. | 2 | 10 | 5 | 25 | 4 | 20 | 8 | 40 | 1 | 5 | 20 | 100 |

Tablo-58'de görüldüğü gibi, alınan kararlarda bireysel amaçların dikkate alınma derecesini, öğretim elemanlarının, Eğitim Fakültesinde % 31'i, Fen Edebiyat Fakültesinde % 27'si, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde % 32'si "hic" olarak algılamaktadırlar. Bu oranlar "az" seçeneği ile birlikte düşünüldüğünde sırasıyla % 49, % 48 ve % 53 olmaktadır. Tabloda görüldüğü gibi bu oranlar meslek yüksekokulları için oldukça düşüktür.

"Yapılan araştırmaların yöneticilerin karar ve

uygulamalarını etkilediğine ne derecede inanıyorsunuz" şeklinde ifade edilen 41. soruya verilen yanıtların seçeneklere göre frekans ve yüzde dağılımı tablo-59'da görülmektedir.

Tablo-59

Yapılan Eleştirilerin Yöneticilerin Karar ve Uygulamalarını Etkileme Derecesi

| Kurum | Hic | % | Az | % | Orta | % | Çok | % | Tam | % | Top | % |
|----------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|-----|-----|
| E.F. | 13 | 19 | 39 | 57 | 11 | 16 | 4 | 6 | 1 | 1 | 68 | 100 |
| F.E.F. | 8 | 16 | 28 | 57 | 5 | 10 | 7 | 14 | 1 | 2 | 49 | 100 |
| S.İ.B.F. | 6 | 18 | 13 | 38 | 9 | 26 | 6 | 18 | 0 | 0 | 34 | 100 |
| İmp.MYD. | 1 | 12 | 0 | 0 | 4 | 50 | 2 | 25 | 1 | 12 | 8 | 100 |
| Adı.MYD. | 0 | 0 | 1 | 11 | 3 | 33 | 4 | 44 | 1 | 11 | 9 | 100 |
| Mal.MYD. | 3 | 15 | 5 | 25 | 4 | 20 | 4 | 20 | 4 | 20 | 20 | 100 |

Tablo-59'da görüldüğü gibi algıların, Eğitim Fakültesinde % 76'sı, Fen Edebiyat Fakültesinde % 73'ü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde % 50'si "hic" ve "az" seçeneklerinde toplanmaktadır.

"Yöneticileri genel olarak ne derecede eleştiriyorsunuz, değişmeye ve gelişmeye açık buluyorsunuz" şeklinde ifade edilen 42.soruya verilen yanıtların seçeneklere göre frekans ve yüzde dağılımı tablo-60'da görülmektedir.

Tablo-60

Yöneticilerin Elestiriye, Değişmeye ve Gelismeye Acıklık Derecesi

| Kurum | Hiç | % | Az | % | Orta | % | Çok | % | Tam | % | Top | % |
|----------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|-----|-----|
| E.F. | 21 | 31 | 25 | 37 | 16 | 24 | 4 | 6 | 2 | 3 | 69 | 100 |
| F.E.F. | 9 | 18 | 18 | 37 | 17 | 35 | 3 | 6 | 2 | 4 | 49 | 100 |
| İ.İ.B.F. | 5 | 15 | 11 | 32 | 10 | 29 | 8 | 24 | 0 | 0 | 34 | 100 |
| Arp.MYO. | 1 | 12 | 1 | 12 | 2 | 25 | 2 | 25 | 2 | 25 | 8 | 100 |
| Adı.MYO. | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 11 | 5 | 56 | 3 | 33 | 9 | 100 |
| Mal.MYO. | 0 | 0 | 6 | 30 | 4 | 20 | 7 | 35 | 3 | 15 | 20 | 100 |

Tablo-60'da görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının, yöneticilerin elestiriye, değişme ve gelişmeye acıklık derecelerine ilişkin algıları fakültelerde "hiç" ve "az" seçeneklerinde yoğunlaşırken, meslek yüksekokullarında "çok" ve "tam" seçeneklerinde yoğunlaşmaktadır. Bu oranlar algıların fakülteler ile meslek yüksekokulları arasında oldukça farklı olduğunu göstermektedir. Daha da önemlisi, meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının tamamına yakın bir kısmının öğretim görevlisi olduğu, yani öğretim elemanları arasında akademik kariyer farkı olmadığı, buna karşın fakültelerde öğretim elemanlarının akademik kariyerlerinin farklı olduğu ve yöneticilerin genellikle profesörler ve doçentler olduğu düşünülecek olursa, tablo-60'da gözlenen algı farklarının buradan kaynaklanabileceği, başka bir deyişle, akademik kariyer farkının fakültelerde antidemokratik tutumların gelişmesine neden olmuş olabileceği söylenebilir.

gelişmesine neden olmuş olabileceği söylenebilir.

Bu boyutta yer alan ve "sizce yöneticilerin verdikleri kararlarda hareket noktası ne derecede kurumun amaçları olmaktadır" şeklinde sorulan 43. soruya verilen yanıtların seçeneklere göre frekans ve yüzde dağılımları aşağıda tablo-61'de verilmiştir.

Tablo-61

Yöneticilerin Kararlarında Hareket Noktası Olarak Kurumun Amaçlarını Alma Derecesi

| Kurum | Hic | % | Az | % | Orta | % | Çok | % | Tam | % | Top | % |
|----------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|-----|-----|
| E.F. | 4 | 6 | 28 | 41 | 26 | 38 | 6 | 9 | 4 | 6 | 68 | 100 |
| F.E.F. | 5 | 10 | 20 | 41 | 18 | 37 | 5 | 10 | 1 | 2 | 49 | 100 |
| L.L.B.F. | 1 | 3 | 10 | 29 | 10 | 29 | 11 | 32 | 2 | 6 | 34 | 100 |
| Arp.MYO. | 1 | 12 | 0 | 0 | 3 | 38 | 3 | 38 | 1 | 12 | 8 | 100 |
| Adl.MYO. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 22 | 5 | 56 | 2 | 22 | 9 | 100 |
| Hal.MYO. | 0 | 0 | 4 | 20 | 7 | 35 | 7 | 35 | 2 | 10 | 20 | 100 |

Tablo-61'de görüldüğü gibi, bu soruya verilen yanıtlar, bu boyutta yer alan önceki sorulara verilen yanıtlarla tutarlı görünmektedir. Başka bir deyişle, bu soruda da fakültelerdeki öğretim elemanlarının algılarının "hic" ve "az" seçeneklerinde, meslek yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının algılarının "çok" ve "tam" seçeneklerinde yığılma göstermesi, fakültelerdeki yöneticilerin örgütsel, meslek yüksekokullarındaki yöneticilerin bireysellik yönüyle yöneticilik anlayışını benimzediklerini göstermektedir. Bu durum, fakültelerdeki öğretim elemanlarının, yöneticilerin yeterliklerini neden daha düşük

dır. Dogal olarak örgüte dönük yöneticinin bireysel gereksinimleri doyum sağlayıcı düzeyde karşılanması olanaksızdır.

Akademik kariyerin düzeyine göre saptanan algı farklarının olası nedenleri üzerinde biraz daha ayrıntılı olarak durmak gerekirse, bir çoğu profesör ve doçent olan yöneticilerin bu boyuta ilişkin algılarının çok düşük olması beklenen bir durum değildir. Bununla birlikte, bu değişkene ilişkin algıların yüksek olmadığı da görülmektedir. Böyle bir durumda yöneticilik görevi olmayan profesör ve doçentlere ait algıların, grubun ortalamasının düşmesine neden olduğu düşünülebilir.

Asıl belirleyici olması beklenen, profesör ve doçent grupları dışında kalan, öğretim elemanlarının algıları ise anlamlı farklar göstermektedir. Özellikle öğretim görevlisi ve okutmanların, bu boyutu yardımcı doçent ve araştırma görevlilerine göre daha yüksek algıladıkları görülmektedir. Daha önce incelenen boyutlarda da yardımcı doçentlerle araştırma görevlilerinin algıları arasındaki benzerlik dikkat çekicidir. Bu durumun olası nedenlerinden biri olarak araştırma görevlilerinin yaş ortalamasının diğer gruplardan daha düşük olması ve deneyim eksikliği gösterilebilir. Bir önceki değişkenle ilgili olarak üzerinde durulduğu gibi, bireysel

amaçlarını gerçekleştirmek için caba gösteren araştırma görevlilerinin, örgüte dönük yöneticilerle karşılaşmalarını sonucu engellenmeleri, yöneticiyi yetersiz olarak değerlendirmelerine ya da uç noktalarda karar vermelerine neden olmuş olabilir. Yardımcı doçentler ise büyük bir çoğunluğu ilk defa bu Üniversitede öğretim elemanı olarak çalışmaya başlamış, araştırma görevliliği kaynağından gelen, çoğunlukla idari görevi olmayan öğretim elemanlarıdır. İki grup arasındaki algı benzerliğinin bu nedenlerden kaynaklandığı düşünülebilir. Bu değişkene ilişkin ortalama puanları en yüksek olan öğretim görevlileri ise, çoğunlukla meslek yüksekokullarında çalışmaktadırlar. Özellikle öğretim elemanı sayısı sınırlı olan , fakat öğretim görevlisi grubu içinde çoğunluğu oluşturan, Arapkir ve Adıyaman Meslek Yüksekokullarında çalışan öğretim görevlilerinin, öğretim görevlisi olan yöneticilerle yakın ilişki içinde olmalarının bu boyutu daha yüksek algılamalarına neden olmuş olabileceği düşünülebilir.

Bu boyutta üçüncü değişken olarak incelenen yöneticilik görevine göre de gruplar arasında anlamlı algı farklarının olduğu saptanmıştır. Daha önce de üzerinde durulduğu gibi, yöneticilik görevinin algıda farklılaşmaya neden olan bir etken olduğu bilinmektedir. Ayrıca, yöneticilerden kendi yeterliklerini ne derecede yeterli

gördükleri sorulduğunda, bu tür bir farkın gözlemlenmesi doğal karşılanabilir. Bununla birlikte, bu araştırmada yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretim elemanları, aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmakla birlikte, iki grup da bu boyutu "orta" olarak algılamışlardır.

Daha önce de belirtildiği gibi, başka bir üniversitede çalışmış olma ve cinsiyet değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı algı farkları gözlemlenmemiştir.

9. BOYUT: Disiplin

Bu boyutta öğretim elemanlarının çalıştıkları kurumdaki disiplini ve disiplin anlayışını nasıl algıladıklarını saptamaya yönelik 8 soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 8, en yüksek toplam puan 40'tir.

Bu boyutta ilk olarak disipline ilişkin algılar arasında çalışılan kuruma göre fark olup-olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla elde edilen veriler aşağıda tablo-62'de görülmektedir.

Tablo-62

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 20.22 | 5.35 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 20.65 | 4.74 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 22.38 | 5.30 |
| Arapkir MYO. | 8 | 27.37 | 4.68 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 28.88 | 6.38 |
| Malatya MYO. | 20 | 26.10 | 6.39 |

BU DEĞİŞKENİ 168 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalar 20.22 - 28.88 arasında değişmektedir. Meslek yüksekokullarında çalışanların ortalamalarının, fakültelerde çalışanların ortalamalarından yüksek olduğu hemen dikkat çekmektedir. Ortalamalara göre değerlendirecek olursak, bu boyutu fakültelerin "orta", meslek yüksekokullarının "çok" derecede yeterli olarak algıladıklarını söyleyebiliriz.

Fakültelerle meslek yüksekokulları arasında dikkati çeken bu farkın ve kurumların kendi aralarındaki puan farklarının anlamı olup-olmadığına ilişkin analiz sonuçları tablo-63'de verilmektedir.

Tablo-63

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 1302.71 | 260.54 |
| Grup İçi | 182 | 5367.38 | 29.49 |
| Toplam | 187 | 6670.10 | |

F değeri : 8.83
Tablo değeri: 4.10
Sonuç : P<.01

Analizler sonucunda, gruplar arasında .01 düzeyinde anlamlı farkların olduğu saptanmıştır. Aşağıda tablo-64'de farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları verilmiştir.

Tablo-64

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|---------------------|------|----------|-------|
| E.F. - F.E.F. | 115 | 0.42 | p>.05 |
| E.F. - I.I.B.F. | 81 | 1.89 | p>.05 |
| E.F. - Arp.MYD. | 74 | 3.52 | p<.01 |
| E.F. - Ady.MYD. | 75 | 4.50 | p<.01 |
| E.F. - Mal.MYD. | 86 | 4.25 | p<.01 |
| F.E.F. - I.I.B.F. | 81 | 1.42 | p>.05 |
| F.E.F. - Arp.MYD. | 55 | 3.24 | p<.01 |
| F.E.F. - Ady.MYD. | 56 | 4.18 | p<.01 |
| F.E.F. - Mal.MYD. | 67 | 3.78 | p<.01 |
| I.I.B.F. - Arp.MYD. | 40 | 2.34 | p<.05 |
| I.I.B.F. - Ady.MYD. | 41 | 3.19 | p<.01 |
| I.I.B.F. - Mal.MYD. | 52 | 2.42 | p<.05 |
| Arp.MYD. - Ady.MYD. | 15 | 0.57 | p>.05 |
| Arp.MYD. - Mal.MYD. | 26 | 0.56 | p>.05 |
| Ady.MYD. - Mal.MYD. | 27 | 1.27 | p>.05 |

Görüldüğü gibi, t testi sonucunda, algıların fakültelere ve meslek yüksekokullarına göre fark göstermediği, fakat fakültelerle meslek yüksekokulları arasında da algı farklarının olduğu saptanmıştır. Bu farklar, Eğitim ve Fen Edebiyat Fakülteleri ile meslek yüksek okulları arasında .01; İktisadi ve İdari Bilimler Fakül-

tezi ile Adiyaman Meslek Yüksekokulu arasında .01; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile meslek yüksekokulları arasında .05 düzeyindedir.

Disiplin boyutunu öğretim elemanlarının akademik kariyerin düzeyine göre nasıl algıladıkları tablo-45'de görülmektedir.

Tablo-45

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DUZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 22.29 | 4.95 |
| Doçent | 13 | 22.30 | 4.81 |
| Yard.Doç. | 34 | 19.23 | 4.81 |
| Öğr.Grv. | 33 | 25.93 | 6.06 |
| Ökütmen | 28 | 24.00 | 4.92 |
| Arş.Grv. | 63 | 20.60 | 5.03 |

BU DEĞİŞKENİ 199 KİŞİ YANITLADI

Görüldüğü gibi, öğretim görevlileri dışında kalan öğretim elemanları bu boyutu "orta" olarak algılamakta, öğretim görevlileri "çok" olarak algılamaktadırlar. Öğretim görevlileri ile diğer öğretim elemanları arasında ve bu boyutu "orta" olarak algılayan öğretim elemanlarının kendi aralarında anlamlı farkların olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları aşağıda tablo-46'da verilmektedir.

Tablo-66

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 1008.72 | 201.74 |
| Grup İçi | 182 | 5661.37 | 31.10 |
| Toplam | 187 | 6670.10 | |

F Değeri : 6.48
Tablo değeri: 4.10
Sonuç : $p < .01$

Uygulanan varyans analizi sonucunda elde edilen F değerinin tablo değerinden büyük bulunması gruplar arasında .01 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğunu göstermektedir.

Farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo-67'de görülmektedir.

Tablo-67

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre
Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuc |
|---------------------|------|----------|-------|
| Prof.-Doc. | 28 | 0.00 | p>.05 |
| Prof.-Yrd.Doc. | 49 | 1.84 | p>.05 |
| Prof.-Ügr. Gör. | 48 | 2.18 | p>.05 |
| Prof.-Okutman. | 43 | 0.17 | p>.05 |
| Prof.-Ars. Gör. | 78 | 2.73 | p<.01 |
| Doc.-Yrd.Doc. | 45 | 1.44 | p>.05 |
| Doc.-Ügr. Gör. | 44 | 2.19 | p>.05 |
| Doc.-Okutman | 39 | 0.68 | p>.05 |
| Doc.-Ars. Gör. | 74 | 1.52 | p>.05 |
| Yrd.Doc.-Ügr. Gör. | 65 | 4.86 | p<.01 |
| Yrd.Doc.-Okutman | 60 | 2.74 | p<.01 |
| Yrd.Doc.-Ars. Gör. | 96 | 0.03 | p>.05 |
| Ügr. Gör.-Okutman | 59 | 1.89 | p>.05 |
| Ügr. Gör.-Ars. Gör. | 94 | 5.49 | p<.01 |
| Okutman.-Ars. Gör. | 89 | 3.05 | p<.01 |

Tablo-67'de görüldüğü gibi, profesörlerle araştırma görevlileri; yardımcı docentlerle öğretim görevlileri ve okutmanlar; öğretim görevlileri ile araştırma görevlileri arasında .01 düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır. Görüldüğü gibi, burada da profesörlerle öğretim görevlileri ve okutmanlar; yardımcı docentlerle araştırma görevlileri arasındaki algı benzerlikleri dikkat çekmektedir.

Bu boyuta ilişkin alguların yöneticilik görevine göre analizinin sonuçları tablo-68'de verilmektedir.

Tablo-68

Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 23.06 | 6.26 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 21.77 | 5.80 |

BU DEĞİSKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.09
 Tablo Değeri: 1.96
 Sonuç : P<.05

Tabloda da görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalarına göre yöneticilik görevi olan 30, olmayan 156 Öğretim elemanı disiplin boyutunu "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadır.

İki grup da bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamakla birlikte, gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel açıdan anlamlı olup-olmadığını saptamak amacıyla bu değişkenle ilgili verilere t testi uygulanmıştır. Uygulama sonucunda gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olmadığı (p).05) saptanmıştır.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan Öğretim elemanlarının bu boyutta yer alan algıları arasında fark olup-olmadığına ilişkin analiz sonuçları tablo-69'da verilmektedir.

Tablo-69

Alguların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 21.16 | 5.83 |
| Çalışmayan | 140 | 22.37 | 5.96 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 1.21
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tablo-69'da görüldüğü gibi daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanı, bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar.

Önceki boyutlarda olduğu gibi bu boyutta da, bu değişkene göre ortalamalar arasında istatistiksel bir farkın olup olmadığını anlamak için t testi uygulanmış ve anlamlı bir farkın olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır.

Disiplin boyutuna ilişkin alguların cinsiyet değişkenine göre fark gösterip-göstermediğine ilişkin analiz sonuçları aşağıda tablo-70'de görülmektedir.

Tablo-70

Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 21.42 | 5.82 |
| Erkek | 160 | 22.18 | 5.97 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.61
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : P>.05

Tablo-70'de, öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algıları aritmetik ortalamalarına göre karşılaştırılmış ve sonuçta iki grubun da bu değişkeni "orta" derecede yeterli olarak algıladıkları saptanmıştır.

Uygulanan t testinden elde edilen sonuç gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Bu boyutu beş bağımsız değişkene göre inceledikten sonra temel bulguları şöyle özetleyebiliriz:

Gruplar arasında, çalışılan kuruma göre fakültelerle meslek yüksekokulları arasında, akademik kariyerin düzeyine göre araştırma görevlileri ile profesörler; öğretim görevlileri ve okutmanlar; yardımcı deçentlar ile öğretim görevlileri ve okutmanlar arasında anlamlı algı farkları gözlenmektedir.

Yöneticilik görevi, daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu ve cinsiyete göre ise gruplar arasında anlamlı algı farkları gözlenmemiştir.

Disiplin, düzeni sağlamak, davranışları kontrol altına almak için gereken kural ve prosedürleri ifade etmektedir. Söz konusu kural ve prosedürlerin birey

tarafından özümlemesi ve davranışların oluşturulmasında etkili olması öz disiplin olarak adlandırılabilir. Bu açıdan bakıldığında, kuralların uygulanma biçimi ve akademik normlar arasındaki ilişkinin çözümlenmesi, kurulların algılanması ve özümlemesi açısından önemli görülmektedir. Başka bir deyişle, profesyonellik üzerlik gerektirir; kuralların akademisyenlere uygulanma biçiminin, onların yaptıkları işin bir gereği olarak daha esnek uygulanması ve kuralların amaç değil araç oldukları unutulmamalıdır.

Yükseköğretim kurumlarına amaçları açısından bakıldığında, öğretim dışındaki akademik etkinliklerin fakültelerde, meslek yüksekokullarından daha ağırlıklı olması, fakültelerdeki disiplin anlayışında akademik normların kendisini daha fazla hissettirmesini gerektirmektedir. Bu durum, fakültelerle meslek yüksekokulları arasında disipline ilişkin algıların farklılaşmasına neden olan bir etken olarak düşünülebilir. Fakülteler arasında ve meslek yüksekokulları arasında anlamlı farkların gözlenmemesi olması da bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Akademik kariyerin düzeyine göre yapılan analizler sonucunda, akademik kariyerin en üst basamağına gelmiş olan profesörler, büyük bir çoğunluğu akademik kariyer

tarafından özümlemesi ve davranışların oluşturulmasında etkili olması öze disiplin olarak adlandırılabilir. Bu açıdan bakıldığında, kuralların uygulanma biçimi ve akademik normlar arasındaki ilişkinin çözümlenmesi, kurulların algılanması ve özümlemesi açısından önemli görülmektedir. Başka bir deyişle, profesyonellik özzerk-lik gerektirir; kuralların akademisyenlere uygulanma biçiminin, onların yaptıkları işin bir gereği olarak daha esnek uygulanması ve kuralların amaç değil araç oldukları unutulmamalıdır.

Yükseköğretim kurumlarına amaçları açısından bakıldığında, öğretim dışındaki akademik etkinliklerin fakültelerde, meslek yüksekokullarından daha ağırlıklı olması, fakültelerdeki disiplin anlayışında akademik normların kendisini daha fazla hissettirmesini gerektirmektedir. Bu durum, fakültelerle meslek yüksekokulları arasında disipline ilişkin algıların farklılaşmasına neden olan bir etken olarak düşünülebilir. Fakülteler arasında ve meslek yüksekokulları arasında anlamlı farkların gözlenmesi olması da bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Akademik kariyerin düzeyine göre yapılan analizler sonucunda, akademik kariyerin en üst basamağına gelmiş olan profesörler, büyük bir çoğunluğu akademik kariyer

yapmayı düşünmeyen ya da bu olanağa sahip olmayan öğretim görevlileri ve okutmanlarla, akademik kariyerin başında bulunan araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler arasında anlamlı algı farklarının saptanmış olması, profesörlerin, öğretim görevlileri ve okutmanlar gibi beklenti düzeylerinin düşük olduğunu düşündürmektedir.

Bu durum, farkların akademik kariyer endişesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Başka bir deyişle, bireysel amaçlar ve beklentiler davranışların belirlenmesinde önemli rol oynamaktadırlar.

Konuya üçüncü değişken açısından bakacak olursak, yöneticilik görevi olanlar ve olmayanlar bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamakta ve algıları arasında fark bulunmamaktadır. Yöneticilerin bu boyutu daha yüksek olarak algılamaları beklenen bir durumdur. Yöneticilerin ortalama puanları yüksek olmakla birlikte aradaki fark anlamlı bulunmamıştır. Bu durum yöneticilerin de disiplin uygulamalarından pek memnun olmadıklarını göstermektedir. Fakat, grupların algıları arasındaki benzerlik yöneticilerin durumu objektif olarak değerlendirebildiklerini göstermektedir.

Daha önce başka bir üniversitede çalışma durumuna göre fark gözlenmemiş olması, disiplin konusunda üniver-

siteler arasında belli düzeyde bir benzerliğin bulunduğunun bir belirtisi olarak değerlendirilebilir. Öte yandan, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olanların çoğunun profesör ya da doçent olmaları nedeniyle idari görevlerinin de olması, algılarının daha olumlu olmasında etkili olmuş olabilir. Yöneticilik görevi olan ve daha önce başka bir üniversitede çalışan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasındaki benzerlik, bu yorumu destekler niteliktedir. Başka bir düşünce, örgütsel davranış çerçevesinde geliştirilebilir. Görüşlerine başvurulan öğretim elemanlarının uzun süre aynı örgütsel ve çevresel etkenlerin etkisi altında kalmaları, algılarının ortak hale gelmesinde önemli bir rol oynamış olabilir. Algıların çoğunlukla "orta" seviyesinde yığılma göstermesi bu açıdan da açıklanabilir.

Bu boyutta cinsiyete göre fark gözlenmemiş olması, kural ve prosedürlerin cinsiyete göre fark göstermemesi nedeniyle zaman içinde öğretim elemanlarının beklentilerinin ortak hale geldiği şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca, öğretim elemanlarının eğitim düzeylerinin yüksek olmasının bir sonucu olarak, kadının iş yaşamında eşit koşullarda etkin bir rol oynamasında Üniversitenin öncü rol oynadığı, bu nedenle de cinsiyete göre algılar arasında fark gözlenmediği ileri sürülebilir.

2. BOYUT: Fiziksel Koşullar

İş yerinin fiziksel koşullarının; temizlik, ısıtma, aydınlatma, birey başına düşen kullanma alanı, araç-gereç vb. olanakların iş göreni fiziksel ve psikolojik olarak etkilediği bilinmektedir. Örgüt iklimini etkilediği düşünülen bu boyutta Öğretim elemanlarının Üniversitenin fiziksel koşullarını ne derece yeterli buldukları incelenmektedir.

Ölçme aracında bulunan 8 soru ile Öğretim elemanlarının fiziksel koşullara ilişkin algıları saptanmıştır. Öğretim elemanlarının bu boyuttan alabilecekleri en düşük toplam puan 8, en yüksek toplam puan 40'tir.

Bu boyut ilk olarak çalışılan kurum açısından incelenmiştir. Öğretim elemanlarının çalışılan kuruma göre fiziksel koşulları ne derece yeterli algıladıklarını saptamak amacıyla yapılan analiz sonuçları aşağıda tablo-71'de verilmektedir.

Tablo-71

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 19.82 | 3.97 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 21.14 | 4.22 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 23.32 | 4.60 |
| Arapkir MYO. | 8 | 24.50 | 3.64 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 23.55 | 4.56 |
| Malatya MYO. | 20 | 24.35 | 4.17 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tabloda da görüldüğü gibi, çalışılan kuruma göre algıların aritmetik ortalamaları 19.82-24.50 arasında değişmektedir. En düşük ortalama Eğitim Fakültesine, en yüksek ortalama ise Arapkir Meslek Yüksekokuluna aittir. Bununla birlikte ortalamalar, bütün kurumlarda öğretim elemanlarının bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algıladıklarını göstermektedir.

Ortalama puanlar arasındaki farkın anlamlı olup-olmadığını saptamak amacıyla bu boyuttan çalışılan kurum değişkenine göre elde edilen verilere uygulanan varyans analizi sonuçları tablo-72'de görülmektedir.

Tablo-72

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 578.11 | 115.62 |
| Grup İçi | 182 | 3346.09 | 18.38 |
| Toplam | 187 | 3924.21 | |

F değeri : 6.28
Tablo değeri: 4.10
Sonuç : P<.01

Analizler sonucunda (tablo-72), F değerinin tablo değerinden büyük bulunması gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farkların olduğunu göstermektedir.

Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu sap-

temel amacıyla uygulanan t testi sonuçları tablo-73'de verilmiştir.

Tablo-73

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|-------------------|------|----------|-------|
| E.F.- F.E.F. | 115 | 1.44 | p>.05 |
| E.F.- I.I.B.F. | 81 | 3.86 | p<.01 |
| E.F.- Arp.MYD. | 74 | 2.91 | p<.01 |
| E.F.- Ady.MYD. | 75 | 2.45 | p<.05 |
| E.F.- Mal.MYD. | 86 | 4.15 | p<.01 |
| F.E.F.-I.I.B.F. | 81 | 2.27 | p<.05 |
| F.E.F.-Arp.MYD. | 55 | 2.05 | p<.05 |
| F.E.F.-Ady.MYD. | 56 | 1.55 | p>.05 |
| F.E.F.-Mal.MYD. | 67 | 2.81 | p<.01 |
| I.I.B.F.-Arp.MYD. | 40 | 0.69 | p>.05 |
| I.I.B.F.-Ady.MYD. | 41 | 0.14 | p>.05 |
| I.I.B.F.-Mal.MYD. | 52 | 0.85 | p>.05 |
| Arp.MYD.-Ady.MYD. | 15 | 0.45 | p>.05 |
| Arp.MYD.-Mal.MYD. | 26 | 0.08 | p>.05 |
| Ady.MYD.-Mal.MYD. | 27 | 0.46 | p>.05 |

Analizler sonucunda, tablo-73'de görüldüğü gibi, Eğitim Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Arapkir ve Malatya Meslek Yüksekokulları arasında .01; Eğitim Fakültesi ile Adıyaman Meslek Yüksekokulu arasında .05 düzeyinde; Fen Edebiyat Fakültesi ile Malatya Meslek Yüksekokulu arasında .01; Arapkir Meslek Yüksekokulu ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi arasında .05 düzeyinde anlamlı algı farkları tespit edilmiştir. Eğitim Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi arasında ve Meslek Yüksekokullarının kendi aralarında fark gözlenmemiştir.

İkinci olarak, bu boyuta ilişkin algıların akade-
mik kariyerin düzeyine göre fark gösterip-göstermediği
incelenmiştir.

Bu amaçla yapılan analizlerin sonuçları aşağıda
tablo-74'de görülmektedir.

Tablo-74

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre
Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 22.52 | 4.99 |
| Doçent | 13 | 23.30 | 2.70 |
| Yard.Doç. | 34 | 20.67 | 4.47 |
| Ügr.Grv. | 33 | 23.15 | 4.96 |
| Okutman | 28 | 22.03 | 3.88 |
| Ans.Grv. | 63 | 20.66 | 4.48 |

BU DEĞİSKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-74'de görüldüğü gibi, ortalamalar açısından
değerlendirildiğinde, bu boyutu en düşük algılayanlar
20.66 puanla araştırma görevlileri, en yüksek algılayan-
lar 23.30 puanla doçentlerdir. Ortalamalar aynı zamanda
bütün öğretim elemanlarının bu boyutu "orta" olarak
algıladıklarını da göstermektedir.

Gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel
açıdan anlamlı olup-olmadığı tablo-75'de görülmektedir.

Tablo-75

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 220.56 | 44.11 |
| Grup İçi | 182 | 3703.65 | 20.35 |
| Toplam | 187 | 3924.21 | |

F Değeri : 2.76
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $p < .05$

Tablo-75'de görüldüğü gibi, gruplar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo-76'da verilmiştir.

Tablo-76

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|-------------------|------|----------|-----------|
| Prof.-Doc. | 28 | 0.46 | $p > .05$ |
| Prof.-Yrd.Doc. | 49 | 1.38 | $p > .05$ |
| Prof.-Ügr.Gör. | 48 | 0.46 | $p > .05$ |
| Prof.-Okutman. | 43 | 0.35 | $p > .05$ |
| Prof.-Ars.Gör. | 78 | 1.51 | $p < .01$ |
| Doc.-Yrd.Doc. | 45 | 1.78 | $p > .05$ |
| Doc.-Ügr.Gör. | 44 | 0.10 | $p > .05$ |
| Doc.-Okutman | 39 | 0.84 | $p > .05$ |
| Doc.-Ars.Gör. | 74 | 1.92 | $p > .05$ |
| Yrd.Doc.-Ügr.Gör. | 65 | 2.24 | $p < .05$ |
| Yrd.Doc.-Okutman | 60 | 1.18 | $p > .05$ |
| Yrd.Doc.-Ars.Gör. | 56 | 0.01 | $p > .05$ |
| Ügr.Gör.-Okutman | 59 | 0.96 | $p > .05$ |
| Ügr.Gör.-Ars.Gör. | 94 | 2.56 | $p < .05$ |
| Okutman.-Ars.Gör. | 89 | 1.33 | $p > .05$ |

rak değerlendirildiğinde, ölçme aracında yer alan beşli değerlendirme ölçeğine göre her iki grubun da bu boyutu "orta" derecede yeterli buldukları görülmektedir.

Uygulanan t testi sonucunda grupların algıları arasında anlamlı bir fark olduğu ($p < .05$) saptanmıştır.

Grupların algıları daha önce başka bir üniversitede çalışıp-çalışmama durumuna göre tablo-78 'de görülmektedir.

Tablo-78

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Baska Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 40 | 22.31 | 4.67 |
| Çalışmayan | 140 | 21.43 | 4.51 |

BU DEĞİSKENİ 189 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 1.45
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, daha önce başka bir üniversitede çalışan 40, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları sırasıyla 22.31 ve 21.43'tür. Ortalamalar öğretim elemanlarının bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algıladıklarını göstermektedir.

T testi sonucunda grupların puanları arasındaki

T testi sonucunda grupların puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bir başka deyişle iki grup da bu konuda benzer biçimde düşünülmektedirler.

Bu boyut son olarak cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Cinsiyetin fiziksel koşullara ilişkin algıların farklılaşmasına neden olup-olmadığı aşağıda tablo-79'da incelenmiştir.

Tablo-79

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 21.42 | 4.74 |
| Erkek | 160 | 21.70 | 4.53 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.28
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tablo-79'da görüldüğü gibi, kadınların ve erkeklerin bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamalar açısından bir birine çok yakın olduğu dikkat çekmektedir. İki grup da bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar.

Tabloda görüldüğü gibi, t testi sonuçları da grupların algıları arasında istatistiksel açıdan fark olmadığını göstermektedir.

göre, Eğitim Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve bütün meslek yüksekokulları arasında; Fen Edebiyat Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Arapkir ve Malatya Meslek Yüksekokulları arasında; akademik kariyerin düzeyine göre, Öğretim görevlileri ile yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri arasında; yöneticilik görevine göre, yöneticilik görevi olanlarla olmayanlar arasında anlamlı farklar olduğunu; daha önce başka bir üniversitede çalışanlarla çalışmayanlar arasında; cinsiyete göre kadınlarla erkekler arasında anlamlı algı farkları olmadığını göstermektedir.

Fiziksel koşullarla ilgili genel nitelikteki bu bulguların yorumlanmasında, araştırmanın ekinde sunulan, her soru için ayrı ayrı hazırlanan tablolardan yararlanılabilir.

Bilme aracında bulunan, bu boyutla ilgili 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 ve 60. sorulara verilen yanıtlara göre bu boyut "orta" olarak algılanmakla birlikte, öğretim elemanlarının % 44'ü iş yerinin tesizliğini "hiç-az" olarak algılayan, "çok-tam" olarak algılayanların oranı % 10'dur. Benzer biçimde bu oranlar ısınma durumu için % 29 - % 34, aydınlanma durumu için % 11- % 61, yardımcı hizmetler ve araç-gereç durumu için % 60- % 10, dersliklerin fiziksel yeterliği için % 46 - % 15, spor olanak-

ları için % 79-% 4'tür.

Ayrıca Öğretim elemanlarının % 14'ü, üniversitenin büyük şehirlerde bulunan gelişmiş üniversitelere uzak olmasından "hiç-az" derecede etkilendiklerini belirtirken, bu durumu "çok-tam" olarak algılayanların oranı % 70'tir. Var olan fiziksel olanakların ne derecede rasyonel olarak kullanıldığını düşündükleri sorulduğunda ise, Öğretim elemanlarının % 57'si "hiç-az", % 13'ü "çok-tam" olarak yanıtlamışlardır. Görüldüğü gibi Öğretim elemanlarının büyük bir kısmı, önem sırasına göre spor olanaklarının yetersizliğinden (% 78), büyük şehirlerde bulunan gelişmiş üniversitelere uzak olmaktan (% 61), yardımcı hizmetlerin yetersizliğinde (% 60), fiziksel olanakların rasyonel olarak kullanılmamasından (% 57), yakınmaktadır.

Çalışılan kurumlara göre bakıldığında, ortalamalardan da anlaşılacağı gibi, en fazla yakınanlar sırasıyla Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde görevli Öğretim elemanlarıdır. Bu açıdan meslek yüksekokulları arasında dikkate değer farklar gözlenmemektedir.

Akademik kariyerin düzeyine göre en fazla yakınanın hangi konularda olduğuna bakmak gerekirse, bu durumu bir tablo halinde gösterebiliriz.

Tablo-80

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Fiziksel Koşulları
Hic-Az Olarak Değerlendirme Yüzdeleri

| Fiziksel Koşullar | Akademik Kariyerin Düzeyi | | | | | |
|-------------------|---------------------------|------|----------|----------|-------|---------|
| | Prof. | Doc. | Yrd.Doc. | Ügr.Grv. | Dktm. | Ars.Grv |
| Temizlik | 47 | 43 | 48 | 61 | 51 | 48 |
| Isınma | 12 | 21 | 33 | 21 | 29 | 37 |
| Aydınlanma | 0 | 14 | 15 | 3 | 7 | 13 |
| Yrd.Hiz. | 41 | 43 | 36 | 53 | 68 | 71 |
| Derslikler | 18 | 36 | 36 | 42 | 43 | 49 |
| Spor Olanak. | 82 | 64 | 7 | 64 | 71 | 84 |
| Ul.Ras.Kul. | 65 | 57 | 27 | 48 | 57 | 49 |
| E.S.Uzaklık | 71 | 64 | 85 | 61 | 61 | 76 |

Tablo-80 'de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının önem sırasına göre, bu boyutla ilgili en fazla yakındıkları ilk üç konu profesör ve doçentler için spor olanakları, gelişmiş şehirlere ve üniversitelere uzaklık, fiziksel olanakların rasyonel olarak kullanılmamasıdır. Yardımcı doçentler için gelişmiş şehirlere ve üniversitelere uzaklık, temizlik ve yardımcı hizmetler; öğretim görevlileri için spor olanakları, temizlik, gelişmiş şehir ve üniversitelere uzaklık; okutmanlar için spor olanakları, yardımcı hizmetler, gelişmiş şehir ve üniversitelere uzaklık; araştırma görevlileri için de spor olanakları, gelişmiş şehir ve üniversitelere uzaklık ile yardımcı hizmetlerdir.

Fiziksel olanaklardan en fazla yakınan grubun

araştırma görevlileri olduğu dikkati çekmektedir. Ayrıca yardımcı doçentler dışında tüm grupların spor olanaklarını büyük bir çoğunlukla yetersiz bulmaları dikkat çeken başka bir noktadır.

Yöneticilik görevine göre bakıldığında, her iki grup da bu boyutu "orta" olarak algılamakla birlikte, yöneticilerle diğer öğretim elemanları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farkın saptanmış olması doğal karşılanabilir. Daha önceki boyutlarda da üzerinde durulduğu gibi, yöneticilik görevi genellikle algıda farklılaşmaya neden olabilmektedir.

Bu boyuta ilişkin algılar daha önce başka bir Üniversitede çalışma durumuna göre fark göstermemektedir. Fiziksel olanakların acıkça gözlenmesi, durumun daha objektif olarak değerlendirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu sonuç, öğretim elemanlarının Üniversitenin fiziksel koşullarını gelişmiş Üniversitelerle karşılaştırarak değil, kendi koşulları içinde değerlendirdiklerini düşündürmektedir.

Son değişken açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse, aynı fiziksel ve sosyal çevrede yaşayan, toplumun aydın kesimini oluşturan bu insanların somut olarak gözlenen fiziksel koşulları bireysel özelliklerinden kaynaklanan küçük farklılıklar dışında benzer

biçimde algılamaları doğaldır.

10. BOYUT: Ücret Durumu

Ücret iklimini değerlendirmede bir boyut olarak incelenen ücret durumu, güdülemede önemli etkenlerden biridir. Bu boyutta öğretim elemanlarının ekonomik kazançlarını ne derece yeterli olarak algıladıklarını saptamaya yönelik beş soru bulunmaktadır. Bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan 25'tir.

Öğretim elemanlarının ücret durumuna ilişkin algılarının çalışılan kuruma göre fark gösterip-göstermediği aşağıda tablo-81'de görülmektedir.

Tablo-81

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 14.83 | 2.77 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 14.65 | 2.63 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 15.55 | 3.09 |
| Arapkir MYO. | 8 | 17.75 | 1.71 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 15.00 | 1.41 |
| Malatya MYO. | 20 | 16.40 | 3.18 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablo-81'de görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalar 14.63-17.75 arasında değişmektedir. Kurumlara göre değerlendirildiğinde Eğitim ve Fen Edebiyat Fakülteleri ile Adıyaman Meslek Yüksekokulunda görevli öğretim ele-

manlarının bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılanırken, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Arapkir ve Adıyaman Meslek Yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının "çok" derecede yeterli olarak algılandıkları gözlenmektedir.

Aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup-olmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları tablo-82'de görülmektedir.

Tablo-82

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 109.05 | 21.81 |
| Grup İçi | 182 | 1437.00 | 7.89 |
| Toplam | 187 | 1546.05 | |

F değeri : 2.76
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : P<.05

Analizler sonucunda elde edilen F değeri .05 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Başka bir deyişle gruplar arasında anlamlı farkların olduğu saptanmıştır.

Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları aşağıda tablo-83 'de verilmiştir.

Tablo-83

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuç |
|---------------------|------|----------|-------|
| E.F. - F.E.F. | 115 | 0.35 | p>.05 |
| E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 1.22 | p>.05 |
| E.F. - Arp.MYO. | 74 | 2.77 | p<.01 |
| E.F. - Ady.MYO. | 75 | 0.14 | p>.05 |
| E.F. - Mal.MYO. | 84 | 2.18 | p<.05 |
| F.E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 1.44 | p>.05 |
| F.E.F. - Arp.MYO. | 55 | 2.89 | p<.01 |
| F.E.F. - Ady.MYO. | 56 | 0.34 | p>.05 |
| F.E.F. - Mal.MYO. | 67 | 2.34 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Arp.MYO. | 40 | 1.98 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Ady.MYO. | 41 | 0.53 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Mal.MYO. | 52 | 1.06 | p>.05 |
| Arp.MYO. - Ady.MYO. | 15 | 2.01 | p>.05 |
| Arp.MYO. - Mal.MYO. | 26 | 1.14 | p>.05 |
| Ady.MYO. - Mal.MYO. | 27 | 1.24 | p>.05 |

Tablo-83 'de görüldüğü gibi bu boyuta ilişkin algular, Arapkir Meslek Yüksekokulu ile Eğitim ve Fen Edebiyat Fakülteleri arasında .01, Malatya Meslek Yüksekokulu ile Eğitim ve Fen Edebiyat Fakülteleri arasında .05 düzeyinde anlamlı farklar göstermektedir. Öğretim elemanlarının alguları açısından araştırma giren kurumlar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin alguları arasında akademik kariyerin düzeyine göre fark olup-olmadığı aşağıda tablo-84 'de görülmektedir.

Tablo-84

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DÖZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 13.94 | 2.60 |
| Doçent | 13 | 16.15 | 2.59 |
| Yard.Doc. | 34 | 14.97 | 2.87 |
| Öğr.Grv. | 33 | 15.78 | 3.09 |
| Okutman | 28 | 16.03 | 3.07 |
| Ars.Grv. | 63 | 14.84 | 2.52 |

BU DEĞİŞKENİ 198 KİŞİ YANITLADI

Tablo-84 'de görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 13.94 - 16.15 arasında değişmektedir. Aritmetik ortalamalara göre profesör, yardımcı doçent ve araştırma görevlilerinin bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algıladıkları, doçent, öğretim görevlisi ve okutmanların "çok" derecede yeterli olarak algıladıkları söylenebilir.

Bu boyutu "orta"derecede yeterli olarak algılayan öğretim elemanları arasında ya da "orta" derecede yeterli olarak algılayanlarla "çok" derecede yeterli olarak algılayanlar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farkların olup-olmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda tablo-85'de verilmektedir.

Tablo-85

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.G. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 79.56 | 15.91 |
| Grup İçi | 182 | 1466.49 | 8.05 |
| Toplam | 187 | 1546.05 | |

F Değeri : 1.97
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $p > .05$

Analizler sonucunda gruplar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları ile ilgili analiz sonuçları tablo-86'dadır.

Tablo-86

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 15.16 | 2.50 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 15.19 | 2.93 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.05
 Tablo Değeri: 2.71
 Sonuç : $P > .05$

Tablo-86 'da görüldüğü gibi, grupların ortalamaları benzerlik göstermektedir. İki grup da bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar.

Yukarıda görüldüğü gibi, uygulanan t testi sonucun da gruplar arasında anlamlı algı farkları görülmemiştir.

Dördüncü değişken olarak, başka bir üniversitede çalışma durumunun bu boyuta ilişkin algıların farklılaşmasına neden olup-olmadığı araştırılmıştır. Sonuçlar tablo-87 'de görülmektedir.

Tablo-87

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 15.08 | 3.18 |
| Çalışmayan | 140 | 15.26 | 2.75 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.37
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalaması 15.08 ve 15.26'dır. Görüldüğü gibi, grupların ortalamaları bir birine çok yakındır. Bu boyutta 5 soru olduğu için puanlara bakarak grupların bu boyutu "orta" olarak algıladıkları söylenebilir. Analizler sonucunda grupların algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı da ($p > .05$) saptanmıştır.

Tablo-08 'de de bu boyut cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmektedir.

Tablo-08

Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 14.57 | 3.04 |
| Erkek | 160 | 15.33 | 2.82 |

BU DEğİSKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.29
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

İlgili tabloda görüldüğü, gibi bu boyuttaki soruları yanıtlayan 28 kadın ve 160 erkek değretim elemanı bu boyutu "orta" olarak algılamaktadırlar. Ortalama puanlara bakarak bu boyutu erkeklerin kadınlara oranla daha yeterli olarak algıladıkları söylenebilir.

Gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla uygulanan t testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır.

Bu boyuttan elde edilen bulgulara genel olarak bakıldığında bütün gruplar bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamakta sadece birinci değiskene göre gruplar arasında anlamlı farklar saptanmış, diğer değişkenlere göre anlamlı farklar gözlenmemiştir.

Bununla birlikte ortalama puanları aynı olan gruplarda bile standart sapmaların farklı olması bu boyutta yer alan sorulara verilen yanıtların seçeneklere göre dağılımının farklı olduğunu göstermektedir. Bu boyutta yer alan sorulara verilen yanıtların yığılma eğilimi gösterdiği seçeneklere bakarak, elde edilen sonuçları biraz daha açmak, bu boyuta ilişkin güvenilirlik katsayısının diğer boyutlara oranla daha düşük (.42) olması nedeniyle faydalı olabilir.

Bu boyutta yer alan "bir öğretim elemanı olarak emeğinizin ekonomik karşılığını ne derecede alabildiğinizi düşünüyorsunuz" şeklinde ifade edilen soruya verilen yanıtların seçeneklere göre dağılımına bakıldığında, öğretim elemanlarının % 22'sinin "hic-az" buna karşılık % 30'unun "çok-tam" seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu soruda "orta" seçeneğini işaretleyenlerin oranı % 49'dur. Görüldüğü gibi bu soruya verilen yanıtlar "orta" seçeneğinde yığılmakta ve olumlu ya da olumsuz yöndeki sapmalar da bir birini dengeler niteliktedir.

Universitelerde ücretli derslerin dağılımındaki dengesizlik ve öğretim üyelerinin üzerinde görünen derslere araştırma görevlilerinin girmesi çok konuşulan ve tartışılan konulardan biridir. Bu boyutta yer alan ikin-

ci soruda ücretli ders uygulamasının öğretim üyeleri ile öğretim yardımcıları arasındaki ilişkiyi ne derece olumsuz olarak etkilediği sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlara bakıldığında öğretim elemanlarının % 22'si bu konunun ilişkileri olumsuz olarak "hiç-az" derecede etkilediğini belirtirlerken % 39'u, "çok-tam" olarak etkilediğini belirtmektedirler. "Orta" seçeneğini işaretleyenlerin oranı % 31'dir. Bu soruya verilen yanıtların "çok-tam" seçeneğinde bir yığılma göstermesi, konunun öğretim elemanları tarafından bir sorun olarak algılandığını ifade etmektedir.

Bu boyuttaki üçüncü soru "aynı kadro ile başka bir Üniversiteye geçme olanağınız olsa maaş dışındaki ekonomik kazançlarınızın kararınızı ne derecede etkileyebileceğini düşünürsünüz" şeklinde ifade edilmiştir. Öğretim elemanlarının % 44'ü "hiç-az" seçeneğini işaretlerken % 27'si "çok-tam" seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu soruda yanıtların "hiç-az" seçeneğinde diğer seçeneklere oranla büyük bir yığılma göstermesi öğretim elemanlarının maaş dışındaki ekonomik kazançlarını bu Üniversitede kalmak için yeterli bir neden olarak görmediklerini ifade etmektedir.

Yine bu boyutta yer alan başka bir soruda öğretim elemanlarına Üniversiteler arasındaki maaş farkını geliştirmekte olan Üniversiteler adına ne derece özendirici

bir durum olarak algıladıkları sorulduğunda, çoğunlukla (% 40), "orta" seçeneğini işaretledikleri görülmüştür.

Kısaca bu boyutta yer alan sorulara dayalı olarak yapılan değerlendirilmede, öğretim elemanları arasında ücretli dersler konusunda bazı rahatsızlıklar olmakla birlikte, genel olarak, ücret durumunu "orta" olarak algıladıkları ya da ücret durumundan yakınmadıkları dikkat çekmektedir.

11.BOYUT: İşin İlginçliği ve Önemi

İnsanlar genellikle sevdiği, önem verdiği, güçlük derecesini yeteneklerine uygun bulduğu işlerde çalışmak ve kendilerini geliştirmek isterler. İste bu boyutta bulunan 5 soru ile öğretim elemanlarının yaptıkları işi ne derecede ilginç, önemli, yeteneklerine uygun bulup, severek yaptıkları saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışılan kuruma göre öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında fark olup-olmadığı, aşağıda tablo-89'da incelenmektedir.

Tablo-89
Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| ÇALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 17.74 | 3.57 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 17.65 | 3.09 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 18.08 | 2.75 |
| Arapkir MYO. | 8 | 18.62 | 3.12 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 18.55 | 2.54 |
| Malatya MYO. | 20 | 18.50 | 3.45 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, çalışılan kuruma göre öğretim elemanlarının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında büyük bir fark yoktur. En düşük puan 17.65, en yüksek puan 18.62'dir. Başka bir deyişle puanlar öğretim elemanlarının bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algıladıklarını göstermektedir.

Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup-olmadığını test etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Tablo-90'da verilmektedir.

Tablo-90

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 17.27 | 3.45 |
| Grup İçi | 182 | 1972.69 | 10.83 |
| Toplam | 187 | 1989.97 | |

F değeri : 0.31
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : $P > .05$

Tablo-89'da görüldüğü gibi, gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı gözlenmektedir.

Tablo-90'da bu boyut akademik kariyerin düzeyine göre incelenmiştir.

Tablo-91

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DDZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 19.94 | 3.57 |
| Docent | 13 | 17.76 | 2.88 |
| Yard.Doc. | 34 | 18.29 | 3.10 |
| Öğr.Örv. | 33 | 18.84 | 2.73 |
| Okutman | 28 | 17.88 | 3.79 |
| Ans.Örv. | 63 | 17.27 | 2.89 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tablodaki görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalar 17.-27-19.00 arasında değişmektedir. Ortalamalara bakarak tüm grupların bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algıladıkları söylenebilir. Bununla birlikte, ortalamalar, yapılan işi profesörlerin bütün gruplardan, yardımcı docent ve öğretim görevlilerinin de diğerlerinden daha ilginç ve önemli bulduklarını göstermektedir.

Bu durumun istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda tablo-92'de görülmektedir.

Tablo-92

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 78.52 | 15.70 |
| Grup İçi | 182 | 1911.45 | 10.50 |
| Toplam | 187 | 1989.97 | |

F değeri : 1.49
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : $P > .05$

Yukarıda görüldüğü gibi, analizler sonucunda gruplar arasında anlamlı algı farkları olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır. Başka bir deyişle, aritmetik ortalamalar birbirinden farklı olmakla birlikte, öğretmenlerinin bu boyuta ilişkin algıları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Aşağıda tablo-93'de bu boyuta ilişkin algılar yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretmenleri açısından incelenmiş, öğretmenlerinin frekansları, bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo-93

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 18.93 | 3.56 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 17.94 | 3.17 |

BU DEĞİSKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.68
Tablo Değeri: 2.71
Sonuç : $P > .05$

Tablo-93'de görüldüğü gibi, yöneticilik görevi olan 30, olmayan 156 öğretmeninin bu boyuta ilişkin

kin algularının aritmetik ortalaması sırasıyla 18.93 ve 17.84'tür. Bu sonuçlara göre, yöneticilik görevi olan ve olmayan bütün öğretim elemanlarının yaptıkları işi "çok" derecede ilginç ve önemli buldukları söylenebilir. Yukarıda görüldüğü gibi, bu durum istatistiksel bakımdan da doğrulanmaktadır. Uygulanan t testi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir algı farkı saptanmamıştır.

Bu boyut dördüncü olarak tablo-93'de daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının algularına göre incelenmiştir.

Tablo-94

Alguların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 18.83 | 3.44 |
| Çalışmayan | 140 | 17.72 | 3.13 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 2.04
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tablo-94'de görüldüğü gibi, aritmetik ortalamalara göre bir değerlendirme yapıldığında, ortalamaları 18.83 ve 17.72 olan iki grubun da bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algıladıkları söylenebilir. Fuarlar karşılaştırıldığında, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olanların bu boyutu diğerlerinden daha olumlu

algıladıkları görülmektedir. Ancak, arada büyük bir puan farkının olmaması nedeniyle istatistiksel açıdan gerekli analizler yapılmadan bu farkın anlamlı olup-olmadığını söylemek olanaksızdır. İste bu nedenle yapılan analizler sonucunda yukarıda görüldüğü gibi, gruplar arasındaki 1.11 puanlık fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Başka bir deyişle, iki grup da bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algılamakla birlikte, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olan öğretmen elemanlarının yaptıkları işi diğerlerinden daha ilginç ve önemli buldukları söylenebilir.

Bu boyut da son olarak tablo-95'de cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir.

Tablo-95

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 16.96 | 3.93 |
| Erkek | 160 | 18.19 | 3.08 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİSİ YANITLADI

t Değeri : 1.85
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tablo-94'de görüldüğü gibi, bu değişkenle ilgili soruları yanıtlayan 28 kadın ve 160 erkek öğretmen elemanının bu boyuttan aldıkları puanların aritmetik ortalamaları sırasıyla 16.96 ve 18.19'dur. Ortalamalara göre

maları sırasıyla 14.96 ve 18.19'dur. Ortalamalara göre değerlendirildiğinde erkeklerin bu boyutu daha olumlu algıladıkları gözlenmektedir. t testi sonucu ($p < .05$), bu farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. Bir önceki değişkende gruplar arasındaki puan farkı daha küçük olduğu halde anlamlı çıkarken, bu değişkenle ilgili olarak anlamlı bulunmamıştır. Bir başka deyişle, her iki grup da bu boyutu "çok" olarak algılamakta ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Bu boyuttan elde edilen verileri genel olarak değerlendirmek gerekirse, öğretim elemanları arasında çalışılan kuruma, akademik kariyerin düzeyine, yöneticilik görevine ve cinsiyete göre anlamlı farklar görülmektedir. Daha önce başka bir üniversitede çalışma durumunun gruplar arasında anlamlı bir algı farkı yarattığı gözlenmiştir.

Bununla birlikte bütün grupların yaptıkları işi "çok" derecede ilginç ve önemli buldukları görülmektedir.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanları arasındaki algı farkı ise, önceki boyutlarla ilgili bulguların ışığında değerlendirildiğinde, daha da önemli olmaktadır. Özellikle daha önce başka bir üniversitede çalışan öğretim elemanlarının ücret durumunu "orta" derecede yeterli buldukları ve

masas dışındaki ekonomik kazançlarının bir başka Üniversiteye geçme konusundaki kararlarını genel olarak "hiç-az" derecede etkileyeceğini belirttikleri, fiziksel koşullardan diğer gruplara oranla daha az yakındıkları hatırlanacak olursa, bir çoğu profesör ve doçent olan bu öğretim elemanlarının bu konudaki yaygın saygıltıların aksine bu Üniversiteye salt ekonomik kazanç için geldiklerini, yapılan işi baskalarından daha ilginç ve önemli buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca dikkat çeken başka bir nokta da sudur. Öğretim elemanları bu boyut dışında hiçbir boyutu tüm değişkenlere göre "çok" derecede algılamamışlardır.

12. BOYUT: Ürünsel Görüntü

Çalışılan kurumun çevre tarafından saygınlığı yüksek bir kurum olarak algılanması, o kurumda çalışanların saygınlığını da yükseltir. Bu boyutta Üniversitenin çevre tarafından nasıl algılandığına ilişkin öğretim elemanlarının algıları saptanmıştır. Altı sorunun bulunduğu bu boyuttan alınabilecek en düşük toplam puan 6, en yüksek toplam puan 30'dur.

İlk olarak bu boyut çalışılan kurum açısından incelenmiştir. Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının çalışılan kuruma göre fark gösterip-

göstermediği aşağıda tablo-96'da görülmektedir.

Tablo-96

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| ÇALIŞILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 15.14 | 3.54 |
| Fen Ed.Fak. | 47 | 14.85 | 3.39 |
| İk.id.Bil.Fak. | 34 | 15.30 | 3.41 |
| Ararıkir MYO. | 8 | 17.62 | 3.60 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 16.66 | 2.35 |
| Malatya MYO. | 20 | 16.80 | 3.86 |

BU DEĞİŞKENİ 168 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 15.14-16.80 arasında değişmektedir. Fakültelerin ve meslek yüksekokullarının kendi aralarında bir fark görülmemekle birlikte, fakültelerle meslek yüksekokulları arasındaki puan farkı dikkat çekicidir. Puanlara bakılarak bu boyutu meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının daha olumlu olarak algıladıkları söylenebilir. Ancak gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel bakımdan anlamlı olup-olmadığının da araştırılması gerekir. Gruplar arasındaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığını test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçları tablo-97'de görülmektedir.

Tablo-97

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 110.87 | 22.17 |
| Grup İçi | 182 | 2268.10 | 12.46 |
| Toplam | 187 | 2378.97 | |

F değeri : 1.77
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $P < .05$

Analizler sonucunda, bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılayan öğretim elemanlarının algıları arasında çalışılan kuruma göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) gözlenmiştir.

Bu boyut ikinci olarak tablo-98'de akademik kariyerin düzeyine göre incelenmektedir.

Tablo-98

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DÖZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 14.17 | 4.04 |
| Doçent | 13 | 15.00 | 3.57 |
| Yard.Doç. | 34 | 14.91 | 3.07 |
| Öğr.Grv. | 33 | 16.72 | 3.97 |
| Okutman | 28 | 16.57 | 3.62 |
| Ars.Grv. | 63 | 15.12 | 3.06 |

BU DEĞİŞKENİ 189 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algılarının aritmetik ortalaması

14.17-16.57 arasında değismektedir. Bu değişkeni en dđsđk algılayanlar profesđrler, en yđksek algılayanlar ise okutmenlerdir. Ortalamalara gđre değerlendirildiğinde bđtđn grupların bu değişkene ilişkin algılarının "orta" sececeğinde yer aldığı gđzlenmektedir.

Gruplar arasındaki puan farklarının anlamlı olup-olmadığını saptamak amacıyla uygulanan varyans analizi sonucları tablo-79'da gđrđlmektedir.

Tablo-79

Akademik Kariyerin Dđzeyine Gđre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 135.38 | 27.07 |
| Grup İçi | 182 | 2243.59 | 12.32 |
| Toplam | 187 | 2378.97 | |

F değeri : 2.19
Tablo değeri: 2.71
Sonuc : $P > .05$

Tabloda gđrđldđęđ gibi, analizler sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı ($p > .05$) gđzlenmiştir. Bir başka deyişle profesđrđnden araştırma gđrevlisine kadar bđtđn akademik personel bu boyutu "orta" derecede yeterli olarak algılamakta ve algıları arasında anlamlı bir fark gđrđlmemektedir.

Bu boyut üçüncü olarak yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının algılarına gđre tablo-

100'de incelenmektedir.

Tablo-100

Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|-----|-----------|------|
| Yön.Gör.Olan | 30 | 15.20 | 3.67 |
| Yön.Gör.Olmayan | 156 | 15.39 | 3.54 |

BU DEĞİŞKENİ 196 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.56
Tablo Değeri: 2.71
Sonuç : $P > .05$

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algıları hemen hemen bir birinin aynısıdır. İki grup da bu değişkeni "orta" olarak algılamaktadırlar. Uygulanan t testi sonucu da gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığını ($p > .05$) göstermektedir.

Bu boyut dördüncü olarak daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının algıları açısından değerlendirilmiştir. Aşağıda tablo-101'de bu değerlendirmeye ilişkin bulgular görülmektedir.

Tablo-101

Alguların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 14.54 | 3.97 |
| Çalışmayan | 140 | 15.81 | 3.34 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 2.15
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

İlgili tabloda görüldüğü gibi daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu değişkene ilişkin algularının aritmetik ortalamaları 14.54 ve 15.81'dir. Başka bir deyişle beşli derecelendirme ölçeğine göre değerlendirildiğinde iki grubun da bu değişkeni "orta" derecede yeterli olarak algıladıkları gözlenmektedir. Uygulanan t testi sonuçları da gruplar arasındaki puan farkının ($p > .05$) anlamlı olduğunu göstermektedir. Son olarak bu boyut tablo-102'de cinsiyet değişkenine göre incelenmektedir.

Tablo-102

Alguların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 15.57 | 2.66 |
| Erkek | 160 | 15.47 | 3.69 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.13
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : P>.05

Tabloda görüldüğü gibi, grupların bu değişkene ilişkin algılarının ortalamaları hemen hemen aynıdır. İki grup da bu değişkeni "orta" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar. İstatistiksel analizler sonucunda Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında cinsiyete göre fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Örgütsel görüntü olarak adlandırılan 12.boyuttan elde edilen bulguları özetlemek gerekirse, Öğretim elemanlarının bu değişkene ilişkin algıları çalışılan kurum, akademik kariyerin düzeyine, yöneticilik görevine ve cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemekte, daha önce başka bir Üniversitede çalışma durumuna göre anlamlı bir fark göstermektedir.

Birey çalıştığı örgütü ne kadar saygın olarak algılasa bireyin o örgütte çalışmaktan sağladığı psikolojik doyum da o kadar artacaktır. Bireyin çalıştığı örgütü daha saygın algılaması bir ölçüde çevrenin örgütü algılama biçimi ile yakından ilgilidir. Çevrenin örgüte ilişkin algıları, örgütün ürettiği malın ya da hizmetin önemine, niteliğine, büyük bir örgüt olmasına, topluunda saygınlığı olan insanların bu örgütte çalışması gibi bazı etkenlere bağlıdır.

Daha önce başka bir Üniversitede çalışan ve çalışmayan Öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algıları arasında anlamlı bir farkın olması bu açıdan da değerlendirilebilir. Daha önce başka bir Üniversitede çalışmış olmak bu Öğretim elemanlarına karşılaştırma yapma olanağı sağlarken, bu Üniversitenin örgütsel görünüşündeki diğer Öğretim elemanlarına göre daha yetersiz olarak algılamaları ise bu Öğretim elemanlarının daha gelişmiş Üniversitelerden geldiklerini düşündürmektedir.

13. BOYUT: İş Garantisi

İş garantisi, işgörenin örgütü benimesmesi ve örgütle özdeşleşmesi açısından önemli bir etkidir. Üniversitelerde yasa gereği profesörler ve doçentler dışındaki Öğretim elemanları sözleşmeli olarak çalışmaktadırlar. Bu durumun örgütsel iklimin oluşumunda ve algılanmasında etkili olabileceği düşünülmektedir. İşte bu nedenle Öğretim elemanlarının iş garantisi ile ilgili algıları bu boyutta yer alan beş soru ile saptanmıştır. Öğretim elemanlarının bu boyuttan alabilecekleri en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan ise 25'tir.

İş garantisi ile ilgili algıların çalışılan kuruma göre fark gösterip-göstermediğini saptamak amacıyla

yapılan istatistiksel analizin sonuçları tablo-103'de verilmektedir.

Tablo-103

Alguların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALISILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 48 | 16.54 | 3.25 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 16.04 | 3.82 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 17.14 | 2.46 |
| Arapkir MYO. | 8 | 16.62 | 3.42 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 17.55 | 1.95 |
| Malatya MYO. | 20 | 16.60 | 2.65 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algularının aritmetik ortalamaları 16.04-18.60 arasında değişmektedir. Bütün gruplar bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algılamakla birlikte puanların dağılımı daha önce incelenen boyutların çoğunda olduğu gibi fakülteler arasında, meslek yüksekokulları arasında ya da fakülte ve meslek yüksekokulları arasında bir düzenlilik göstermemektedir.

Gruplar arasındaki puan farkının anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla uygulanan varyans analizinin sonuçları tablo-104'de verilmektedir.

Tablo-104

Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 106.96 | 21.39 |
| Grup İçi | 182 | 1909.94 | 10.49 |
| Toplam | 187 | 2016.91 | |

F değeri : 2.03
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $P > .05$

Tablodaki görüldüğü gibi, varyans analizi sonucunda bu boyutu "çok" olarak algılayan öğretim elemanlarının aritmetik ortalamaları farklı olmakla birlikte, algıları arasında çalışılan kuruma göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

Bu boyut ikinci olarak akademik kariyerin düzeyine göre incelenmiş ve elde edilen sonuçlar tablo-105'de verilmektedir.

Tablo-105

Algıların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR.DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 16.29 | 3.72 |
| Doçent | 13 | 16.46 | 2.34 |
| Yard.Doc. | 34 | 16.50 | 3.56 |
| Öğr. Grv. | 33 | 17.18 | 3.81 |
| Okutman | 28 | 17.28 | 2.68 |
| Ars. Grv. | 63 | 16.73 | 3.02 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, grupların aritmetik ortalamaları 16.29-17.28 arasında değişmektedir. Başka bir deyişle bütün gruplar bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar. Bu boyuta ilişkin algıların öğretmen üyeleri ile öğretmen yardımcıları arasında fark göstermemesi beklentilere ters düşmektedir.

Bu sonucu istatistiksel açıdan da doğrulayan varyans analizi sonuçları tablo-105'de verilmiştir.

Tablo-106

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.O. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 20.61 | 4.12 |
| Grup İçi | 182 | 1996.29 | 10.96 |
| Toplam | 187 | 2016.91 | |

F değeri : 0.37
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : $P > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, sonuçlar gruplar arasında istatistiksel açıdan da bir fark olmadığını göstermektedir.

Bu boyuta ilişkin algıların yöneticilik görevi olan ve olmayan öğretmen elemanlarına göre fark gösterip-göstermediği ise tablo-107'de incelenmektedir.

Tablo-107

Alguların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|-----|-----------|------|
| Yön. Gör. Olan | 30 | 15.80 | 3.67 |
| Yön. Gör. Olmayan | 156 | 15.39 | 3.54 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.56
 Tablo Değeri: 2.71
 Sonuç : $P > .05$

Tablodaki görüldüğü gibi yöneticilik görevi olan 30, olmayan 156 öğretim elemanının bu boyuta ilişkin algularının aritmetik ortalamaları bir birine çok yakındır. İki grup da bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar. T testi sonuçları da gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Dördüncü olarak bu boyut tablo-108'de daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının alguları açısından incelenmektedir.

Tablo-108

Alguların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 16.79 | 3.37 |
| Çalışmayan | 140 | 16.79 | 3.24 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.00
Tablo değeri: 1.76
Sonuç : $p > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, grupların aritmetik ortalaması bir birinin aynıdır. İki grup da bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar. T değerinin 0.00 çıkması gruplar arasında fark olmadığını göstermektedir.

Bu boyut da son olarak cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre aldıkları puanlar arasındaki farka ilişkin istatistiksel analizin sonucu tablo-109'da görülmektedir.

Tablo-109

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 16.07 | 3.97 |
| Erkek | 160 | 16.91 | 3.12 |

BU DEĞİSKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.26
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tabloda görüldüğü gibi bu boyutta yer alan soruları yanıtlayan 28 kadın ve 160 erkek öğretim elemanının aritmetik ortalamaları 16.07 ve 16.91'dir. Puanlardan da anlaşıldığı gibi öğretim elemanları bu boyutu cinsiyet

değişkenine göre de "çok" olarak algılamaktadırlar. T testi sonuçları ($p > .05$) gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

13. boyut bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının tüm değişkenlere göre, bu boyutu "çok" derecede yeterli olarak algıladıkları ve algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Bu boyutla ilgili olarak, daimi statüde bulunan profesörlerle doçentlerin de sözleşmeli olarak çalışan diğer öğretim elemanları gibi düşünmeleri ya da bu iki grubun algıları arasında fark görülmemesi iki şekilde yorumlanabilir. Birincisi, bütün üniversiteler için ortak olan bu sorunla ilgili olarak öğretim elemanları arasında ortak bir yargının oluştuğu, akademik normların korunabilmesi için öğretim elemanına sağlanacak iş garantisinin çok önemli olarak algılandığı söylenebilir. İkincisi, yasa gereğince sözleşmeli olarak çalışan öğretim elemanlarının, bugüne kadar yasanın uygulanma biçimini görmüş olmaları nedeniyle bu konuda daimi statüdeki öğretim elemanları gibi düşündükleri söylenebilir. Ancak bu boyuta ilişkin güvenilirlik katsayısının düşük çıkması bu yargılardan birine ağırlık vermemizi engellemektedir.

Bu düşünceleri biraz daha netleştirebilmek için, Öğretim elemanlarının bu boyutta yer alan sorulara verdikleri yanıtlar, tezin ekinde verilen tablolardan (soru-77, 78, 79, 80, 81) biraz daha ayrıntılı olarak incelenebilir.

Bu boyutta yer alan birinci soruda Öğretim elemanlarına süre yenileme uygulamasını ne derecede bir tehdit ya da baskı aracı olarak algıladıkları sorulmuş, Öğretim elemanlarının % 59'ı, bu soruyu "hic-az" şeklinde yanıtlarken, "çok-tam" seçeneklerini işaretleyenlerin oranı sadece % 9'dur. Dıysa, "işinizde yasaların sağladığı süreklilik ne derecede önemlidir?" sorusuna "çok-tam" yanıtını verenlerin oranı % 67, böyle bir sürekliliği akademik rolünüz açısından ne derecede gerekli görüyorsunuz?" sorusuna "çok-tam" diyenlerin oranı % 46, "sizce görevde süreklilik ne derecede akademik standartları koruyucu rol oynamaktadır?" sorusuna "çok-tam" diyenlerin oranı ise % 56'dır.

Bu sonuçlara göre, Öğretim elemanlarının çoğunluğunun sözleşmeli personel uygulamasını bir tehdit ya da baskı aracı olarak algılamadıkları fakat yasa ile sağlanacak iş garantisini gerekli, önemli ve akademik standartları koruyucu olarak algıladıkları söylenebilir.

14. BOYUT: Sosyal Olanaklar

Bu boyutta Öğretim elemanlarının Üniversitenin sağladığı sosyal olanakları ne derece yeterli bulduklarını saptamaya yönelik 9 soru bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının bu boyuttan alabilecekleri en düşük toplam puan 9, en yüksek toplam puan 45'dir.

Bu boyutta ilk olarak, Öğretim elemanlarının, Üniversitenin sağladığı sosyal olanaklara ilişkin algıları arasında fark olup-olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla elde edilen veriler aşağıda tablo-110'da görülmektedir.

Tablo-110

Algıların Çalışılan Kuruma Göre Dağılımı

| CALISILAN KURUM | N | \bar{X} | SS |
|-----------------|----|-----------|------|
| Eğitim Fak. | 68 | 18.36 | 4.01 |
| Fen Ed.Fak. | 49 | 17.30 | 6.89 |
| İk.İd.Bil.Fak. | 34 | 19.64 | 5.06 |
| Arapkir MYO. | 8 | 20.87 | 5.94 |
| Adıyaman MYO. | 9 | 18.66 | 4.19 |
| Malatya MYO. | 20 | 23.10 | 7.38 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, Öğretim elemanlarının sosyal olanaklara ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 17.30-23.10 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve Adıyaman Meslek Yüksekokulunda çalışan Öğretim elemanları

sosyal olanakları "az" olarak algıladıkları, iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi ile Arapkir ve Malatya Meslek Yüksekokullarında çalışan öğretim elemanları "orta" derecede yeterli olarak algılanmaktadır.

Gruplar arasındaki algı farklarının anlamlı olup-olmadığını saptamak amacıyla uygulanan varyans analizinin sonuçları aşağıda tablo-111'de verilmiştir.

Tablo-111
Çalışılan Kuruma Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|--------|
| Gruplar Ar. | 5 | 546.81 | 109.36 |
| Grup İçi | 182 | 5830.65 | 32.03 |
| Toplam | 187 | 6377.46 | |

F değeri : 3.44
Tablo değeri: 2.71
Sonuç : $P < .05$

Tabloda görüldüğü gibi, grupların algıları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla uygulanan t testi sonuçları ise tablo-112'de verilmiştir.

Tablo-112
Alguların Çalışılan Kuruma Göre Karşılaştırılması

| Gruplar | S.D. | T Değeri | Sonuc |
|---------------------|------|----------|-------|
| E.F. - F.E.F. | 115 | 1.00 | p>.05 |
| E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 1.07 | p>.05 |
| E.F. - Arp.MYO. | 74 | 1.18 | p>.05 |
| E.F. - Ady.MYO. | 75 | 0.14 | p>.05 |
| E.F. - Mal.MYO. | 86 | 3.28 | p<.01 |
| F.E.F. - İ.İ.B.F. | 81 | 1.85 | p>.05 |
| F.E.F. - Arp.MYO. | 55 | 1.55 | p>.05 |
| F.E.F. - Ady.MYO. | 55 | 0.64 | p>.05 |
| F.E.F. - Mal.MYO. | 67 | 3.83 | p<.01 |
| İ.İ.B.F. - Arp.MYO. | 40 | 0.55 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Ady.MYO. | 41 | 0.46 | p>.05 |
| İ.İ.B.F. - Mal.MYO. | 52 | 2.16 | p<.05 |
| Arp.MYO. - Ady.MYO. | 15 | 0.80 | p>.05 |
| Arp.MYO. - Mal.MYO. | 26 | 0.54 | p>.05 |
| Ady.MYO. - Mal.MYO. | 27 | 1.95 | p>.05 |

Tabloda görüldüğü gibi, analizler sonucunda, Malatya Meslek Yüksekokulunda çalışan öğretim elemanları ile fakültelerde çalışan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin alguları arasında .05 düzeyinde anlamlı algı farkları gözlemlenmiştir.

Bu boyut ikinci olarak akademik kariyerin düzeyine göre incelenmiş ve alguların dağılımı aşağıda tablo-113'de verilmiştir.

Tablo-113

Alguların Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Dağılımı

| AKADEMİK KAR. DOZ. | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|----|-----------|------|
| Profesör | 17 | 19.52 | 4.94 |
| Doçent | 13 | 19.61 | 4.93 |
| Yard. Doç. | 34 | 17.38 | 5.21 |
| Öğr. Grv. | 33 | 21.66 | 6.29 |
| Okutman | 28 | 19.10 | 4.90 |
| Ars. Grv. | 63 | 18.00 | 6.69 |

BU DEĞİŞKENİ 189 KİŞİ YANITLADI

Tabloda görüldüğü gibi, bu boyuta ilişkin alguların aritmetik ortalamaları, akademik kariyerin düzeyine göre 17.38-21.66 arasında değişmektedir. Biraz daha ayrıntılı olarak incelendiğinde en düşük ortalamanın yardımcı doçentlere, en yüksek ortalamanın ise öğretim görevlilerine ait olduğu görülmektedir. Diğer öğretim elemanlarını da kapsayacak şekilde bir değerlendirme yapmak gerekirse bu boyutu araştırma görevlileri ve yardımcı doçentlerin "az"; diğer öğretim elemanlarının "orta" derecede yeterli olarak algıladıkları söylenebilir.

Grupların alguları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olup-olmadığını saptamak amacıyla uygulanan varyans analizinin sonuçları tablo-114'de görülmektedir.

Tablo-114

Akademik Kariyerin Düzeyine Göre Varyans Analizi

| KAYNAK | S.D. | K.T. | K.D. |
|-------------|------|---------|-------|
| Gruplar Ar. | 5 | 394.11 | 79.22 |
| Grup İçi | 192 | 5981.35 | 32.86 |
| Toplam | 197 | 6377.46 | |

F değeri : 2.41
 Tablo değeri: 2.71
 Sonuç : $P > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, grupların bu boyuta ilişkin algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir algı farkı olmadığı ($p > .05$) saptanmıştır.

Üçüncü olarak bu boyut yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan öğretim elemanlarının algıları açısından tablo-115'de incelenmektedir.

Tablo-115

Algıların Yöneticilik Görevine Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|-------------------|-----|-----------|------|
| Yön. Gör. Olan | 30 | 19.86 | 5.34 |
| Yön. Gör. Olmayan | 156 | 18.66 | 5.81 |

BU DEĞİŞKENİ 186 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 1.08
 Tablo Değeri: 2.71
 Sonuç : $P > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalaması 19.86 ve 18.66'dır. Ortalamalara bakarak yöneticilik görevi olanların bu boyutu "az" derecede yeterli olarak algıladıkları, olmayanların "orta" derecede yeterli olarak algıladıklarını söylenebilir. Fakat, t testi sonucu ($p > .05$) gruplar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Daha önce başka bir üniversitede çalışan ve çalışmayan öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin algılarının dağılımı ise tablo-116'da görülmektedir.

Tablo-116

Algıların Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

| Başka Üniversitede | N | \bar{X} | SS |
|--------------------|-----|-----------|------|
| Çalışan | 48 | 19.50 | 5.30 |
| Çalışmayan | 140 | 18.75 | 5.98 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t değeri : 0.57
Tablo değeri: 1.96
Sonuç : $p > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, bu boyutta yer alan soruları yanıtlayan, daha önce başka bir üniversitede çalışan 48, çalışmayan 140 öğretim elemanının bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 19.50 ve 18.75'dir. Ortalamalar birinci grubun bu boyutu "orta"

dercede yeterli olarak algılandıkça, ikinci grubun "az" dercede yeterli olarak algılandığını göstermektedir. Bununla birlikte, uygulanan t testi sonucuna göre grupların algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark gözlemlenmiştir.

Bu boyut son olarak aşağıda tablo-117'de cinsiyet değişkeni açısından incelenmektedir.

Tablo-117

Algıların Cinsiyete Göre Dağılımı

| GRUPLAR | N | \bar{X} | SS |
|---------|-----|-----------|------|
| Kadın | 28 | 18.35 | 4.90 |
| Erkek | 160 | 17.05 | 5.96 |

BU DEĞİŞKENİ 188 KİŞİ YANITLADI

t Değeri : 0.57
Tablo Değeri: 1.96
Sonuç : $P > .05$

Tabloda görüldüğü gibi, grupların bu boyuta ilişkin algılarının aritmetik ortalamaları 18.35 ve 17.05'dir. Ortalamalara bakarak kadınların bu boyutu "az" dercede yeterli olarak algılandıkça, erkeklerin "orta" dercede yeterli olarak algılandıkları söylenebilir. Fakat, t testi sonuçları grupların bu boyuta ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ($p > .05$) göstermektedir.

Öğretim elemanlarının sosyal olanaklara ilişkin

algıları genel olarak değerlendirildiğinde meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının sosyal olanakları fakültelerde çalışanlara oranla daha yeterli bulduklarını; akademik kariyerin düzeyine göre bakıldığında, bu boyutu en düşük algılayanların yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri, yüksek algılayanların öğretim görevlileri, doçentler ve profesörler olduğunu; diğer değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı algı farklarının olmadığını söyleyebiliriz.

Bu boyutun meslek yüksekokullarında fakültelere göre daha yüksek algılanması, bu kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğunun öğretim görevlisi olmaları ile açıklanabilir. Çünkü akademik kariyerin düzeyine göre yapılan analizler bu düşünceyi doğrulamaktadır. Böyle bir durumda doğal olarak neden öğretim görevlileri bu boyutu daha yüksek algılamaktadırlar sorusu akla gelmektedir. Bunun nedeni ise öğretim görevlilerinin beklenti düzeyi ile ilgili olabilir. Öğretim görevlilerinin daha önceki boyutları da diğer öğretim elemanlarına göre daha yüksek algıladıkları dikkat çeken bir noktadır. Buna karşılık yardımcı doçent ve araştırma görevlilerinin genel olarak tüm boyutları diğer öğretim elemanlarından daha düşük algılanmaları beklenti düzeylerinin yüksek olması ile açıklanabilir. Bu nedenle içinde buldukları durumu kabullenen,

çoğu akademik kariyer yapmayı düşünmeyen ya da içinde buldukları koşullar nedeni ile yapamayan öğretim görevlilerinin ve akademik kariyerin son basamağına gelmiş olmaları nedeniyle üniversitenin sosyal olanaklarından öncelikle yararlanan profesörlerin, bu boyutu, daha isin başında bulunan yardımcı doçent ve araştırma görevlilerinden yüksek algılamaları doğal karşılanabilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının algılarına göre İnönü Üniversitesi'nin nasıl bir örgütsel iklim sergilediği 5 alt probleme göre 14 iklim boyutu açısından analiz edilmiş, ulaşılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler aşağıda verilmiştir.

Sonuçlar

1. Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretim elemanları Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da başka bir deyişle "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar. Ilık iklim, öğretim elemanlarının dilome aracında yer alan, 14 iklim boyutuna göre düzenlenen 90 soruya verdikleri yanıtların ortalamasının "orta" seçeneğinde yığılma gösterdiğini ifade etmektedir. Bu boyutlar; örgütsel amaçlara ulaşma, demokratiklik, özerklik, yükselme ve gelişme olanakları, iletişim, insan ilişkileri, yöneticilerin nitelikleri, disiplin, fiziksel koşullar, ücret durumu, işin ilginçliği ve önemi, örgütsel görüntü, iş garantisi ve sosyal olanaklardır.

Benzer bir araştırmada İç İşleri Bakanlığı ve DSI Genel Müdürlüğü'nün iklimlerini karşılaştırmalı olarak

inceleyen Ertekin (1979), İç İşleri Bakanlığı'nın iklimininin güdüleyici olmaktan uzak "itici", bir teknik hizmet kuruluğu olan DSİ Genel Müdürlüğünde ikliminin ise daha somut ve "düzenleyici" olduğunu saptamıştır.

2. Birinci elb probleme göre, öğretim elemanlarının İnönü Üniversitesinin örgütsel iklimine ilişkin algıları fakülteler arasında, meslek yüksekokulları arasında fark göstermezken, fakültelerle meslek yüksekokulları arasında fark göstermektedir (Özet Tablo-1). Fakültelerde çalışan öğretim elemanları Üniversitenin iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algıladıkları, meslek yüksekokullarında görevli olan öğretim elemanları "çok" derecede yeterli ya da "sıcağına yakın ılık iklim" olarak algılamaktadırlar (Grafik-1). Bu sonuçlar iklim boyutlarına göre değerlendirildiğinde farkların demokratiklik, özerklik ve yöneticilerin nitelikleri konularında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu boyutları fakültelerde çalışanlar "orta" derecede yeterli olarak algıladıkları, meslek yüksekokullarında çalışanlar "çok" derecede yeterli olarak algılamaktadırlar. Görüldüğü gibi, bu boyutlar birbiri ile yakından ilgilidir. Bir örgütün demokratikliği ile yöneticilerin nitelikleri ya da örgütün demokratikliği ile özerkliği birbiri ile yakından ilgili konulardır. Bu bağlamda farklar bütün olarak değerlendirildiğinde, farklılaşmanın class

nedenleri farklı acılardan değerlendirilebilir. Birincisi, bu kurumlarda çalışan öğretim elemanlarının niteliklerinin ve buna bağlı olarak beklentilerinin düşük olması; bilindiği gibi meslek yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının tamamına yakın bir kısmı öğretim görevlisidir. Büyük bir kısmı akademik kariyer yapmayı düşünmeyen ya da bu tür olanaklara sahip olmayan öğretim görevlilerinin beklentilerinin düşük olması, var olan durumu daha olumlu ve doyum sağlayıcı olarak algılamalarına neden olmuş olabilir. Akademik kariyerin düzeyine göre yapılan değerlendirmelerin sonuçları da bu düşüncüyü destekler nitelikte görülmektedir. İkincisi, yöneticilerin nitelikleri; meslek yüksekokullarında olduğu gibi, genel olarak yöneten ve yönetilenlerin niteliklerinin birbirinden çok farklı olmaması durumunda, atama ile iş başına gelen yöneticilerin yetkilerinin yasal güç dışında bir kaynağının olmaması, yöneticileri katımalı yönetim anlayışına bir başka deyişle daha demokratik davranmaya zorlayabilir. Üçüncüsü, yüz yüze ilişki; öğretim elemanları arasında akademik kariyer farkı olmayan, personel sayısı oldukça sınırlı olan bu kurumlarda yüzyüze ilişkilerin yoğunlukta olması örgütün daha demokratik ve özerk, yöneticilerin de daha yeterli olarak algılanmalarına neden olmuş olabilir. Bu farklar dışında, çalışılan kuruma göre tüm grupların en

yüksek algıladığı iki boyut işin ilginçliği ve önemi ile iş garantisidir. En düşük algılanan boyutlar ise disiplin ve sosyal olanaklardır.

3. Öğretim elemanlarının algıları akademik kariyerin düzeyine göre değerlendirildiğinde, örgütsel iklim boyutlarına göre bazı farklar dikkati çekmekle birlikte, genel olarak, profesöründen araştırma görevlisine kadar bütün gruplar, Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar (Özet Tablo-2). Akademik kariyerin düzeyine göre örgütsel iklimi en düşük algılayan gruplar yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri, en yüksek algılayanlar ise öğretim görevlileri ve doçentlerdir. Özellikle öğretim görevlileri ile doçentlerin algıları arasındaki benzerlik dikkati çekicidir. Bu durum beklenti düzeyi ile açıklanabilir. Daha önce açıklandığı gibi öğretim görevlilerinin beklenti düzeyleri düşüktür ve bu grubun büyük bir çoğunluğu meslek yüksek okullarında çalışmaktadırlar. Ayrıca, en düşük ücreti almalarına karşın alınan ücreti profesör, yardımcı doçent ve araştırma görevlilerinden daha yeterli olarak algılamaları da bu düşünmeyi destekleyen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Doçentlerin de aynı şekilde mevcut Üniversite sistemi içinde beklentilerini diğer gruplara oranla daha fazla karşılayabildikleri düşünülebilir.

Önemli bir engel olarak görülen merkezi dil sınavını ve bilim sınavını başarıyla geçerek doçent olan ve daimi bir kadroya atanan öğretim elemanı, profesörlük için gerek görülen süreyi beklemek zorunda olduğu için akademik açıdan kendisini zorlayan psikolojik bir baskı altında olmayacaktır. Bu durum doçentlerin, örgütsel iklimi öğretim görevlileri dışında kalan diğer gruplara göre daha yeterli algılamalarına neden olmuş olabilir. Grup olarak doçentlerin diğer gruplardan farklılaşmasına ve öğretim görevlilerine yaklaşımlarına neden olan boyutlar demokratiklik, özerklik ve ücret durumudur. Diğer gruplar bu boyutları "orta" derecede yeterli algıladıkları bu iki grup "çok" olarak algılanmaktadır.

4. Yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan öğretim elemanlarının Üniversitenin örgütsel iklimine ilişkin algıları arasında örgütsel amaçlara ulaşma, demokratiklik, yöneticilerin nitelikleri ve fiziksel koşullarla ilgili boyutlarda anlamlı farklar saptanmış olmakla birlikte, genel olarak değerlendirildiğinde bu iki grup arasında anlamlı bir fark gözlemlenmiştir (Özet tablo-4). Her iki grup da Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık ılımlı" olarak algılamaktadırlar (Grafik-3). Farklılık görülen örgütsel amaçlara ulaşma, demokratiklik, yöneticilerin nitelikleri ve fiziksel koşullar konusunda da

ilgili boyutlara ilişkin verilerin yorumunda ifade edildiği gibi, yöneticilik görevi algılamada farklılaşmaya neden olan önemli etkenlerden biridir. Doğal olarak insan yöneticisi olduğu örgütün başarısını, demokratiklik derecesini ve kendi niteliklerini değerlendirmede duygusal davranabilir. Örneğin Ertekin (1978), Örgüt iklimi konulu araştırmasında yöneticilere ve işçöranlere örgütte egemen olan iklime ilişkin görüşlerini sormuştur. Alınan yanıtlara bakıldığında, İc İşleri Bakanlığı'nda iklimi "normal" olarak değerlendiren yöneticilerin oranı % 79 olduğu halde, işçöranlerin oranı % 48'dir. Aynı şekilde bu oranlar DSI Genel Müdürlüğü'nde % 86 ve % 68'dir.

5. Daha önce başka bir üniversitede eğitim elemanı olarak çalışmış olanlarla ilk defa bu üniversitede eğitim elemanı olarak çalışmaya başlayanlar üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar (Grafik-4). İki grubun da en yüksek algıladıkları boyutlar ücret durumu, işin ilginçliği ve önemi ile iş garantisidir. Bu boyutlar gruplar tarafından "çok" derecede yeterli olarak algılanırken diğer boyutlar "orta" derecede yeterli olarak algılanmıştır. Fakat, özet tablo-4'de görüldüğü gibi, örgütsel iklim bir bütün olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonucu değiştirmemekle

denge sağlamaya çalışsan, sorun çözmeye yönelik bir çalışma içinde olduklarını, yeniliş anlamaya ve önyarguların oluşmasına fırsat vermeden, sık sık düzenleyecekleri, demokratik bir tartışma ortamının sağlandığı toplantılarda öğretim elemanlarına açıklamalı ve olanaklar ölçüsünde öğretim elemanlarını karara katılmaya özendirilmelidirler.

3. Akademik kariyerin düzeyine göre gruplar arasında, fiziksel olanaklarla ilgili, dikkat çeken anlamlı farklar görülmüştür. Genel olarak, gelişmekte olan üniversitelerde, fiziksel olanakların sınırlı olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte bulgular, özellikle yardımcı doçenler ve araştırma görevlilerinin, fiziksel olanakların rasyonel kullanılmadığını düşündüklerini göstermektedir. Bu nedenle, algıda farklılaşmaya neden olan bu durumun ayrıca araştırılması, gerekiyorsa, fiziksel olanakların üniversitenin amaçları doğrultusunda rasyonel olarak kullanılabilmesi için önlemler alınmalıdır.

4. Akademik kariyerin düzeyine göre, profesörden araştırma görevlisine kadar öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğu spor olanaklarına yetersiz bulmaktadır. Sürekli olarak zihinsel etkinlikte bulunan öğretim elemanlarının psikolojik olarak bozalmı sağlamaları-

rında sporun önemli bir rol oynayacağı düşünülebilir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının yaşları, cinsiyetleri ve spordan beklentileri de dikkate alınarak, yetersiz olarak algılanan spor olanakları artırılmalıdır.

5. Yöneticilik görevine göre, örgütsel amaçlara ulaşma, demokratiklik, yöneticilerin nitelikleri ve fiziksel koşullar boyutlarında gözlenen farklar, yöneticilik görevinin algı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, algıların ortak hale getirilebilmesi için yöneticiler gerektiğinde Üniversiteyi öğretim elemanlarının gözü ile de görebilmelidirler. Bunun için de, iletişim olanaklarının ve insan ilişkilerinin geliştirilmesi, yöneticilerin, yönetilenlerin beklentilerini bilmeleri, en azından bu beklentileri karşılamak için çaba gösterdiklerini hissettirmelidirler.

6. Bununla birlikte, örgüte ve sorunlarına salt yönetilenler açısından bakmak, duygusal eğilimleri de içeren bireysel dönük bir yaklaşımı getireceğinden, bireysel ve örgütsel amaçların birlikte gerçekleştirilebilmesi için Üniversite tarafından sorun saptanmaya yönelik bilimsel araştırmaların yaptırılması ve varsa yapılmakta olan araştırmaların desteklenmesi, bu yolla sorunların ve önceliklerinin saptanması yararlı olabilir.

7. Ayrıca, yöneticilerin bu yolla saptadıkları

sorunları; bunlardan hangilerini çözebileceklerini, çözemedikleri sorunları neden çözemediklerini, grup toplantıları yolu ile açıkca ortaya koymaları halinde, böyle bir yaklaşıma, öğretim elemanlarının yönetime katılımını sağlayacağından, daha demokratik bir iklimin oluşmasına ve sosyal yükselmesine katkıda bulunması beklenebilir. Bu yaklaşımın yansımaları zamanla örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde ve mevcut fiziksel koşullardan sağlanan doyumun artmasında kendini gösterebilir.

8. Üniversitenin saygınlığının, daha nitelikli bir eğitim öğretim ve bilimsel araştırma gibi temel amaçların gerçekleştirilmesi ile yakından ilgili olduğu genel olarak bilinmekle birlikte, bu konularda yapılan çalışmaların tanıtılması, yayın olanaklarının artırılması ve özellikle yakın çevre açısından, öğretim elemanlarının, insan ilişkilerinde bir öğretim elemanına yararlı biçimde davranmaları ve öğretim elemanlarına sağlanan sosyal olanakların artırılması, Üniversitenin saygınlığının yükseltilmesi ve korunmasında önemli bir rol oynayabilir.

9. Öğretim elemanlarının, Üniversitenin örgütsel iklimine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre insan ilişkileri boyutu dışında fark göstermemesi, diğer boyutları benzer biçimde algılayan kadınların, sınırlı

Bir sosyal çevrede eğitim elemanı olarak, erkeklerle aynı koşullarda, başarı ile çalışabileceklerini göstermektedir. Ancak, yerel çevrenin sınırlayıcı baskısını daha fazla hisseden kadın eğitim elemanlarının, yaşadıkları sınırlı sosyal çevrede insan ilişkilerini geliştirebilmelerine katkıda bulunacak kafeterya, dinlenme tesisleri, sinema ve tiyatro salonları gibi sosyal tesislerin açılması, Üniversiteye ve eğitim elemanlarına yararlı biçimde işletilmesi konularında Üniversite daha etkin bir rol oynamalıdır.

Arastirmacılara Öneriler

1. Ürgütsel iklimler göreceli bir sürekliliğe sahip olduğu için, zamanla oluşan değişimleri izlemek, değişimin oluştuğu ve oluşmaz sonuçlarını saptamak, gelecekteki uygulamalara ışık tutmak amacı ile bu tür araştırmalar periyodik olarak yapılmalıdır.

2. Gelişmekte olan Üniversitelerin sorunlarının ayırıcı özelliklerinin saptanması ve çözümü ile birlikte yeni kurulacak Üniversitelerin karşılaşılabilecekleri sorunlar konusunda yöneticilere yol göstermek öneriler geliştirmek amacı ile gelişmiş ve gelişmekte olan Üniversitelerin ürgütsel iklimlerini karşılaştırmalı olarak inceleyen araştırmalar yapılmalıdır.

BÖLÜM VI

ÖZET

Bu araştırmada, İnönü Üniversitesi'nin öğretim elemanlarının algılarına göre nasıl bir örgütsel iklim sergilediği araştırılmıştır. Örgütsel iklimin algılanmasında farklılaşmaya neden olabileceği düşünülen çalışan kurum, akademik kariyerin düzeyi, yöneticilik görevi, daha önce başka bir üniversitede öğretim elemanı olarak çalışmış olma ve cinsiyet bağımsız değişkenler olarak incelenmiş ve alt problemler olarak ifade edilmiştir.

Araştırmanın evrenini İnönü Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanları, örneklemini ise Eğitim, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ile Arapkir, Adıyaman ve Malatya Meslek Yüksekokullarında çalışan 180 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bu öğretim elemanlarının 62'si Eğitim, 49'u Fen Edebiyat, 34'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde, 8'i Arapkir, 9'u Adıyaman, 20'si Malatya Meslek Yüksekokullarında çalışmaktadır. Bu öğretim elemanlarının, 17'si profesör, 14'ü doçent, 33'ü yardımcı doçent, 33'ü öğretim görevlisi, 28'i okulman ve 63'ü araştırma görevlisidir. Bunlardan, 30'unun idari görevi vardır, 48'i daha önce başka bir üniversitede öğretim elemanı olarak çalışmıştır. Cinsi-

yaşı göre ise 28'i kadın, 140'ı erkektir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket, araştırmacı tarafından bu araştırmada kullanılmak üzere özel olarak geliştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan anket iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde öğretim elemanlarının kişisel durumları ile ilgili 5 soru, ikinci bölümde ise 14 iklim boyutu ile ilgili 90 soru bulunmaktadır.

Toplanan veriler frekans, aritmetik ortalama ve standart sapmalara göre tablolar halinde gösterilmiş ve varyans analizi uygulanmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerde F testi kullanılmıştır. F testi sonuçlarının anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak amacıyla t testi uygulanmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları şöyle özetlenebilir:

1. Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretim elemanları Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da başka bir deyişle "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar.

2. Birinci alt probleme göre, öğretim elemanlarının İnönü Üniversitesi'nin örgütsel iklimine ilişkin algıları fakülteler arasında, meslek yüksekokulları arasında fark göstermezken, fakültelerle meslek yüksek-

okulları arasında fark göstermektedir. Fakültelerde çalışan öğretim elemanları Üniversitenin iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamakta, meslek yüksekokullarında görevli olan öğretim elemanları "çok" derecede yeterli ya da "sıcağa yakın ılık iklim" olarak algılanmaktadır. Sonuçlar iklim boyutlarına göre değerlendirildiğinde farkların demokratiklik, özerklik ve yöneticilerin nitelikleri boyutlarında yoğunlaştığı görülmektedir.

3. Öğretim elemanlarının algıları akademik kariyerin düzeyine göre değerlendirildiğinde, örgütsel iklim boyutlarına göre bazı farklılıklar dikkati çekmekte birlikte, genel olarak profesöründen araştırma görevlisine kadar bütün gruplar Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamaktadır. Akademik kariyerin düzeyine göre örgütsel iklimi en düşük algılayan gruplar yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri, en yüksek algılayanlar ise, öğretim görevlileri ve doçentlerdir.

4. Yöneticilik görevi olan ve yöneticilik görevi olmayan öğretim elemanlarının Üniversitenin örgütsel iklimine ilişkin algıları arasında örgütsel amaçlara ulaşma, demokratiklik, yöneticilerin nitelikleri ve fiziksel koşullarla ilgili boyutlarda anlamlı farklar

saptanmakla birlikte, genel olarak değerlendirildiğinde bu iki grup arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. İki grup da Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar.

5. Daha önce başka bir üniversitede öğretim elemanı olarak çalışmış olanlarla ilk defa bu Üniversitede öğretim elemanı olarak çalışmaya başlayanlar Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar. İki grubun da en yüksek algıladıkları boyutlar ücret durumu, işin ilginçliği ve önemi ile iş garantisidir. Bu boyutlar gruplar tarafından "çok" derecede yeterli olarak algılanırken diğer boyutlar "orta" derecede yeterli olarak algılanmıştır. Örgütsel iklim bir bütün olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonucu değiştirmemekle birlikte, örgütsel görüntü boyutu açısından grupların algıları arasında anlamlı farklar gözlenmiştir.

6. Cinsiyete göre iki grup da Üniversitenin örgütsel iklimini "orta" derecede yeterli ya da "ılık iklim" olarak algılamaktadırlar. Grupların en yüksek algıladıkları boyutlar işin ilginçliği ve önemi ile iş garantisidir. Diğer boyutları iki grup da "orta" derecede yeterli olarak algılamakla birlikte insan ilişkileri boyutu açısından grupların algıları arasındaki puan farkı an-

ammanların gerçekleştirilmesi ile yakından ilgili olduğu genel olarak bilinmekle birlikte, bu konularda yapılan çalışmaların tanıtılması, yayın olanaklarının artırılması ve özellikle yakın çevre açısından çevre ile olan ilişkilerinde öğretmen elemanlarının bir öğretmen elemanına yarasız biçimde davranmaları ve Üniversitenin öğretmen elemanlarına sağladığı sosyal olanakların artırılması, Üniversitenin saygınlığının yükseltilmesi ve korunmasında önemli bir rol oynayabilir.

9. Yerel çevrenin sınırlayıcı baskısını daha fazla hissedilen kadın öğretmen elemanlarının, yaşadıkları sınırlı sosyal çevrede insan ilişkilerini geliştirmelerine katkıda bulunacak kafeterya, dinlenme tesisleri, sinema ve tiyatro salonları gibi sosyal tesislerin açılması ve öğretmen elemanlarına yarasız biçimde işletilmesi konularında Üniversite daha etkin bir rol oynamalıdır.

KAYNAKLAR

- Acıkgöz, Kemal. Öğretmenlerin Okuldaki Kararlara Katılımı. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1984.
- Argyris, Chris. "Some Problems in Conceptualizing Organizational Climate: A Case Study of a Bank." Administrative Science Quarterly, New York: Cornell University, 1968.
- Aydın, Mustafa. Çağdas Eğitim Denetimi. (2.Baskı), Ankara:İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş. 1986.
- . Eğitim Yönetimi. (ikinci Baskı), Ankara: Hatipoğlu Yayınevi, 1988.
- . Öğütlerde Çatışma. Ankara: Bas-Yay Matbaası. 1984.
- Başaran, İ.Ethem. Bas Bakanlıktaki Yönetmenlerin Yönetimde İnsan İlişkilerine İlişkin Tutumları. (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi), Ankara: A.O. Eğitim Fakültesi, 1979.
- Bilgen, Nihat. Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Teftiş Kurulu Örgüt İklimi. Ankara: 1988.
- Bursalıoğlu, Ziya. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. (Genişletilmiş 7.Baskı), Ankara: A.O. Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1987.
- . Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri. Ankara: A.O. Eğitim Fakültesi, 1975.
- . "Ünede" Eğitim Bilimleri Sempozyumu. (5-6 Nisan 1984) Ankara: A.O. Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1984.
- Cronbach, L.S. "Efficient Alpha and The Internal Dstructure of Tesis" Psychometrica, vol: 16:3, p: 279-334.

- Diesterly, Duncan and Benjamin Schneider. "The Effect of Organizational Environment on Perceived Power and Climate: A Laboratory Study" Organizational Behavior and Human Performance, University of Maryland, 1974. vol: 11, p.316-337.
- Eroglu, Feyzullah. "İs Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki." İşletme Dergisi, Erzurum: İ.İ.B.F. Araştırma Merkezi, Mayıs-1983, c: 6, s: 1-2, ss: 147-155.
- Ertekin, Yücel. Örgüt İklimi Ankara: T.O.A.İ.E., 1978.
- . "Örgüt İklimi", Yönetim Psikolojisi, (Yönetim Psikolojisi 3.Ulusal Sempozyumuna Sunulan Bildiriler, Tartis-maları), Ankara: T.O.D.A.İ.E., 1977.ss: 165-192.
- Forehand, Garlie A. "On the Interaction of Persons and Orgar-nizations", Organizational Climates: Explorations of a Concept, Boston: Harvard University, 1968.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G.Niskel. Educational Administration: Theory, Research and Practice, New York: Random House Inc., 1982.
- Litwin, George. "İklim ve Südüleme." (Cev: Halil Can), H.O. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1983, c: 1, s: 2, ss: 73-89.
- Gallerman, Saul W. "Parasal Ödüller ve İşgörenlerin Tatmini." (Cev: Feyzullah Eroglu), A.O İşletme Der-gisi, İ.İ.B.F. Araştırma Merkezi, Mayıs-1983, c: 6, s: 1-2, ss: 129-146.
- Guinnon, Robert. M. "A Note on Organizational Climate" Organizational Behavior and Human Performance, 1973, vol: 9, p: 120-125.
- Güçlüoğ, Kemal. Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: O.D.T.O., 1979.

-----, "Yüksek Öğretimde Öğretim Elemanlarının Yetiştirilmesi" Yüksek Öğretimde Değişmeler, Ankara: T.E.D., 1988.

Gövenç, Fokurt, "Türkiye'de Üniversite Devlet İlişkileri." İnceltme Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 1970, c:2, s:2, ss: 57-70.

Howe, John G. "Group Climate: An Exploratory Analysis of Construct Validity." Organizational Behavior and Human Performance, 1977, vol: 19, p: 104-125.

Malpin, Andrew and Don Croft. "The Organizational Climate of School", Administrator's Note book, 1943, vol:11, p: 131-249.

İncir, Gülten. "Çalışmaya İsteklendirmede Etkili Birkac Üzendirici." M.E.M. Verimlilik Dergisi, 1984. c: 13, s: 4, ss: 62-76.

Johannesson, Russell. F. "Some Problems in the Measurement of Organizational Climate", Organizational Behavior and Human Performance, 1973, vol: 10, p: 115-144.

Kaldırıcı, Nurettin. "Motivasyon için Anahtar Bir Kavram: Psikolojik Güçlenme." E.O. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 198. c: , s: , ss:

Kaptan, Salm. Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri, Ankara: 1983.

Karasar, Niyazi. Araştırmalarda Rasol Hazırlama Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler (Üçüncü Baskı), Ankara: 1981.

-----, Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler, Ankara: 1982

Kısakürek, M. Ali. "Eğitim Bilimlerinin Niteliği" Eğitim Bilimleri Sempozyumu, (5-6 Nisan 1984) Ankara: A.O. Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1984.

Korkut, Hüseyin. Uçettepe Üniversitesi ve Çıta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlük Örgütlerinin Örgütsel Hayası İle İlgili Araştırma. Ankara: Üniversiteler Arası Genel Kurul Sekreterliği, 1980.

Katz ve Khan, Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (Çev: Halil Can ve Yavuz Bayar), Ankara: T.O.D.A.i.E., 1977.

Lawler, Edward E., ve diğerleri. "Organizational Climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance." Organizational Behavior and Human Performance 1974, Vol: 11, p: 139-155.

Litwin, George H. "Climate and Behavior Theory", Organizational Climate: Explorations of a Concept. Boston: Harvard University, 1948.

Litwin, G.H. Stringer, R.A. Motivation and Organizational Climate. Boston: Division of Research, Harvard Business School, 1948.

Mc Gregor, Douglas. Örgütün İnsan İlişkileri Yönü. (Çev: Doğan Energin), Ankara: O.D.T.O., 1970.

" Millî Eğitim Temel Kanunu". Resmî Gazete. 14574; 14 Haziran 1973.

Onaran, Oğuz. Çalışma Yaşamında Gündüzleme Kuramları. Ankara: A.O. Siyasal Bilgiler Fakültesi, 1981.

Owens, Robert G. Organizational Behavior in Education. New Jersey: Prentice-Hall International Inc., 1981.

Özalp, Necmettin. "Akademik Personelin Tatmin Arayışları Açısından Akademik Göç Olayına Bir Yaklaşım", A.O. İstatistik Dergisi. Araştırma Merkezi, 1986, c: 6, s: 3-4, ss: 129-146.

Özalp, İnan. Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir: A.O.Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, 1986.

Paknedel, A.Canan. Ürütisel İklım ve İe Doyusu. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: H.O. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1988.

Payne, R.L. and D.C. Phaysey. "G.B. Sterns Organizational Climate Index: A Reconceptualization and Application to Business Organizations." Organizational Behavior and Human Performance, 1971, Vol: 4, p: 77-98.

Peker, Doan. Ankara Merkez Liselerinin Ürütisel Hava Açısından Çözümlemesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1978.

Prichard, Robert D. and Bernard W. Karasick. "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Job Satisfaction." Organizational Behavior and Human Performance, 1973, vol: 9, p:126-146.

Sağlam, Mehmet. Ürütisel Değişme. Ankara: T.D.A.i.E., 1979.

Schein, Edgar. H. Organizational Psychology. New Jersey: Prentice Hall-Inc., 1965.

Schein, Edgar. H. Ürüt Psikolojisi. (Çev: Mustafa Tosun), Ankara: T.D.D.A.i.E., 1978.

Tagiuri, Renato. "Executive Climate", Organizational Climate: Explorations of a Concept Boston: Harvard University, 1968.

Tagiuri, R. ve A. Baransel. Organizasyonların Başarı Yönü. İstanbul: İletme İktisadi Enstitüsü, 1966.

Türk, R.Metin. Bilimsel Yönetim Açısından Motivasyon. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 1973.

"Yüksek Eğretim Kanunu" (2547 s.k.), Resmî Gazete. 17506; 4 Kasım 1981.

Vardı. Muharrem. "Ürüt Kültürü ve Ürüt İklimi", A.O. Sivasal Dil ve İlahiyat Fakültesi Dergisi, Ocak-Mart, 1989, c: XLIX, s.1-2, ss:

EKLER

1. İSTATİSTİKSEL ANALİZLERLE İLGİLİ ÖZET TABLOLAR
2. GRAFİKLER
3. ANKETİN BİRİNCİ VE İKİNCİ BÖLÜMÜNDEKİ SORULARA VERİLEN YANITLARIN SEÇENEKLERE GÖRE FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMINI GÜSTEREN TABLOLAR
4. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET
5. MADDE TEST KORELASYONLARI
6. YAZISIMALAR

İSTATİSTİKSEL ANALİZLERLE İLGİLİ ÖZET TABLOLAR

Tablo-1

Grupların Algularının Örgütsel İklim Boyutlarına Göre Çalışılan Kurum Açısından Karşılaştırılması (F testi sonuçları)

| Gruplar | Örgütsel İklim Boyutları | | | | | | | | | | | | | | Genel Sonuç |
|---------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| EF.-FEF. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| EF.-İİBF. | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| EF.-Arp.MYO | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| EF.-Ady.MYO | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| EF.-Mal.MYO | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| FEF.-İİF. | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FEF.-Arp.MYO. | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FEF.-Ady.MYO. | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| FEF.-Mal.MYO. | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| İİBF.-Arp.MYO | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| İİBF.-Ady.MYO | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| İİBF.-Mal.MYO | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Arp-Ady.MYO. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Arp-Ady.MYO | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ady-Mal.MYO. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Tablo-2

Grupların Algularının Örgütsel İklim Boyutlarına Göre Akademik Kariyerin Düzeyi Açısından Karşılaştırılması (F testi sonuçları)

| Gruplar | Örgütsel İklim Boyutları | | | | | | | | | | | | | | Genel Sonuç |
|----------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| Prof.-Doc. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Prof.-Yrd.Doc | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Prof.-Ügr.Gör | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Prof.-Okt. | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Prof.-Ars.Gör | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Doc.-Yrd.Doc. | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Doc.-Ügr.Gör. | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Doc.-Okt. | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Doc.-Ars.Gör. | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Y.Doc-Üg.Gör. | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Y.Doc-Okt. | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Y.Doc-Ars.Gör | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ügr.Gör-Okt. | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Üg.Gör-Ars.Gör | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Okt-Ars.Gör. | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

(1) gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. ($p > .05$)

(2) gruplar arasında .05 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .05$)

(3) gruplar arasında .01 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .01$)

Tablo-3

Grupların Algularının Örgütsel İklim Boyutlarına Göre Yöneticilik Görevi Açısından Karşılaştırılması (t testi sonuçları)

| Gruplar | Örgütsel İklim Boyutları | | | | | | | | | | | | | | Genel Sonuç |
|--------------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| Yön. Görevi Olan-Dimayan | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

- (1) gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. ($p > .05$)
(2) gruplar arasında .05 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .05$)
(3) gruplar arasında .01 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .01$)

Tablo-4

Grupların Algularının Örgütsel İklim Boyutlarına Göre Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma ya da Çalışmama Durumu Açısından Karşılaştırılması (t testi sonuçları)

| Gruplar | Örgütsel İklim Boyutları | | | | | | | | | | | | | | Genel Sonuç |
|--------------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| Baska Bir Ün. Çalışmayan | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

- (1) gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. ($p > .05$)
(2) gruplar arasında .05 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .05$)
(3) gruplar arasında .01 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .01$)

Tablo-5

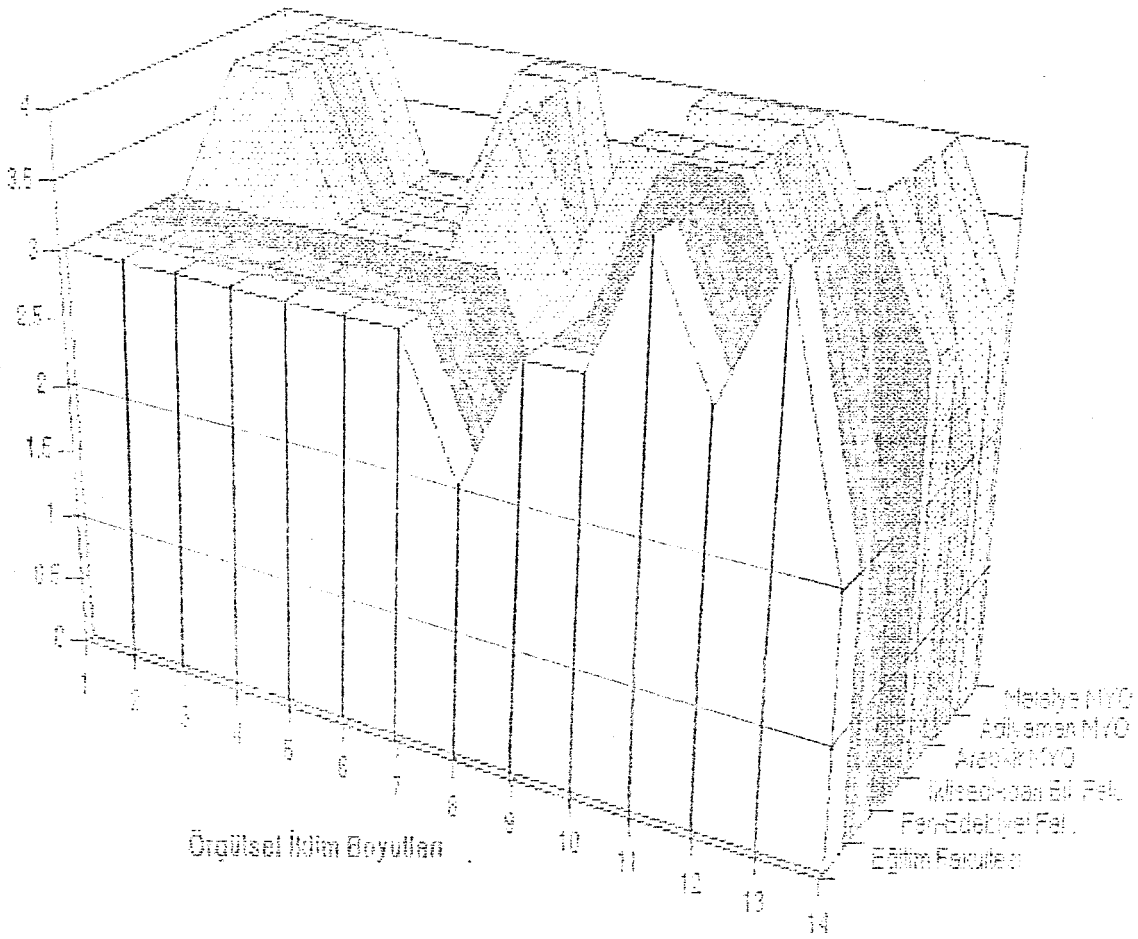
Grupların Algularının Örgütsel İklim Boyutlarına Göre Cinsiyet Açısından Karşılaştırılması (t testi sonuçları)

| Gruplar | Örgütsel İklim Boyutları | | | | | | | | | | | | | | Genel Sonuç |
|---------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| Kadın | | | | | | | | | | | | | | | |
| Erkek | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

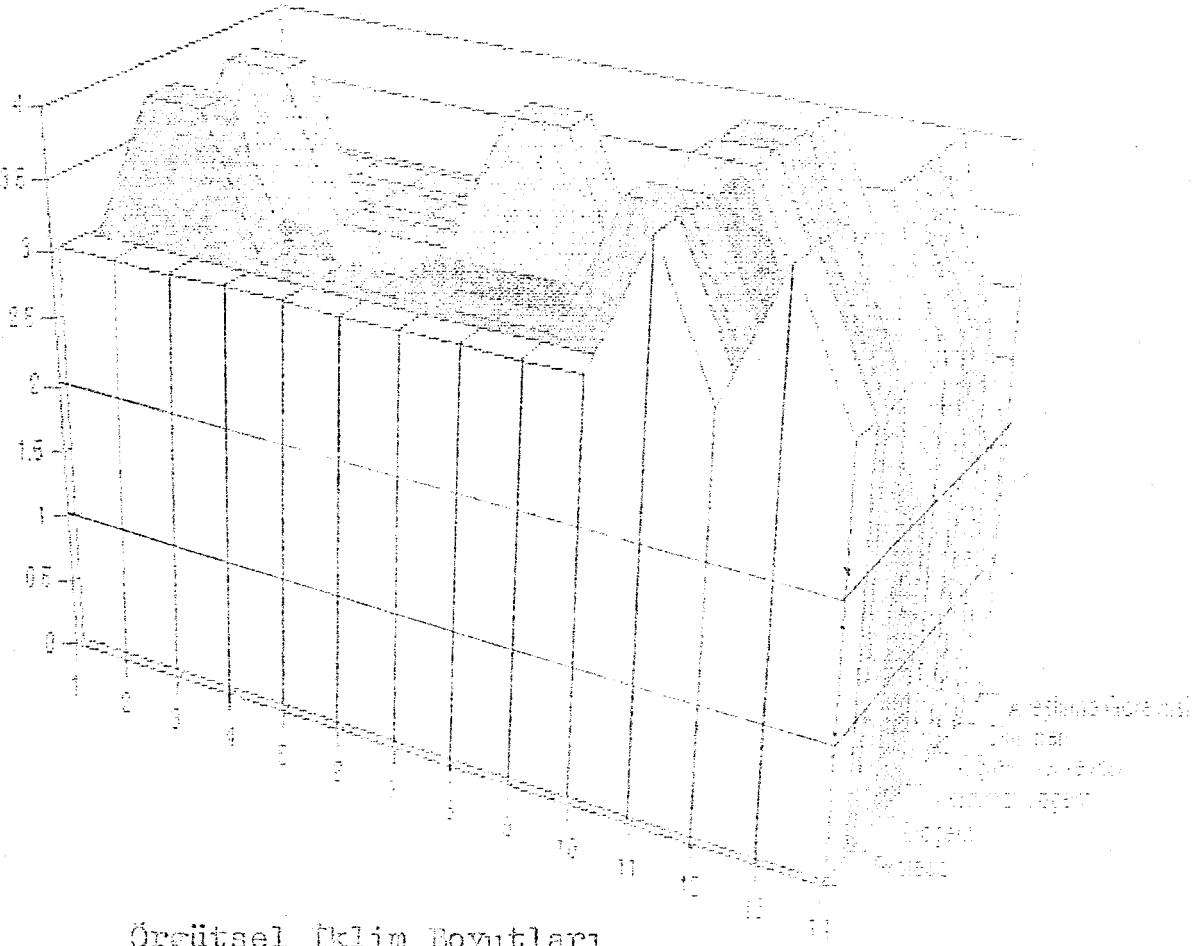
- (1) gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur. ($p > .05$)
(2) gruplar arasında .05 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .05$)
(3) gruplar arasında .01 düzeyinde bir fark vardır. ($p < .01$)

GRAFİKLER

Çalışılan Kuruma Göre

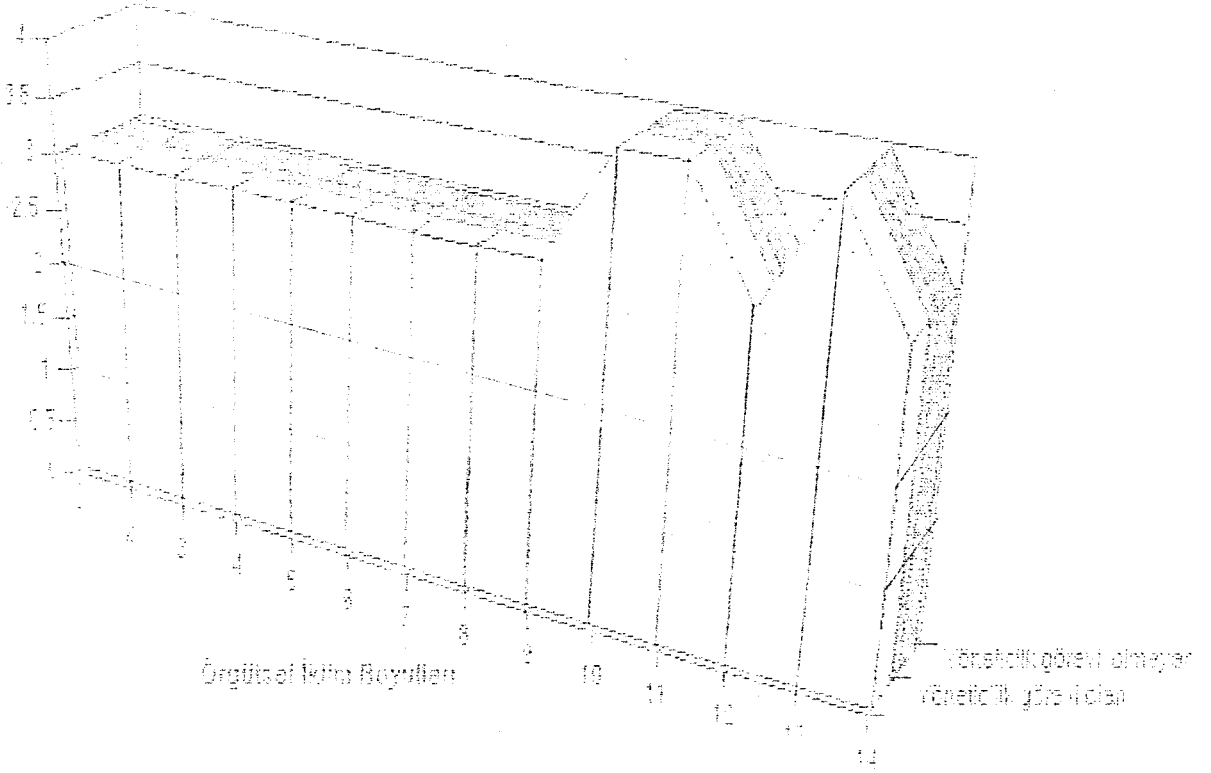


Akademik Kariyerin Düzeyine Göre

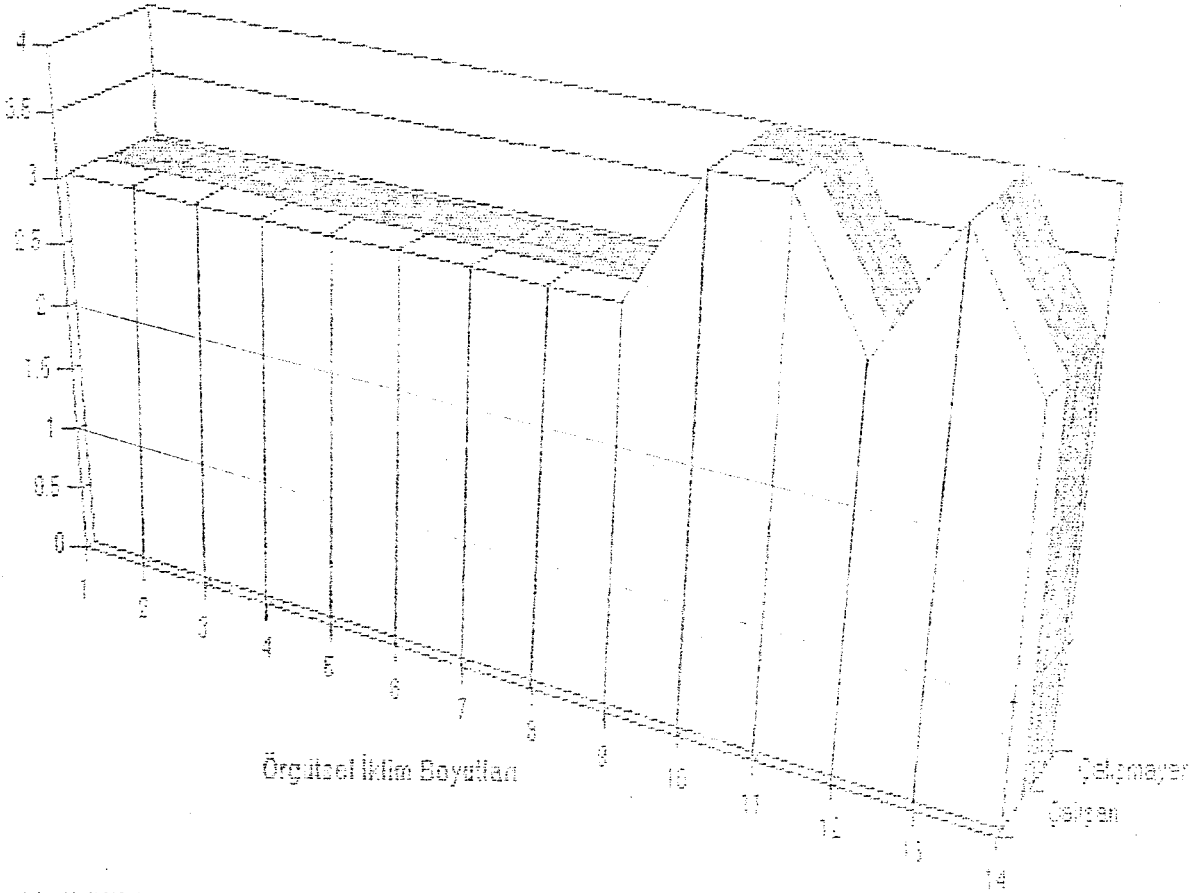


Örgütsel İklim Boyutları

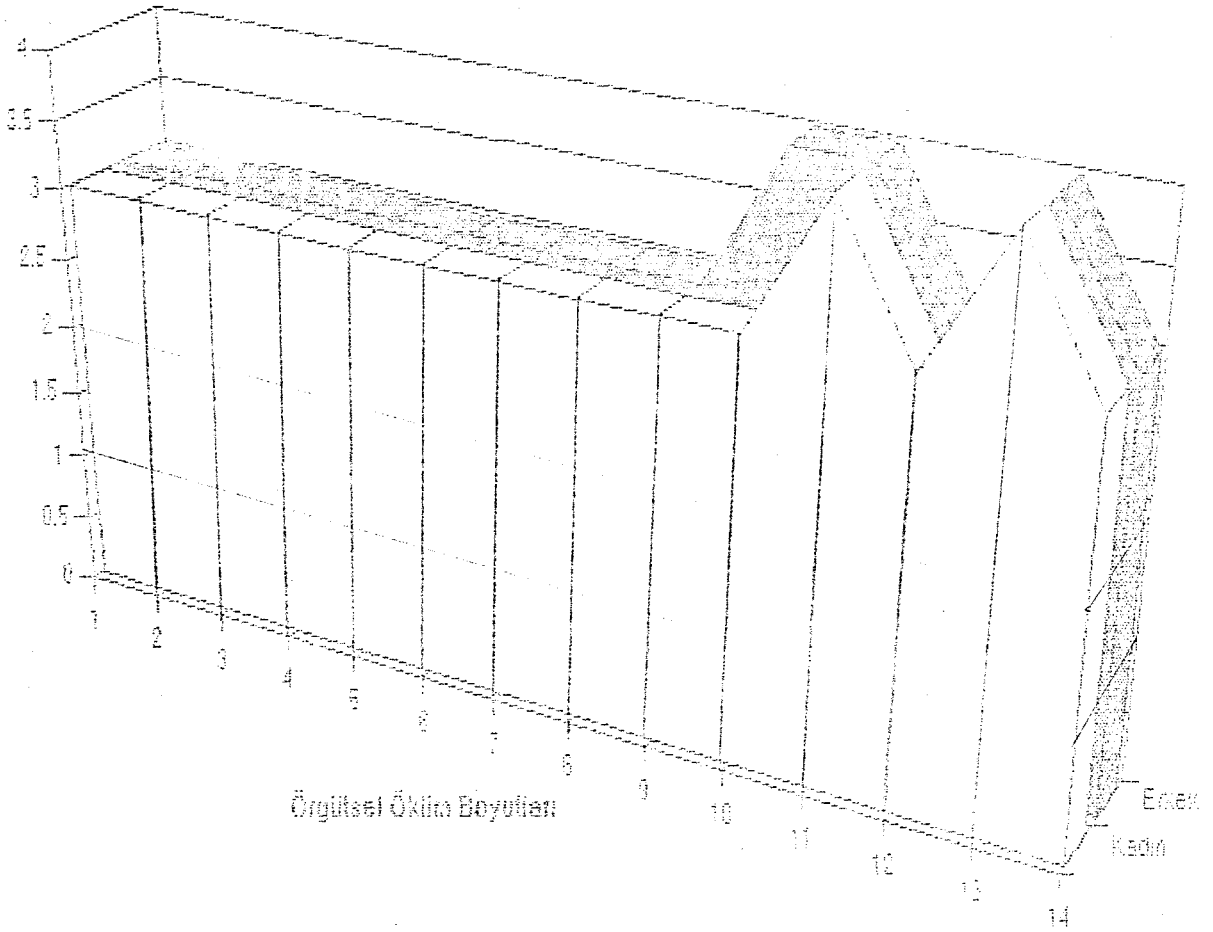
Yönelimlik Görevine Göre



Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumuna Göre



Cinsiyete Göre



Tablo 1

Anketin Birinci Bölümündeki Sorulara Verilen Yanıtların Seçeneklere Göre Frekans ve Yüzdeleri Dağılımı

| Soru | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | Toplam | |
|------|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1 | 68 | 36 | 49 | 26 | 34 | 18 | 8 | 4 | 9 | 5 | 20 | 11 | 188 | 100 |
| 2 | 17 | 9 | 14 | 7 | 33 | 18 | 33 | 18 | 28 | 15 | 63 | 34 | 188 | 100 |
| 3 | 30 | 16 | 156 | 82 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 186 | 98 |
| 4 | 48 | 25 | 140 | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 188 | 100 |
| 5 | 28 | 15 | 160 | 85 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 188 | 100 |

Tablo 2

Anketin İkinci Bölümünde Bulunan Sorulara Verilen Yanıtların Seçeneklere Göre Frekans ve Yüzdeleri Dağılımı

| Soru | Hiç | | Az | | Orta | | Çok | | Tam | | Toplam | |
|------|-----|----|-----|----|------|----|-----|----|-----|---|--------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1 | 8 | 4 | 69 | 37 | 96 | 51 | 15 | 8 | 0 | 0 | 188 | 100 |
| 2 | 19 | 10 | 108 | 57 | 56 | 30 | 1 | 1 | 3 | 2 | 187 | 99 |
| 3 | 14 | 7 | 82 | 44 | 78 | 41 | 10 | 5 | 2 | 1 | 186 | 99 |
| 4 | 23 | 12 | 91 | 48 | 58 | 31 | 14 | 7 | 0 | 0 | 186 | 99 |
| 5 | 20 | 11 | 82 | 44 | 71 | 38 | 14 | 7 | 0 | 0 | 187 | 99 |
| 6 | 42 | 22 | 88 | 47 | 43 | 23 | 11 | 4 | 4 | 2 | 188 | 100 |
| 7 | 54 | 29 | 67 | 36 | 48 | 26 | 15 | 8 | 3 | 2 | 187 | 99 |
| 8 | 39 | 21 | 60 | 32 | 52 | 28 | 27 | 14 | 9 | 5 | 187 | 99 |

| Soru | Hic | | Az | | Orta | | Cok | | Tam | | Toplam | |
|------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|--------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 9 | 13 | 7 | 32 | 28 | 67 | 36 | 41 | 22 | 14 | 7 | 187 | 99 |
| 10 | 12 | 6 | 44 | 23 | 76 | 40 | 41 | 22 | 13 | 7 | 186 | 99 |
| 11 | 19 | 10 | 42 | 22 | 77 | 41 | 37 | 20 | 13 | 7 | 188 | 100 |
| 12 | 12 | 6 | 43 | 23 | 80 | 43 | 40 | 21 | 13 | 7 | 188 | 100 |
| 13 | 5 | 3 | 37 | 20 | 85 | 45 | 47 | 25 | 13 | 7 | 187 | 99 |
| 14 | 9 | 5 | 46 | 24 | 81 | 43 | 44 | 23 | 7 | 4 | 187 | 99 |
| 15 | 24 | 13 | 57 | 30 | 58 | 31 | 32 | 17 | 17 | 9 | 188 | 100 |
| 16 | 5 | 3 | 42 | 22 | 72 | 38 | 44 | 23 | 23 | 12 | 186 | 99 |
| 17 | 16 | 9 | 51 | 27 | 74 | 39 | 34 | 18 | 12 | 6 | 187 | 99 |
| 18 | 21 | 11 | 60 | 32 | 62 | 33 | 36 | 19 | 9 | 5 | 188 | 100 |
| 19 | 30 | 16 | 83 | 44 | 52 | 28 | 20 | 11 | 3 | 2 | 188 | 100 |
| 20 | 39 | 21 | 76 | 40 | 51 | 27 | 18 | 10 | 4 | 2 | 188 | 100 |
| 21 | 52 | 28 | 79 | 42 | 45 | 24 | 11 | 6 | 1 | 1 | 188 | 100 |
| 22 | 28 | 15 | 56 | 30 | 59 | 31 | 35 | 19 | 10 | 5 | 188 | 100 |
| 23 | 18 | 10 | 41 | 22 | 71 | 38 | 47 | 25 | 10 | 5 | 187 | 99 |
| 24 | 51 | 27 | 68 | 36 | 43 | 23 | 16 | 9 | 7 | 4 | 185 | 98 |
| 25 | 31 | 16 | 37 | 20 | 52 | 28 | 47 | 25 | 16 | 9 | 183 | 97 |
| 26 | 48 | 26 | 61 | 32 | 48 | 26 | 21 | 11 | 10 | 5 | 188 | 100 |
| 27 | 11 | 6 | 50 | 27 | 62 | 33 | 47 | 25 | 17 | 9 | 187 | 99 |
| 28 | 51 | 27 | 67 | 36 | 50 | 27 | 14 | 7 | 4 | 2 | 186 | 99 |
| 29 | 65 | 35 | 69 | 37 | 38 | 20 | 10 | 5 | 4 | 2 | 186 | 99 |
| 30 | 51 | 27 | 73 | 39 | 43 | 23 | 15 | 8 | 5 | 3 | 187 | 99 |
| 31 | 62 | 33 | 73 | 39 | 43 | 23 | 10 | 5 | 0 | 0 | 188 | 100 |

| Soru | Hic | | Az | | Orta | | Cok | | Tam | | Toplam | |
|------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|--------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 32 | 31 | 16 | 77 | 41 | 61 | 32 | 17 | 9 | 2 | 1 | 188 | 100 |
| 33 | 37 | 20 | 70 | 37 | 55 | 29 | 25 | 13 | 1 | 1 | 188 | 100 |
| 34 | 40 | 21 | 68 | 36 | 49 | 26 | 23 | 12 | 8 | 4 | 188 | 100 |
| 35 | 7 | 4 | 44 | 23 | 69 | 37 | 51 | 27 | 17 | 9 | 188 | 100 |
| 36 | 16 | 9 | 94 | 50 | 60 | 32 | 15 | 8 | 3 | 2 | 188 | 100 |
| 37 | 20 | 11 | 42 | 22 | 50 | 27 | 66 | 35 | 9 | 5 | 187 | 99 |
| 38 | 12 | 6 | 75 | 40 | 66 | 35 | 27 | 14 | 8 | 4 | 188 | 100 |
| 39 | 31 | 16 | 77 | 41 | 57 | 30 | 21 | 11 | 2 | 1 | 188 | 100 |
| 40 | 48 | 26 | 59 | 31 | 53 | 28 | 25 | 13 | 2 | 1 | 187 | 99 |
| 41 | 31 | 16 | 86 | 46 | 36 | 19 | 27 | 14 | 8 | 4 | 188 | 100 |
| 42 | 36 | 19 | 61 | 32 | 50 | 27 | 29 | 15 | 12 | 6 | 188 | 100 |
| 43 | 11 | 6 | 62 | 33 | 66 | 35 | 37 | 20 | 12 | 6 | 188 | 100 |
| 44 | 21 | 11 | 58 | 31 | 62 | 33 | 32 | 17 | 12 | 6 | 185 | 98 |
| 45 | 21 | 11 | 43 | 23 | 79 | 42 | 34 | 18 | 11 | 6 | 188 | 100 |
| 46 | 5 | 3 | 64 | 34 | 89 | 47 | 26 | 14 | 3 | 2 | 187 | 99 |
| 47 | 9 | 5 | 78 | 41 | 63 | 34 | 28 | 15 | 10 | 5 | 188 | 100 |
| 48 | 20 | 11 | 53 | 28 | 63 | 34 | 33 | 18 | 17 | 9 | 186 | 99 |
| 49 | 13 | 7 | 57 | 30 | 72 | 38 | 29 | 15 | 17 | 9 | 188 | 100 |
| 50 | 10 | 5 | 70 | 37 | 69 | 36 | 34 | 18 | 6 | 3 | 188 | 100 |
| 51 | 20 | 11 | 70 | 37 | 65 | 35 | 27 | 14 | 5 | 3 | 187 | 99 |
| 52 | 12 | 6 | 72 | 38 | 67 | 36 | 26 | 14 | 7 | 4 | 184 | 98 |
| 53 | 42 | 22 | 67 | 36 | 62 | 33 | 16 | 9 | 1 | 1 | 188 | 100 |
| 54 | 11 | 6 | 42 | 22 | 71 | 38 | 42 | 22 | 22 | 12 | 188 | 100 |

| Soru | Hic | | Az | | Orta | | Dok | | Tam | | Toplam | |
|------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|--------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 55 | 6 | 3 | 15 | 8 | 53 | 28 | 58 | 31 | 56 | 30 | 188 | 100 |
| 56 | 44 | 23 | 69 | 37 | 56 | 30 | 16 | 9 | 2 | 1 | 187 | 99 |
| 57 | 22 | 12 | 64 | 34 | 73 | 39 | 24 | 13 | 4 | 2 | 187 | 99 |
| 58 | 72 | 38 | 77 | 41 | 31 | 16 | 8 | 4 | 0 | 0 | 188 | 100 |
| 59 | 37 | 20 | 70 | 37 | 56 | 30 | 18 | 10 | 5 | 3 | 186 | 99 |
| 60 | 11 | 6 | 15 | 8 | 31 | 16 | 110 | 59 | 21 | 11 | 188 | 100 |
| 61 | 1 | 1 | 39 | 21 | 92 | 49 | 26 | 14 | 30 | 16 | 188 | 100 |
| 62 | 16 | 9 | 37 | 20 | 59 | 31 | 64 | 34 | 7 | 4 | 183 | 97 |
| 63 | 34 | 18 | 58 | 31 | 43 | 23 | 43 | 23 | 8 | 4 | 186 | 99 |
| 64 | 7 | 4 | 32 | 17 | 65 | 35 | 69 | 37 | 14 | 7 | 187 | 99 |
| 65 | 4 | 2 | 44 | 23 | 75 | 40 | 50 | 27 | 15 | 8 | 188 | 100 |
| 66 | 3 | 2 | 12 | 6 | 48 | 26 | 85 | 45 | 39 | 21 | 187 | 99 |
| 67 | 1 | 1 | 22 | 12 | 77 | 41 | 63 | 34 | 25 | 13 | 188 | 100 |
| 68 | 4 | 2 | 11 | 6 | 51 | 27 | 70 | 37 | 51 | 27 | 187 | 99 |
| 69 | 1 | 1 | 3 | 2 | 37 | 20 | 99 | 53 | 45 | 24 | 185 | 98 |
| 70 | 14 | 7 | 33 | 18 | 65 | 35 | 48 | 26 | 24 | 13 | 184 | 98 |
| 71 | 12 | 6 | 28 | 15 | 88 | 47 | 49 | 26 | 11 | 6 | 188 | 100 |
| 72 | 12 | 6 | 66 | 35 | 86 | 46 | 19 | 10 | 4 | 2 | 188 | 100 |
| 73 | 17 | 9 | 69 | 37 | 83 | 44 | 15 | 8 | 3 | 2 | 187 | 99 |
| 74 | 17 | 9 | 46 | 24 | 72 | 38 | 42 | 22 | 8 | 4 | 186 | 99 |
| 75 | 24 | 13 | 84 | 45 | 64 | 34 | 15 | 8 | 1 | 1 | 188 | 100 |
| 76 | 52 | 28 | 90 | 48 | 40 | 21 | 6 | 3 | 0 | 0 | 188 | 100 |
| 77 | 4 | 2 | 44 | 23 | 75 | 40 | 50 | 27 | 15 | 8 | 188 | 100 |

| Soru | Hic | | Az | | Orta | | Dok | | Tam | | Toplam | |
|------|-----|----|----|----|------|----|-----|----|-----|----|--------|-----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 78 | 4 | 2 | 20 | 11 | 38 | 20 | 98 | 52 | 28 | 15 | 188 | 100 |
| 79 | 9 | 5 | 24 | 13 | 30 | 16 | 96 | 51 | 28 | 15 | 187 | 99 |
| 80 | 8 | 4 | 24 | 13 | 78 | 41 | 63 | 34 | 15 | 8 | 188 | 100 |
| 81 | 8 | 4 | 24 | 13 | 78 | 41 | 63 | 34 | 15 | 8 | 188 | 100 |
| 82 | 81 | 43 | 77 | 41 | 25 | 13 | 3 | 2 | 2 | 1 | 188 | 100 |
| 83 | 34 | 18 | 75 | 40 | 59 | 31 | 19 | 10 | 2 | 1 | 188 | 100 |
| 84 | 4 | 2 | 44 | 23 | 75 | 40 | 50 | 27 | 15 | 8 | 188 | 100 |
| 85 | 65 | 35 | 67 | 36 | 40 | 21 | 13 | 7 | 3 | 2 | 188 | 100 |
| 86 | 61 | 32 | 83 | 44 | 33 | 18 | 7 | 4 | 4 | 2 | 188 | 100 |
| 87 | 73 | 39 | 78 | 41 | 34 | 18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 188 | 100 |
| 88 | 34 | 18 | 61 | 32 | 65 | 35 | 26 | 14 | 2 | 1 | 188 | 100 |
| 99 | 35 | 19 | 89 | 47 | 49 | 26 | 10 | 5 | 4 | 2 | 187 | 99 |
| 100 | 23 | 12 | 87 | 46 | 55 | 29 | 17 | 9 | 2 | 1 | 184 | 98 |

NADDE TEST KORELASYONLARI

| <u>Soru</u> | <u>Korelasyon</u> | <u>Soru</u> | <u>Korelasyon</u> | <u>Soru</u> | <u>Korelasyon</u> |
|-------------|-------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| 1. | .65 | 41. | .85 | 81. | .31 |
| 2. | .61 | 42. | .89 | 82. | .67 |
| 3. | .70 | 43. | .86 | 83. | .75 |
| 4. | .82 | 44. | .81 | 84. | .66 |
| 5. | .70 | 45. | .79 | 85. | .79 |
| 6. | .71 | 46. | .74 | 86. | .78 |
| 7. | .71 | 47. | .77 | 87. | .72 |
| 8. | .78 | 48. | .80 | 88. | .61 |
| 9. | .79 | 49. | .75 | 89. | .76 |
| 10. | .77 | 50. | .79 | 90. | .70 |
| 11. | .69 | 51. | .83 | | |
| 12. | .78 | 52. | .78 | | |
| 13. | .75 | 53. | .61 | | |
| 14. | .59 | 54. | .58 | | |
| 15. | .80 | 55. | .64 | | |
| 16. | .78 | 56. | .69 | | |
| 17. | .84 | 57. | .71 | | |
| 18. | .85 | 58. | .60 | | |
| 19. | .65 | 59. | .63 | | |
| 20. | .71 | 60. | .06 | | |
| 21. | .67 | 61. | .46 | | |
| 22. | .68 | 62. | .45 | | |
| 23. | .62 | 63. | .50 | | |
| 24. | .61 | 64. | .64 | | |
| 25. | .19 | 65. | .59 | | |
| 26. | .73 | 66. | .69 | | |
| 27. | .68 | 67. | .61 | | |
| 28. | .82 | 68. | .79 | | |
| 29. | .82 | 69. | .69 | | |
| 30. | .73 | 70. | .59 | | |
| 31. | .77 | 71. | .70 | | |
| 32. | .69 | 72. | .75 | | |
| 33. | .71 | 73. | .72 | | |
| 34. | .81 | 74. | .35 | | |
| 35. | .69 | 75. | .71 | | |
| 36. | .71 | 76. | .69 | | |
| 37. | .32 | 77. | .54 | | |
| 38. | .62 | 78. | .78 | | |
| 39. | .70 | 79. | .83 | | |
| 40. | .82 | 80. | .76 | | |

Sayın Öğretim Elemanı,

Elinizde bulunan anket, sizi çok yakından ilgilendirdiğine inandığım bir konuya, İnönü Üniversitesi'nin örgütsel iklimini araştırmak amacıyla yapılmakta olan bilimsel bir çalışmanın tamamlayıcı bir parçası olarak hazırlanmıştır.

Araştırma sonuçlarının güvenilirliği, anket sorularına vereceğiniz cevapların içtenliğine bağlıdır. Önemli olan sizin durumu nasıl algıladığınız ve sorularla ilgili kişisel görüşlerinizdir.

Eldedilecek veriler bu araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacağından adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Bu anket iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kişisel durumunuzla, ikinci bölümde bir ön araştırma ile septanan örgütsel iklim boyutları ile ilgili sorular yer almaktadır.

Anket sorularını cevaplandırırken lütfen her soru için birinci bölümde seçeneklerin başında, ikinci bölümde seçeneklerin karşısında yer alan parantezlerden size en uygun olanın içine "X" işareti koyunuz.

Soruları cevaplandırarak araştırmaya yapacağınız önemli katkılar için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla

Burhanettin DÜNMEZ
Eğt.Fak.Eğt.Bil.Bl.
Öğretim Görevlisi

BÖLÜM I

1. Çalışmakta olduğunuz fakülte ya da yüksek okul aşağıdakilerden hangisidir?

- Eğitim Fakültesi
- Fen-Edabiyat Fakültesi
- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
- Anapkir Meslek Yüksekokulu
- Adıyaman Meslek Yüksekokulu
- Malatya Meslek Yüksekokulu

2. Kadro Unvanınız aşağıdakilerden hangisidir?

- Profesör
- Doçent
- Yardımcı Doçent
- Öğretim Görevlisi
- Öğretmen
- Araştırma Görevlisi

3. Yöneticilik göreviniz var mıdır?

- Var
- Yok

4. Daha önce herhangi bir üniversitede öğretim elemanı olarak görev yaptınız mı?

- Yaptım
- Yapmadım

5. Cinsiyetiniz?

- Kadın
- Erkek

BÖLÜM II

ORGÜTSEL AMAÇLARA ULAŞMA

Her örgüt gibi Üniversitenin de gerçekleştirmek zorunda olduğu amaçları vardır. Aşağıda Üniversitenin yasal metinlerde yer alan amaçlarına ilişkin sorular bulunmaktadır. Sizce Üniversitemiz bu amaçları ne derecede gerçekleştirebilmektedir.

| <u>Çalışmakta olduğunuz fakültede/yüksek okulda.</u> | <u>Hic</u> | <u>Az</u> | <u>Orta</u> | <u>Çok</u> | <u>Tam</u> |
|--|------------|-----------|-------------|------------|------------|
| 1. nitelikli insan gücü yetiştirme amacının ne derecede gerçekleştirilebildiğini düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 2. yapılan bilimsel araştırmaların sayısı olarak ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 3. yapılan bilimsel araştırmaların nitelik olarak ne derecede yeterli olduğunu düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 4. bilgi üretme, mevcut bilgiye yeni boyutlar kazandırma amacının ne derecede gerçekleştirilebildiğini düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 5. bilgi yayma işlevinin ne derecede gerçekleştirilebildiğini düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 6. çevreyi etkileme işlevinin ne derecede gerçekleştirilebildiğini düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |

DEMOKRATİKLİK

Bu boyutta Üniversite ortamının demokratikliği konusundaki kişisel görüşlerinizi saptamak amacıyla düzenlenen sorular yer almaktadır. Belirtilen konuları sizin nasıl algıladığınızı önemlidir. Soruları bu anlayışla cevaplandırmanız beklenmektedir.

| <u>Çalışmakta olduğunuz fakültede/yüksek okulda.</u> | <u>Hic</u> | <u>Az</u> | <u>Orta</u> | <u>Çok</u> | <u>Tam</u> |
|---|------------|-----------|-------------|------------|------------|
| 7. öğretim elemanlarına ne derecede karara katılma olanağı sağlanabildiğini düşünüyorsunuz? | () | () | () | () | () |

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

8. Öğretim elemanlarının yönetimin karar ve uygulamalarına yönelik eleştirilerinin ne derecede hoşgörü ile karşılandığını düşünüyorsunuz? () () () () ()
9. Öğretim elemanlarının kendilerine tanınan yasal haklardan ne derecede rahatlıkla yararlanabildiklerini düşünüyorsunuz? () () () () ()
10. Öğretim elemanı-öğrenci ilişkilerinin ne derecede demokratik olduğunu düşünüyorsunuz? () () () () ()
11. Öğretim elemanı-idari personel ilişkilerinin ne derecede demokratik olduğunu düşünüyorsunuz? () () () () ()
12. Öğretim elemanı-akademik yönetici ilişkilerinin ne derecede demokratik olduğunu düşünüyorsunuz? () () () () ()
13. Öğretim elemanları arasındaki ilişkilerin ne derecede demokratik olduğunu düşünüyorsunuz? () () () () ()
14. İş arkadaşlarınızın farklılığa tahammül gücünü ne derecede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()

ÖZERKLİK

Bu boyuttaki sorularla çalışmakta olduğunuz Üniversitenin bilimsel yönetsel ve mali özerkliğine ilişkin kişisel görüşlerinizin saptanması amaçlanmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

15. Öğretim elemanlarının eğitim-öğretim ile ilgili görüşlerini hiç bir endişeye kapılmadan ne derecede rahatlıkla ifade edebildiklerini düşünüyorsunuz? () () () () ()
16. Öğretim elemanlarının araştırma konularını ne derecede serbest olarak seçebildiklerini düşünüyorsunuz? () () () () ()

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

- 17.yöneticilerin yasalar çerçevesin-
de ne derecede özgür kararlar al-
tıldıklarını düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 18.akademik birimlerin akademik açı-
dan ne derecede bağımsız olduk-
larını düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 19.yöneticilerin mali kaynakların
sağlanması ve kullanılması konu-
larında ne derecede bağımsız ol-
duklarını düşünüyorsunuz? () () () () ()

YÜKSELME VE GELİŞME OLANAKLARI

Bu boyutta çalışmakta olduğunuz kurumun yükselme ve gelişmesi için sağladığı olanakları nasıl algıladığınızı saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

- 20.öğretim elemanlarının kendileri-
ni yetistirme çabalarında kurum-
dan ne derecede destek gördükle-
rini düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 21.yükselmenize ve kendinizi geli-
tirmenize katkıda bulunacak hiz-
met içi eğitim olanaklarının ne
derecede yeterli olduğunu düşü-
nüyorsunuz? () () () () ()
- 22.öğretim elemanlarının yükselme ve
gelişme olanaklarından yararlanma-
ları konularında yöneticilerin ne
derecede tarafsız davrandıklarını
düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 23.akademik olarak bir üst kademeye
yükselmenin ne derecede bilimsel
yeterliliğe bağlı olduğunu düşü-
nüyorsunuz? () () () () ()
- 24.ders yükleri ile ilgili mevcut po-
litikanın üniversite kavramına ne
derecede uygun olduğunu düşünüyor-
sunuz? () () () () ()

Çalışmakta olduğunuz fakülte/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

25. "yükselme olanakları kontrol aracı olarak kullanılmaktadır" görüşüne ne derecede uygun olduğunu düşünüyorsunuz?

() () () () ()

İLETİSİM

Bu boyutta Üniversitenizin kendi birimleri ve diğer kurumlarla olan iletişimini ne derecede yeterli bulduğunuzu saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakülte/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

26. bir öğretim elemanı olarak haberdar olmanız gereken bilgiler size ne derecede eksiksiz ve zamanında ulaştırılabilmektedir?

() () () () ()

27. istediğiniz kişiye ne derecede kolaylıkla erişebildiğinizi düşünüyorsunuz?

() () () () ()

28. Üniversite politikasının öğretim elemanlarına ne derecede açıkça duyurulabildiğini düşünüyorsunuz?

() () () () ()

29. Üniversitenin kendi amaçlarını çevreye ne derecede açıklayabildiğini düşünüyorsunuz?

() () () () ()

30. Üniversitenin çevrenin isteklerinden ne derecede haberdar olduğunu düşünüyorsunuz?

() () () () ()

31. size Üniversite araştırma, gözlem ve deneyim merkezi olduğunu çevresine ne derecede net bir biçimde gösterebilmektedir?

() () () () ()

32. sizce Üniversiteyi Üniversite yapan konularda Üniversite öğretim elemanları ne derecede uyum içinde görünmektedirler?

() () () () ()

İNSAN İLİSKİLERİ

Bu boyutta çalışmakta olduğunuz kurumdaki insan ilişkilerini nasıl algıladığınızı saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

33. Öğretim elemanlarının birbirleri için ne derecede fedakarlık yapabileceklerini düşünüyorsunuz? () () () () ()
34. Eitin olmadığı durumlarda haklarınızın ne derecede korunabileceğini düşünüyorsunuz? () () () () ()
35. Sorunlarınızı iş arkadaşlarınızla ne derecede rahatlıkla tartışabiliyorsunuz? () () () () ()
36. Öğretim elemanlarının sosyal etkinliklere ne derecede itenlikle ve istakle katıldıklarını düşünüyorsunuz? () () () () ()
37. Öğretim elemanları arasında insan ilişkilerin geliştirilmesinde akademik ünvanın ne derecede önemli rol oynadığını düşünüyorsunuz? () () () () ()
38. Özel yaşamınızda gösterdiğiniz ve ilişkilerinizi geliştirmek istediğiniz iş arkadaşlarınızın sayısını ne derecede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()
39. Genel durum, bir öğretim elemanı- na gereken değerin verildiğini ne derecede göstermektedir? () () () () ()

YÖNETİCİLERİN NİTELİKLERİ

Yöneticilerin görevi kurumu amaçları doğrultusunda yaratmaktır. Yöneticinin kurumun ve çalışanların beklentilerini birlikte karşılayabilecek yeterlikte olması beklenir. Bu boyutta yöneticilerin sahip oldukları yeterlikleri ne derecede yeterli bulduğunuzu saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz akültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

40. Yöneticiler tarafından alınan kararlarda bireysel amaçlarınızın ne derecede dikkate alındığını düşünüyorsunuz? () () () () ()

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

50. akademik birimlerin sahip olduk-
ları yetkilerin ne derecede ün-
iversite normlarına uygun olarak
kullanıldığını düşünüyorsunuz? () () () () ()

51. sizce akademik uygulamalarda bel-
li standartların korunmasında ger-
ekli duyarlık ne derecede icten-
likle gösterilmektedir? () () () () ()

52. sizce kuralların kurumun amaçları
ile rasyonel bir ilişki içinde
oldukları ne derecede açıklıkla
görülebilmektedir? () () () () ()

FİZİKSEL KOSULLAR

İş yerinin fiziksel koşullarının fiziksel ve psikolojik
olarak etkilediği bilinmektedir. Bu boyutta çalışmakta
olduğunuz kurumda birimlerin ortak kullanımına sunulan
fiziksel olanakları ne derecede yeterli bulduğunuz
sorulmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

53. iş yerinizin temizliğini ne dere-
cede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()

54. iş yerinizin kış aylarındaki ısın-
ma durumunu ne derecede yeterli
buluyorsunuz? () () () () ()

55. iş yerinizin aydınlanma durumunu
ne derecede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()

56. iş yerinizi yardımcı hizmetler
(personel, araç-gereç vb.) acısın-
dan ne derecede yeterli buluyor-
sunuz? () () () () ()

57. derelikleri fiziksel acıdan ne
derecede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()

58. spor olanaklarını fiziksel acıdan
ne derecede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()

59. fiziksel olanakların ne derecede
rasyonel olarak kullanıldığını
düşünüyorsunuz? () () () () ()

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yüksekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

60. Üniversitenizin gelişmiş üniversitelerin bulunduğu şehirlere uzak olması sizi ne derecede olumsuz olarak etkilemektedir?

() () () () ()

ÜCRET DURUMU

Bu boyutta bir öğretim elemanı olarak ekonomik kazançlarınızı ne de derecede yeterli bulduğunuzu saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yüksekokulda.

Hic Az Orta Çok Tam

61. Bir öğretim elemanı olarak emeğinizin ekonomik karşılığını ne derecede alabildiğinizi düşünüyorsunuz?

() () () () ()

62. Ders saati başına ücret uygulaması öğretim üyeleri ile öğretim yardımcılarını arasındaki ilişkilerde ne derecede olumsuz durumlar yaratmaktadır?

() () () () ()

63. Aynı kadro ile başka bir üniversiteye geçme olanacağınız olsa, maaş dışındaki ekonomik kazançlarınızın kararınızı ne derecede etkileyebileceğini düşünüyorsunuz?

() () () () ()

64. Ünvanlar arasındaki maaş farkını akademik kariyere ne derecede özendirici bir durum olarak görüyorsunuz?

() () () () ()

65. Üniversiteler arasındaki maaş farkını geliştirmekte olan üniversiteler adına ne derecede özendirici bir durum olarak görüyorsunuz?

() () () () ()

İŞİN İLGİNÇLİĞİ VE ÖNEMİ

İnsanların çoğu sevdiği, önem verdiği, güçlük derecesini yeteneklerine uygun bulduğu işlerde çalışmak ve kendilerini geliştirmek isterler. Bu boyutta sizin yapmakta olduğunuz işi bu anlayışla nasıl değerlendirdiğinizi saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yüksekokulda,

Hic Az Orta Çok Tam

- 66.yaptığınız işin güçlük derecesini teneklerinize ne derecede uygun buluyorsunuz? () () () () ()
- 67.işinizde bütün gücünüzü ne derecede kullanabildiğinizi düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 68.ne derecede "bu iş gerçekten benim işim" diyebiliyorsunuz? () () () () ()
- 69.bir öğretim elemanı olarak yaptığınız işin ne derecede önemli bir iş olduğunu düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 70.İncü Üniversitesi'nde öğretim elemanı olmak sizi ne derecede onurlandırmaktadır? () () () () ()

ORGÜTSEL GÖRÜNTÜ

Çalışılan kurumun çevre tarafından saygınlığı yüksek bir kurum olarak algılanması, o kurumda çalışanların saygınlığını da yükseltir. Bu boyutta çalıştığınız kurumun çevre tarafından nasıl algılandığına ilişkin görüşleriniz sorulmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yüksekokulda,

Hic Az Orta Çok Tam

- 71.İncü Üniversitesi'nde bir öğretim elemanı olarak çalışmanın size yakın çevrede sağladığı saygınlığı ne derecede yeterli buluyorsunuz? () () () () ()
- 72.İncü Üniversitesi'nin yakın çevre üzerindeki etkilerinin çevre tarafından ne derecede olumlu olarak değerlendirildiğini düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 73.İncü Üniversitesi'nin çevresine kendi içinde ne derecede uyumlu bir kurum görüntüsü verdiğini düşünüyorsunuz? () () () () ()
- 74.Universite ile yakın çevre arasındaki ilişkilerin Üniversitenin karar organlarını ne derecede etkilediğini düşünüyorsunuz? () () () () ()

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Dok Tam

75. İncü Üniversitesi'nin diğer Üni-
versiteler yanında ne derecede
saygın bir yerinin olduğunu düşü-
nüyorsunuz?

() () () () ()

76. Üniversitenin tanıtılmasına yöne-
lik çalışmaları ne derecede yer-
terli buluyorsunuz?

() () () () ()

İŞ GARANTİSİ

Bu boyutta, yasaya göre daimi statüde bulunan öğretim
elemanları ile sözleşmeli olarak çalışan öğretim
elemanlarının iş garantileri konusundaki görüşlerinizi
saptamaya yönelik sorular bulunmaktadır.

Çalışmakta olduğunuz fakültede/yük-
sekokulda.

Hic Az Orta Dok Tam

77. Üniversitelerdeki Yrd.Doc., Öğr.
Gör., Okut., Ars.Gör. ile ilgili
süre yenileme uygulamasını ne de-
recede bir tehdit ya da baskı ar-
acı olarak görüyorsunuz?

() () () () ()

78. İşinizde yasaların sağladığı sür-
reklilik ne derecede önemlidir?

() () () () ()

79. Böyle bir sürekliliği akademi
açısından ne derecede gerekli gö-
rüyorsunuz?

() () () () ()

80. Sizce görevde süreklilik ne dere-
cede akademik standartları koru-
yucu rol oynamaktadır?

() () () () ()

81. İş yerinizde kendinizi ne derece-
cede hat ve güven içinde hissedir-
yorsunuz?

() () () () ()

SOSYAL OLANAKLAR

Bir çok sosyal araştırma sosyal olanakların çalışanlar
açısından önemli bir etken olduğunu ortaya koymuştur. Bu
boyuttaki sorularla Üniversitenizin sağladığı sosyal
olanakları ne derecede yeterli bulduğunuzun saptanması
amaçlanmaktadır.

| <u>Oniversitenizin sağladığı.</u> | <u>Hic</u> | <u>Az</u> | <u>Orta</u> | <u>Cok</u> | <u>Tam</u> |
|--|------------|-----------|-------------|------------|------------|
| 82.kütüphane ve dokümantasyon olanak naklarını ne derecede yeterli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 83.kültürel etkinlikleri ne derecede yeterli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 84.saglık olanaklarını ne derecede yeterli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 85.yemek olanaklarını ne derecede yeterli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 86.kentin olanaklarını ne derecede yeterli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 87.spor olanaklarını ne derecede ye- terli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 88.servis olanaklarını ne derecede yeterli buluyorsunuz? | () | () | () | () | () |
| 89.tüm olanaklar genel olarak, sizce üniversiteye ne derecede yaras- maktadır? | () | () | () | () | () |
| 90.sizce sağlanan olanaklar öğretim manlarına ne derecede değer ver- rildiğini yansıtıcı niteliktedir? | () | () | () | () | () |