



**EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL İKLİMİ  
ALGILARI**

**Burhan ERARSLAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EYLÜL, 2018**

## TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren .....(....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

### YAZARIN

Adı : Burhan

Soyadı : ERARSLAN

ölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

İmza :

Teslim tarihi :08.09.2018

### TEZİN

Türkçe Adı : Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları

İngilizce Adı : School Climate Perceptions of Education Faculty Students

## **ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI**

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Burhan ERARSLAN

İmza:

## JÜRİ ONAY SAYFASI

Burhan ERARSLAN tarafından hazırlanan “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Dr. Öğretim Üyesi Ayhan URAL

Eğitim Yönetimi ABD, Gazi Üniversitesi .....

**Başkan:** Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR

Eğitim Yönetimi ABD, Hacettepe Üniversitesi .....

**Üye:** Doç. Dr. Türker KURT

Eğitim Yönetimi ABD, Gazi Üniversitesi .....

Tez Savunma Tarihi: 08/08/2018

Bu tezin Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü .....



*Anneme Babama ve Aileme*

## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın her aşamasında kolaylaştırıcı, yol gösterici ve motive edici yaklaşımından dolayı tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Ayhan URAL hocama teşekkür ediyorum.

Tezime önemli katkılar sağlayan Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Dr. Öğretim Üyesi Bertan AKYOL’a şükranlarımı ifade etmek isterim.

Ayrıca eğitimim süresince bana destek olan aileme, özellikle eşim Emine ERARSLAN ile Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü öğrencisi kızım Büşra ve küçük kızım Zeynep Begüm’e teşekkür ederim.

Burhan ERARSLAN

Eylül 2018

ANKARA

# **EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN OKUL İKLİMİ ALGILARI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Burhan ERARSLAN  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Eylül 2018**

## **ÖZ**

Bu araştırmanın amacı Eğitim fakültesine devam eden öğretmen adaylarının örgüt iklimi algılarını ortaya koymaktır. Belirlenen amaç doğrultusunda araştırmanın çalışma evreni olarak belirlenen Aydın Adnan Menderes Üniversitesi ve Hasan Kalyoncu Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde öğrenimlerine devam eden 563 eğitim fakültesi öğrencisi araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada Terzi (2015) tarafından geliştirilen Üniversite Öğrencilerine Yönelik Okul İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları okula bağlılık (5 madde), iletişim (6 madde) ve öğrenme ortamı (6 madde) şeklindedir. Araştırmanın verileri 2017-2018 akademik yılı bahar yarıyılında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Toplanan verilerin analizleri SPSS paket programına yüklenerek analizleri yapılmıştır. Öğrencilere ait kişisel bilgilerin dağılımını göstermek için frekans analizi, ölçeğin ortalama, standart sapma gibi değerlerini göstermek için ise betimsel istatistik uygulanmıştır. Okul iklimi algısının öğrencilerin üniversite, cinsiyet, bölüm ve sınıf düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği T ve F testleri ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda Eğitim Fakültesi öğrencilerinin öğrenme ortamı boyutunun orta, okula bağlılık algılarının düşük ve iletişim algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:**Okul İklimi Algısı, Eğitim Fakültesi

**Sayfa Adedi:**XIII+71

**Danışman:** Dr.Öğr. Üyesi Ayhan URAL



**SCHOOL CLIMATE PERCEPTIONS OF STUDENTS OF  
FACULTY OF EDUCATION  
Master Thesis**

**Burhan ERARSLAN  
GAZI UNIVERSITY  
INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES  
September 2018**

**ABSTRACT**

The aim of this research was to reveal the organizational climate perceptions of teacher candidates studying at Faculty of Education. 563 students studying at Faculty of Education in Aydın Adnan Menderes University and Hasan Kalyoncu University, which were determined as the population of the research in accordance with the aim, were included in the research. In the research, School Climate Scale for University Students developed by Terzi (2015) was used. The scale was composed of 3 sub-dimensions and 17 items. The sub-dimensions of the scale were commitment to school (5 items), communication (6 items) and learning environment (6 items). The data of the research was collected by the researcher in the spring semester of 2017-2018 academic year. The analysis of the collected data was performed by SPSS package program. Frequency Analysis was used to reveal the distribution of the students' personal characteristics and Descriptive Analysis was used to show the scale's such values as mean and standard deviation. T test and F test was used to determine whether school climate perceptions differed according to the students' university, gender, department and class levels. As a result of the research, it was determined that the students studying at Faculty of Education had a low level of commitment to school, a moderate level of school climate perceptions and a high level of communication perceptions.

**Keywords** :Faculty of Education, Organizational Climate, Candidate Teacher.

**Page Adedi** :XIII+71

**Supervisor** :Dr. Öğretim Üyesi Ayhan URAL

## İÇİNDEKİLER

|                                                            |      |
|------------------------------------------------------------|------|
| TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU .....               | i    |
| ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....                         | ii   |
| JÜRİ ONAY SAYFASI .....                                    | iii  |
| TEŞEKKÜR.....                                              | v    |
| ÖZ .....                                                   | vi   |
| ABSTRACT .....                                             | vii  |
| İÇİNDEKİLER .....                                          | viii |
| TABLolar LİSTESİ.....                                      | x    |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....                                      | xi   |
| BÖLÜM 1.....                                               | 1    |
| GİRİŞ.....                                                 | 1    |
| 1.1. Problem Durumu.....                                   | 1    |
| 1.2. Araştırmanın Amacı.....                               | 6    |
| 1.3. Araştırmanın Önemi .....                              | 6    |
| 1.4. Araştırmanın Sayıtları.....                           | 7    |
| 1.5. Araştırmanın Sınırlılıklar .....                      | 7    |
| 1.6. Tanımlar .....                                        | 8    |
| BÖLÜM 2.....                                               | 9    |
| KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....                                    | 9    |
| 2.1. Örgüt İklimi .....                                    | 9    |
| 2.2. Örgüt Kavramı .....                                   | 10   |
| 2.3. Örgüt Kültürü Kavramı .....                           | 13   |
| 2.4. Örgüt İklimi Kavramı.....                             | 14   |
| 2.5. Örgüt İklimi Tipleri .....                            | 16   |
| 2.6. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler .....              | 18   |
| 2.6.1.Örgütsel Faktörler.....                              | 18   |
| 2.6.2. Kişisel Faktörler .....                             | 24   |
| 2.7. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki ..... | 25   |
| 2.8. Eğitim Örgütlerinde İklim.....                        | 27   |
| 2.9.İlgili Araştırmalar .....                              | 30   |
| 2.9.1.Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar .....                  | 31   |
| 2.9.2.Yurtdışında Yapılan Çalışmalar .....                 | 33   |
| BÖLÜM 3.....                                               | 34   |

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>YÖNTEM.....</b>                                        | <b>34</b> |
| 3.1. Araştırmanın Modeli.....                             | 34        |
| 3.2. Evren ve Örneklem.....                               | 34        |
| 3.3. Veri Toplama Aracı.....                              | 37        |
| 3.4. Verilerin Analizi .....                              | 37        |
| <b>BÖLÜM 4.....</b>                                       | <b>40</b> |
| <b>BULGULAR VE YORUM.....</b>                             | <b>40</b> |
| <b>BÖLÜM 5.....</b>                                       | <b>56</b> |
| <b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                             | <b>56</b> |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                     | <b>59</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                         | <b>67</b> |
| Ek-1.Hasan Kalyoncu Üniversitesi İzin Talep .....         | 68        |
| Ek-2. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Cevabı Yazı.....        | 68        |
| Ek-3.Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İzin Talep .....   | 69        |
| Ek-3.Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Cevap Yazısı ..... | 70        |
| Ek-4 Ölçek İzin Formu .....                               | 71        |

## TABLolar LİSTESİ

|                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. <i>Katılımcıların Üniversite Türüne Göre Dağılımları</i> .....                       | 35 |
| Tablo 2. <i>Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı</i> .....                                        | 35 |
| Tablo 3. <i>Bölüm Dağılımı</i> .....                                                          | 36 |
| Tablo 4. <i>Sınıf Dağılımı</i> .....                                                          | 37 |
| Tablo 5. <i>Güvenilirlik Analizi</i> .....                                                    | 39 |
| Tablo 6. <i>Okul İklimi Ölçeğinin Alt Boyutlarına ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i> ..... | 42 |
| Tablo 7. <i>Okul İklimi Algısının Üniversiteye Göre Farklılığının İncelenmesi</i> .....       | 43 |
| Tablo 8. <i>Okul İklimi Algısının Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi</i> .....          | 44 |
| Tablo 9. <i>Okul İklimi Algısının Bölüme Göre Farklılığının İncelenmesi</i> .....             | 45 |
| Tablo 10. <i>Okula Bağlılık Boyutu İçin Tukey HSD Testi</i> .....                             | 48 |
| Tablo 11. <i>İletişim Boyutu İçin Tukey HSD Testi</i> .....                                   | 49 |
| Tablo 12. <i>Okul İklimi Algısının Sınıf Düzeyine Göre Farklılığının İncelenmesi</i> .....    | 51 |
| Tablo 13. <i>İletişim Boyutu İçin Tukey HSD Testi</i> .....                                   | 53 |
| Tablo 14. <i>Öğrenme Ortamı Boyutu İçin Tukey HSD Testi</i> .....                             | 54 |
| Tablo 15. <i>Okul İklimi Algısı Ölçeği İçin Tukey HSD Testi</i> .....                         | 55 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Şekil 1.Okul İklimi Algısı..... | 41 |
|---------------------------------|----|



# BÖLÜM 1

## GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılan tanımlara yer verilmektedir.

### 1.1. Problem Durumu

Örgüt iklimi, idari yapının değişik karar ve uygulamaları ile yöneticilerin tutum ve davranışlarına bağlı olarak çalışanlar üzerinde oluşan algılar neticesinde meydana gelen psikolojik ortamı ifade eder. Her birey kendi algısı minvalinde davranış ve tutuma içerisine girer. Burada asıl olan bireyin algısının umumi iklim ve amaçlara ters düşmemesidir.

Örgüt iklimi ile ilgili olarak çok farklı çalışmalar yapılmıştır. Antropoloji alanında yapılan ilk araştırmalar genellikle izole olmuş küçük gruplardan oluşan klan ve kabileler üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmalar; gelenekler, inançlar, değerler ve görenekler gibi kültür bileşenleri üzerinde toplanmıştır. Antropologlar tarafından yapılandırılan bu kültür bileşenleri günümüz modern toplumlarında yer alan iş çevrelerinde, inanç kurumlarında, devlet bürokrasisinde ve okullarda örgütsel kültür ve örgütsel iklim alanında yapılan araştırmaların konusu haline gelmiştir (Harris, 1992). Örgüt iklimi, 1960'lı yıllardan itibaren örgüt kuramcıları, yönetim bilimciler, davranış bilimciler ve uygulamacılar arasında oldukça ilgi görmeye başlamış bir araştırma konusudur (Şişman, 1994). Örgüt ikliminin tanımı, boyutları ve örgütün ürününe etkisi konularında pek çok araştırma ve yayın bulunmaktadır. Ancak, örgüt iklimi, bu araştırma ve yayınlarda çok tartışılan fakat az anlaşılan konulardan biridir (Bucak, 2002). Örgüt iklimi sahasında yapılan çalışmalar çok farklı boyutlarda kendisini göstermektedir. Literatürde iki farklı örgütsel iklim tanımı vardır. Birinci tanıma

göre iklim, bireylerin bir durum karşısında gösterdikleri ortak tepki ya da algılardır. Bu tanıma göre iklim, örgütte her şeyi kapsamaktadır ve örgütlerde iş doyumu iklimi, direnme iklimi, katılım iklimi, hatta iş sağlığı iklimi gibi örgütsel iklim, bireylerin davranışları üzerinde etkiye sahip olan belirli koşullar olarak kabul edilmektedir. Bu tanıma göre de, farklı birimler arasındaki koordinasyonun, statü farklılıklarının yol açtığı sosyal mesafe ve bireylerin kararlara katılımı gibi durumların örgütte oluşturduğu iklimlerden bahsedilebilmektedir (Denisan, 1996). Bu yönüyle örgütsel iklim psikolojik bir anlam taşır. Örgütler: sadece fiziki yapıda değil aynı zamanda insan davranışlarında da farklılık göstermektedir (Topal, 2001). Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayırt eden kalıcı özelliklerle, çalışanların özerklik, güven, birliktelik, destek, tanınma, yenilik ve adalet boyutlarında geliştirdikleri ortak algılamaları kapsamakta; çalışanların etkileşimiyle oluşmakta; herhangi bir durumu yorumlarken temel alınmakta; geçerli normları, değerleri ve örgüt kültüründeki yaklaşımları yansıtmakta; davranış belirlemede bir etki kaynağı olarak işlev görmekte; örgütün niteliğini oluşturmakta; çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artması ya da azalmasını üzerinde etkili olmaktadır. (Moran ve Volkwein, 1992). Öte yandan “Örgüt iklimi, 1950’lili yıllardan bu yana endüstri alanında çalışan psikologlar tarafından gündeme gelen bir konudur” (Güney, 2015, s.5). İlk zamanlarda örgütsel yaşamın kalitesini açıklamada kullanılan, örgütün iklimi genel hatlarıyla örgütün kişiliği olarak algılanabilir. Ancak kişilik bireysel olurken, iklim örgütseldir.” (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991, s.3).

Örgüt iklimi, bir örgütteki bireylerin birbirlerine destek olmaları ve sağlıklı arkadaşlık ilişkileri kurmaları gibi durumların sonucunda belirlenir. Bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgütteki bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen, örgütün yapısal özellikleri, örgütün iklimini oluşturmaktadır. Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin örgütün değerleriyle arasındaki uyumu ifade etmektedir. “Örgüt iklimini, örgütteki liderlik ve yöneticilik biçimleri, kullanılan motivasyon yöntemleri, bireyler arasındaki ilişkiler ve iletişim biçimlerini etkilemektedir.” (Güney, 2015, s.5).

“Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin birbirleriyle ve örgütle olan ilişkilerini, davranış ve tutumlarını içeren, örgütte hissedilen genel hava olarak tanımlanmaktadır.” (Diş, 2015). Dolayısıyla her örgütün kendine özgü maddi ve manevi değerleri söz konusudur. (Küçüksarı, 2012). Bu nedenle bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgütün kendine has özellikleridir (Önen, 2008).

Örgütteki bireyler arasındaki ilişkiler ne kadar olumlu ise, bireylerin birbirlerine karşı olan davranışları da o kadar olumlu olmaktadır (Diş, 2015). Etkili iletişimin sağlandığı, örgütteki bireylerin iş doyumunu ve motivasyonunun yüksek olduğu, yardımseverlik, kararlara katılma ve kendini güvende hissetme gibi unsurların ön planda olduğu örgütler, olumlu iklime sahiptir (Öge, 2001). Örgütlerde bireyler, kendilerine bir birey olarak değer verildiğini ve örgütün başarısına katkıda bulunduklarını hissettiklerinde, olumlu bir örgüt iklimi ortaya çıkmaktadır (Gonder ve Hymes, 1994, s.13). Örgütlerde olumlu bir iklimin oluşturulması, örgütte samimi bir ortamın yaratılmasını sağlayarak, bireylerin daha istekli çalışmasını sağlayabilmektedir (Diş, 2015). Bunun aksine, insani değerlere önem verilmeyen, katı, baskıcı ve esnek olmayan bir örgüt yapısı ile bireylerin kararlara katılmadığı, iletişimde aksaklıkların yaşandığı ve demokratik olmayan bir yönetimin yer aldığı örgüt yapılarında olumsuz bir örgüt iklimi oluşmaktadır (Öge, 2001).

Bir okulu diğerlerinden ayıran, okuldaki her bir bireyin birbiriyle ve çevreyle olan ilişkilerini ifade eden nitelikler, okulun iklimini tanımlamaktadır. Okul iklimi, okuldaki bireylerin davranışlarını etkileyen, bireylerde ortak davranışların oluşturulması ve bireylerin okul çevresi ile etkileşimlerini ifade etmektedir (Göcen ve Kaya, 2014; Hoy ve Miskel, 2015, s.185). Bir okulun iklimi, öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında etkileşim tarzı haline gelen yazılı olmayan inançları, değerleri ve tutumları içerir (Welsh, 2000).

Okulun belirlediği amaçlara ulaşabilmesi ve kendine özgü bir değer sistemi oluşturabilmesi için, olumlu ve sağlıklı bir örgüt iklimi yapısı gereklidir (Özdemir vd., 2010). Okullarda olumlu bir örgüt ikliminin bulunması, okuldaki bireylerin kendilerini değerli hissetmelerini ve okulun amaçlarını gerçekleştirmek için işbirliği içinde çalışmalarını sağlamaktadır (Çalık vd., 2011).

Okullarda, öğrenmeyi destekleyici iklim açık iklim, öğrenmeyi engelleyici iklim kapalı iklim, olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2014, s.235). Açık iklim; öğretmenlerin kendi arasında veya okul yöneticileri ve öğretmenler arasında saygı ve işbirliğinin var olup olmamasıyla belirlenir. Açık iklimin bulunduğu okullarda okul yöneticileri; öğretmenlere saygı duyar ve destekler, sıkı bir yönlendirme yerine öğretmenlere özgürlük tanır ve bürokratik işlerle zaman harcamak yerine kolaylaştırıcı liderlik davranışları gösterir. Açık iklimin bulunduğu okullarda öğretmenler arasında yakın ilişkiler vardır. Öğretmenler işbirliği yapar ve işlerine bağlılık duyar (Hoy ve Miskel, 2015, s.187). Okullarda açık iklimin



olması, kişiler arasında güveni, iletişimde açıklığı ve anlayışı sağladığından örgütsel amaçlara ulaşmada önemli bir unsurdur (Can vd., 2011, s.311).

Okullarda, okul yöneticilerinin baskıcı olup rutin işlere ağırlık verdiği, öğretmenlerin kararlara katılımının düşük olduğu ve işe olan bağlılıklarının azaldığı iklim türü ise kapalı iklimdir. Kapalı iklime sahip olan okullarda okul yöneticileri, etkili liderlik davranışları gösteremez, öğretmenleri sık sık kontrol eder ve yönlendirir. Bu tür okullarda öğretmenler arasındaki ilişkiler samimi değildir ve öğretmenler birbirlerine karşı güvensizlik duygusu hisseder. Hoy ve Miskel (2015)'e göre, kapalı iklime sahip okullar, öğretmenleri desteklemeyen, katı kurallara sahip olan ve sürekli kontrol eden müdürler; bölücülük yapan, anlaşmazlıklara sebep olan ve kendini okula adamayan öğretmenlere sahiptir. Kapalı iklimin bulunduğu okullarda, okul yöneticilerinin otoriter lider davranışları göstererek katı kurallara sahip olması ve sıkı denetim yapması, okulun amaçlarına ulaşmada engel olabilmektedir (Can vd., 2011, s.311).

Bir örgütün sağlıklı örgüt iklimine sahip olabilmesi için açık örgüt iklimi yapısında olması gerekmektedir (Aksoy, 2006). Sağlıklı örgüt iklimine sahip olan okullar, toplum ve veli baskıyla başarılı bir şekilde başa çıkabilmekte ve okulun kaynaklarını amaçları gerçekleştirmek için kullanmaktadır. Sağlıklı okullarda öğretmenler özveriyle çalışmaktadır. Öğretmenler, öğrenciler için yüksek ama ulaşılabilir hedefler koyarlar ve performansı en üst düzeyde tutmaya çalışırlar. Sağlıklı okullarda öğrencilerin akademik başarıları ve motivasyonu yüksektir. Sağlıklı okullarda kişilerin birbirine saygı duyduğu güvenilir bir ortam bulunmaktadır (Hoy ve Miskel, 2015, s.190- 192).

Örgüt ikliminin sağlıksız olması hem örgütü oluşturan bireyler hem de örgüt açısından pek çok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Örgütlerde sağlıksız bir iklimin olması durumunda, iş tatminsizliği yaşayan bireylerde işe gelmeme, işten ayrılma, motivasyon ve verimliliğin azalması gibi pek çok olumsuz durum ortaya çıkabilmektedir (Aksoy, 2006). Sağlıksız okullar, çevreden gelen baskılardan etkilenmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenler, çevrenin makul olmayan talepleriyle baş etmek zorundadırlar. Sağlıksız okullarda okul yöneticisi liderlik davranışı sergilemediğinden öğretmenleri yönlendirmede yetersiz kalmaktadır. Bu tür okullarda öğretmenlerin motivasyonu düşüktür. Öğretmenler okul hakkında iyi görüşlere sahip olmayıp bunun yerine şüpheli ve savunmacı davranırlar. Öğretmenler işlerini severek yapmamaktadır (Hoy ve Miskel, 2015, s.192)

Başarı ve güven temelli bir okul iklimine sahip olan, okul yöneticileri, öğretmen ve öğrencilerin birbiriyle iyi ilişkiler kurduğu, şiddetten kaçınarak karşılık anlaşıma ve uzlaşmaya dayalı, işbirliği içinde çalışılan okullar, öğrencilerin okula bağlılıklarını artırmaktadır (Özdemir vd., 2010). Karadağ vd., (2016), okul ikliminin akademik başarıya etkisini incelediği çalışmada, okul ikliminin öğrencilerin akademik başarıları üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır. Okullarda olumlu, açık ve sağlıklı bir örgüt ikliminin bulunmasının, öğrencilerin akademik başarılarının artırılmasında ve Yükseköğretim kurumları olan fakülte ve yüksekokullara bağlılığın sağlanmasında önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Okul iklimi ile ilgili olarak yapılan alanyazında; müdürlerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin okul iklimi algısını ölçen araştırmalar bulunmaktadır. Aksu'nun (1994) okul müdürleriyle ilgili yapmış olduğu çalışmada onların etkililik derecesinin okul iklimi ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalarda açık okul iklimindeki öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iletişim seviyelerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Rafferty 2003; Trepurthar & Tayiam 2014; Yusof 2012). Öğrencilerin bakış açısıyla yapılan araştırmalarda ise en çok araştırılan konu akademik başarı olmuştur. Özdemir ve diğerleri (2010) pozitif okul iklimi algısıyla akademik programlardan memnuniyet arasında olumlu bir ilişki olduğunu bulmuştur. Velilerin okul iklimi algısı onların okul işleyişine katılımı için son derece önemlidir. İnsani ilişkilere dayanmayan bir okul iklimi, bürokratik işlemler ve politik uygulamalar velilerin okulda katılım heveslerini kırmaktadır (Cochran & Dean 1991). Fakat, velilerin okul iklimine ilişkin algılarını konu alan çalışmalara Türkiye alanyazınında rastlanmamıştır. Bunun nedeni velilerin okul iklimi algısını ölçen bir anketin geliştirilmemesi ya da uyarlanmaması olabilir. Dolayısıyla, alanyazındaki bu boşluğu doldurmak büyük öneme sahiptir.

Ayrıca; Ülkemizde okul ikliminin öğrenci davranışları üzerine etkisine ilişkin bazı araştırmalar yapılmıştır. Ancak doğrudan öğrenci görüşlerine dayalı olarak Okul İklimini betimleye ve değerlendirmeye yönelik bir ölçek geliştirilmemiştir. (Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (OIÖ) geliştirilmesi çalışması kapsamında geliştirilen Okul İklimi Öğrenci Ölçeği hem okul iklimi araştırmalarında hem de okul ikliminin öğrencilerin akademik başarıları, prososyal davranış ve zorbalık gibi değişkenlerle ilişkilerinin araştırılacağı çalışmalarda kullanılabilir niteliktedir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Eğitim yöneticileri ve öğretmenler, görevlerinde daha başarılı olabilmeleri için destekleyici bir örgüt ikliminin varlığına ihtiyaç duyarlar. Bu tip ortamlarda yönetici ve öğretmenler, eğitime daha fazla zaman ve enerji ayırabilirler. Dolayısıyla öğrencilerin daha başarılı olmaları beklenir (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Özdemir, 2002). Okul iklimi değişkenleri eğitim ve öğretimi doğrudan etkiler (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Ekşi, 2006). Etkili ve başarılı okul; öğretmen, öğrenci ve diğer tüm paydaşların mutluluk duyarak yaşadıkları bir kurumdur (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Taşdemirci, 2009). Okul iklimindeki iyiye gitme yöneticinin etkililiğini, öğretmenlerin performansını ve öğrencilerin başarısını artırır (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Akman, 2010). Dolayısıyla okulların yönetiminden sorumlu olan yöneticilerin olumlu, sağlıklı ve güvenli bir okul iklimi oluşturmaları en önemli görevleri olmalıdır. Çünkü iyi bir okul iklimi okulda çalışanların performanslarını artırmakta ve buna bağlı olarak kuruluş amacı öğrenci yetiştirmek olan kurumları doğrudan ve olumlu yönde etkilemektedir. Bu bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı: geleceğin eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının okul iklimi algılarına ilişkin bir çözümleme yapabilmek adına aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır.

1. Eğitim fakültesinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerin okul iklimi algıları genel ve alt boyutlarda (okula bağlılık, iletişim, öğrenme ortamı) hangi düzeydedir?
2. Eğitim Fakültesinde öğrenime devam eden öğrencilerinin okul iklimi algıları; devlet veya vakıf üniversitesi öğrencisi olma durumu, cinsiyet durumu, bölüm, sınıf değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Okul iklimi: öğrencilerin başarısını ve öğrenmedeki yeterliliklerini en çok etkileyen kavramlardan biridir. Öğrenci, öğretmen ve yöneticinin en önemli iç paydaşlar olduğu okul örgütlerinde algılanan iklim, tüm paydaşların süreçteki tatmini ve okulun etkililiğinde büyük önem sahibidir (Ayık ve Savaş, 2014).

Birer açık sistem olan okul örneklerinden üniversiteler çerçevesinde ise farklı kültür ve özelliklere sahip öğrenciler, farklı unvan, kıdemdeki öğretim elemanları ve değişik disiplinlerde faaliyet yürüten birimlerin yöneticilerinin iş doyumunu ve başarısında olumlu okul ikliminin önemi yadsınmaz. Bu açıdan bakıldığında, üniversitelerin varlık sebebi

olarak görülen öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversitelere ilişkin geliştirmiş oldukları okul iklimi algısı, hem kendilerinin mesleki anlamda daha hazır olmalarına katkı sağlayacak hem de üniversiteleri amaçlarına ulaştıracaktır. Bu nedenle, bu araştırma, eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adaylarının, okul iklimi algılarını ortaya koymaktır. Ayrıca özellikle eğitim fakültesi öğrencileri üzerinden araştırma yapılmasının temel gayesi: gelecekte eğitim-öğretimin ana lokomotif gücünü bu bireylerin oluşturacak olması nedeniyledir. Eğitim fakültesi öğrencilerinin mevcut algısından hareketle yakın gelecekteki okul ikliminin inşası konusunda önemli bir yol haritasına da sahip olmamızı sağlayacaktır.

#### **1.4. Araştırmanın Sayıtları**

Araştırmanın gerçekleştirileceği üniversitelerde öğrenimlerine devam eden öğrencilerinin kendilerine uygulanan okul iklimi ölçeğini içtenlik ve samimiyetle doldurdıkları varsayılmaktadır.

#### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıklar**

Bu araştırmanın sınırlılıkları; ulaşılabilen örneklem sayısı ve araştırma evreni olarak biri devlet diğeri vakıf olmak üzere iki üniversitedir. Uygulama alanı olarak Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Hasan Kalyoncu Üniversitesinin seçilmesinin sebebi; farklı coğrafi bölgelerde bulunmaları, öğrenci profillerinin değişik kültür ve sosyal yapıdan geliyor olması, devlet ve vakıf üniversitelerinde farklı iklimlerin var olduğu ve bunun öğrenciler üzerinde etkisinin bulunduğu bilindiğinden iki ayrı üniversite üzerinde araştırma yapmanın daha anlamlı bir çalışma olacağı düşünülmüştür.

Şubat-Mart 2018 tarihinde araştırmanın örneklemi 301'i devlet, 262'si vakıf üniversitesinden seçilmiş 563 öğrenci üzerinde anket uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın diğer sınırlılıkları; Ders dağılımı, günlük program ve öğrencilerin devam/devamsızlık durumuna bağlı olarak her iki üniversitede öğrenim gören öğrencilerin tamamının görüşlerine başvurulamamıştır. Ayrıca araştırma uygulanan "Okul iklimi ölçeği" ile sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

Okul İklimi: Okulun tüm paydaşlarının okula ilişkin geliştirdikleri ve hissettikleri özellikler bütünüdür (Ayık ve Savaş, 2014).

Devlet Üniversitesi: YÖK bünyesinde faaliyet gösteren, öğrenci harç ve harcamalarının devlet tarafından finanse edildiği yükseköğretim kurumudur.

Vakıf Üniversitesi: YÖK bünyesinde faaliyet gösteren ancak bir vakıf tarafından faaliyetleri ve finansmanı yürütülen yükseköğretim kurumlarıdır.



## BÖLÜM 2

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda araştırmanın kavramsal çerçevesine, örgüt iklimi ile örgüt kavramı ve örgüt kültürü kavramı, örgüt iklimi kavramı, örgüt iklimi tiplerinin temel kavramları tanıtılmış özellikleri açıklanmış ardından örgüt iklimini etkileyen faktörler, örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki ilişki eğitim örgütlerinde iklimi ile ilgili yazın araştırmalarına bağlı olarak yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalara değinilmiştir.

#### 2.1. Örgüt İklimi

İklim: kelime anlamı olarak atmosfer, hava anlamındadır. Etimolojik yönden iklim (climate) sözcüğü Yunancadan gelmektedir ve eğilim anlamını taşır. Bu sözcük yalnız ısı ve basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl tanımladığını da anlatır. İnsanların, tutum ve davranışlarını tahmin etmemize yardımcı olan kalıcı ve sabit özellikleri olduğu gibi, örgütlerin de insanlar gibi katı, dost, sıcak, yenilikçi ya da tutucu gibi terimlerle ifade edilebilir özellikleri vardır. Bu özellikler seti örgütün psikolojik yanını oluşturur.

İklim, hava, ortam, atmosfer, ahlak, kişilik gibi kavramlar örgütler açısından 1960'lı yıllardan itibaren oldukça ilgi gören konulardır. Örgüt kültürü kavramının popüler hale gelmesiyle birlikte bu konular örgüt kültürüyle birlikte ele alınmaya başlamıştır. İklim,

yönetimde insan ilişkileri yaklaşımıyla birlikte gündeme gelmiş, 1960 ve 1970’li yıllarda oldukça ilgi görmüştür. Bu konudaki ilk çalışmalardan biri Halpin’in çalışmasıdır. K.Levin, C. Barnard, P. Selznick gibi yönetim bilimciler de 1930 ve 1940’lı yıllarda örgütlerin psikolojik, kültürel, sembolik yönüne dikkati çeken ilk araştırmacılarıdır. Örgüt iklimi çalışmaları davranışı insan ve çevrenin bir fonksiyonu olarak gören K.Lewin’in “Alan Teorisine” ve sosyal psikoloji bakış açısına dayandırılmakta ve çevre değişkenlerini açıklamaya odaklanmaktadır. Örgüt iklimi araştırmalarının temelindeki varsayım, örgütsel iklim yönünden örgütler arasında bazı farklılıkların olabileceği ve bu farklılıkların da örgütsel etkililiği etkilediği şeklinde olmuştur (Şişman, 2002). 1968’de Litwin ve Stringer’in “motivasyon ve örgüt iklimi” konusunda birlikte yaptıkları çalışmalarla başlamış ve Tiguiri ve Litwin’in “örgüt iklimi kavramı” başlıklı eserleriyle devam etmiştir. Litwin ve Stringer iklimin kendisinin, önceki davranış eğilimlerini elde etmekten daha güçlü olduğunu kanıtlamışlardır. Bunun sonucunda da iklimin grup üyelerinin örnek bir davranışla değişebileceğinin farkına varmışlardır. Bu da liderlik davranışlarıyla olabilmektedir. Nihayetinde değişik liderlik çeşitlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Örgüt ikliminin ilk tanımlarından birini yapan Forehand ve Gilmer örgüt iklimini, ‘örgütü tanımlayan ve örgütü diğer örgütlerden ayıran, zaman içinde oldukça sürekli ve değişmez olan, örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen özellikler setidir’ şeklinde tanımlamışlardır (Karcıoğlu, 2001).

Bir örgüt açısından örgütsel iklim ise, o örgütteki mevcut koşulların çalışanlar tarafından algılanış biçimini ve örgütsel yaşamın niteliğini ifade etmektedir. Örgütsel iklim personelin iş çevresini nasıl yorumladığıdır.

Katz ve Kahn göre örgüt iklimi, bir örgüt ile ilgili olarak psikolojik açıdan tanımlanan ve örgütteki insan ilişkilerinin niteliğini ifade eden bir kavramdır. Yani örgütün psikolojik ortamına örgüt iklimi denir (Özdere, 2010).

## **2.2. Örgüt Kavramı**

Örgüt, bireylerin birbirlerine bağımlı bir şekilde, belirlenen amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmeleridir (Erkutlu, 2018: 1, McShane ve Von Glinow, 2016, s.5). Balcı (2016, s.187) örgütü, ortak amaçları gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelen insanların, örgütlendiği, eşgüdümlendiği ve değerlendirildiği süreçler bütünü olarak tanımlamaktadır.

Örgüt, belirlenen amaçlara ulaşabilmek için bireylerin eşgüdümленerek çalıştığı, kendine özgü kişiliği olan, bireyler arasında yetkinin ve ilişkilerin bulunduğu bir yapıdır (Güçlü, 2003).

Örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerin eşgüdümленmiş ilişkilerinden oluşur (Başaran, 2008, s.15-16). Örgütler, belirli bir amacı gerçekleştirmek için oluşturulmuş sosyal sistemler olarak tanımlanabilmektedir (Özdemir, 2014, s.2). Türk Dil Kurumu (2018) örgütü, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelen bireylerin ya da kurumların oluşturduğu birlik olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel amacın alt unsurları, örgüt amaçlarının toplum için değeri, örgüt amaçlarının örgütte çalışan birey için değeri, örgütün amaçları en verimli biçimde gerçekleştirecek niteliklere sahip olma derecesi gibi hususlardır. Her örgüt bir amacı gerçekleştirmek için kurulur. Örgüt amaçlarının örgütün içinde bulunduğu toplum için taşıdığı değer, örgüt ikliminin oluşmasında önemli bir rol oynar. Eğer toplum bir örgütün amaçlarına çok değer veriyorsa, o örgütün girdileri arasında bulunan bu yüksek değer, örgüt ortamını olumlu yönde etkileyecektir. Aksine toplum örgütün amaçlarına az değer veriyorsa, bu değer bu kez de olumsuz etki yapacaktır (Bilgen, 1990, s.5).

Bireyin örgüt içindeki davranışları örgütün verimini doğrudan etkilemektedir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015, s.17). Örgüt amaçlarının örgütte çalışanlar için taşıdığı değer de iklimi etkileyen etmenlerden biridir. Birey başarılması için çaba harcadığı ve hatta bazen fedakârlık yaptığı amaçları, en azından fedakârlık yapmaya değer bulmalıdır. Bu değer derecesi düştüğü zaman örgüt üyelerinin fedakârlık yüzdesi de düşecek, bu durum da örgüt ortamını olumsuz yönde etkilenecektir (Bilgen, 1990:5). Ters durumda ise, bireyin değerleri ile örgütün amaçları birbiriyle paralellik gösterdiği zaman, çalışanlar daha fazla fedakârlık göstermek suretiyle işlerini yapacaklar, bu durum da olumlu bir örgüt ikliminin yanında, daha fazla iş tatmini, yüksek performans ve daha yüksek düzeyde işe bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme durumunu ortaya çıkaracaktır. Bireyler ile örgütler arasındaki ilişkiler ne kadar iyi olursa, örgütün verimliliği de o kadar artmış olur (Bursalıoğlu, 2015, s.15).

Örgütlerde Karar verme kişisel olmadığından, örgütteki kararların yapısı da yalnızca bir kişinin-örneğin yöneticinin-kararlarının nitelikli olmasına bağlı değildir. Örgütün verimliliği, verilen kararın uygulamadaki başarısı ile ölçülür (Güçlüol, 1985, s. 49). Bu nedenle, eğitim örgütlerindeki bir kararın başarılı bir biçimde uygulamaya aktarılması,



uygulaması durumunda bulunan okul yöneticisi ile öğretmenin karara katılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Örgütün kaynağı insandır. İnsanın var olmadığı bir örgüt yapısının olamayacağı gibi, insanlar da örgütler olmadan varlıklarını sürdürememektedir. Bu nedenle kişilerin başarısı örgütleri, örgütlerin başarısı da kişileri etkiler denebilir (Erkan, 2017). Örgütlerde başarıyı etkileyen en önemli etkenler bireylerin davranışlarına etki eden faktörlerdir. Çünkü örgütteki bireyler, eldeki kaynakları birleştirerek, bunları örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için kullanırlar. Kısacası örgütsel başarıya ulaşmada ve performansın artırılmasında, bireylerin davranışlarını etkileyen faktörlerin gözlenmesi ve bunların üzerinde durulması gerekir. Bireyler bulunduğu örgütü ne kadar benimserse, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için o denli çaba gösterecektir (Arslan, 2004). Bireylerin örgütte başarıya ulaşabilmesi için örgütte bunu destekleyen kültürün ve iklimin oluşması gerekmektedir.

Örgütlerde her birey, belirli bir beklenti içerisinde davranış sergiler. Örgütte bu beklentiler karşılanmazsa, bireyin motivasyonu azalır ve verimi düşer (Bursalıoğlu, 2015, s.25). Her örgüt belirli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Örgütün amaçlarının başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde üç temel faktör rol oynamaktadır. Bunlar; bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerdir. Örgütsel davranış olarak tanımlanan bu disiplinin çalışma alanı örgüt çalışanlardır. Örgüt içindeki değerli kaynaklardan biri olan insan, örgütlerin başarısındaki en önemli faktörlerden biridir. Bu nedenle örgüt içindeki insan davranışlarını inceleyen örgütsel davranış alanı örgütlerdeki çalışanları gruplar, takımlar halinde veya bireysel olarak ele alır. Bireylerin algılamalarını, tutumlarını, niyetlerini ve davranışlarını birbirleri ile ilişkilerini de dikkate alarak analiz eder (Dedeoğlu vd., 2016).

Örgütsel davranış disiplini her ne kadar davranış olarak ifade edilse de algılamalar ve tutumlar da çalışma alanı içindedir. Bireyler açısından bakıldığında bu incelemenin nedeni bireylerin kendi amaçlarına ulaşmasını sağlamaktır. Bireylerin mutlu ve istediği şartlarda çalışmasını sağlamak örgütsel davranışın önemli çalışma alanlarından biridir (Tymoth ve Judge, 2015). Örgütler açısından bakıldığında ise örgütsel davranış örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırmaya yönelik incelemeler yapar (Dedeoğlu vd., 2016). Örgüt açısından amaç hedeflere ulaşmak, kâr elde etmek, sosyal sorumluluklarını yerine getirmek, büyümek, varlığını sürdürmek, rekabet edebilmek ve paydaşlarının beklentilerini karşılamaktır. Bunları sağlayabilmek için örgüt içindeki bireylerin algı, tutum, niyet ve davranışlarını

çeşitli boyutlarıyla, ilişkileriyle ve neden-sonuç analizleriyle ele alan çalışmalar yapılmaktadır.

Aynı zamanda dikey ve yatay farklılaşma, uzmanlaşma, bölümlendirme ve denetim alanı alt boyutları da karmaşıklık boyutu altında ele alınmaktadır. (Kurt, 2004, s.78-98). Örgüt yapısı ile ilgili yapılan literatür taramasında, örgüt yapısının örgüt ve yönetim kuramları bağlamında değişik açılardan ele alındığı görülmektedir.

### **2.3. Örgüt Kültürü Kavramı**

Kültür, ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlar tarafından üretilmiş, maddi ve manevi değerlerin tümüdür. Kültür, bireylerin yaşamını biçimlendiren ve etkileyen değerlerden oluşur (Başaran, 2008, s.387). Kültürü oluşturan öğeler; kurallar, değerler, anlamlar, simgeler ve araçlar olarak sıralanabilir (Varol, 1989). Türk Dil Kurumu (2018) kültürü, tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içerisinde insanlar tarafından yaratılan maddi ve manevi değerler ile bunları bir sonraki nesile aktarmada kullanılan, insanların doğal ve toplumsal çevresine bağımsızlığını gösteren araçların tümü olarak tanımlamaktadır.

Örgüt kültürü, örgütteki bireylerin paylaştıkları duygu, tutum, düşünce, beklenti, varsayım ve inançlardan oluşan bir yapıdır (Güney, 2015, s.184). Örgüt kültürü kavramı 1980’li yıllardan itibaren önem kazanmıştır. Örgütteki bireyler tarafından paylaşılan değerler ve inançların anlaşılması, diğer bir deyişle örgüt kültürü hakkında bilgi sahibi olunmasının örgütsel problemleri çözmede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Örgüt kültürü, örgütlerde başarının anahtarı olarak kabul edilmektedir (Can vd., 2015, s.377).

Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerlerden ve varsayımlardan oluşmaktadır. Kültür, bir örgütte hangi işin daha önemli olduğunu vurgulamakta ve örgütteki bireyleri işleri doğru biçimde yapmaya yönlendirmektedir. Örgüt kültürü, bir örgütü DNA’sı olarak düşünülebilir. Örgüt kültürü tıpkı bir DNA gibi gözle görülmeyen ancak örgütte gerçekleşen olayları şekillendiren önemli bir yapıdır (McShane ve Von Glinow, 2016, s.252). Örgüt kültürü, bireyler tarafından ortaklaşan paylaşılan inanç ve değerleri ifade etmektedir. Örgüt kültürü, örgütün amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmada izlenecek yolu göstermektedir (Can vd., 2015, s.391). Örgüt kültürü, belirli norm ve değerlerin bir araya gelmesiyle oluşur. Örgüt kültürünü oluşturan öğeleri, seremoniler, törenler, ayinler, mitler, hikayeler, semboller, kahramanlar ve kullanılan dil olarak sıralamak mümkündür (Özkalp ve Kirel, 2016, s.192).

Örgütlerde bireylerin kendilerine özgü bir kültür yaratması hem doğal hem de gereksinimlerini karşılamaları için mecburi bir durumdur (Başaran, 2008, s.387). Kültür, bir örgütü bir arada tutan sosyal bir yapıştırıcı gibi algılanmaktadır. Bu nedenle örgüt kültürü, bireyleri bir arada tutan, örgüt üyelerin paylaştıkları değerleri ve inançları ifade etmektedir (Can vd., 2015, s.389). Örgüt kültürü, bir örgütte bireylerin davranışlarında sürekliliği ve uyumu sağlar. Böylece örgüt ikliminin oluşmasında etkili olmaktadır. Örgüt ikliminin oluşabilmesi için örgütte var olan bir kültürün olması gerekmektedir (Arslan, 2004).

#### **2.4. Örgüt İklimi Kavramı**

Örgüt iklimi kavramı 1950'lerden itibaren örgütlerde gündeme gelen bir konudur (Güney, 2015, s.18). İklım kavramı, ilk olarak örgütsel yaşamın kalitesini ifade etmede kullanılmıştır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991, s.3) ve etimolojik olarak Yunancadan gelmektedir. Bu sözcük ısı, basınç gibi fiziksel olayların yanı sıra örgüt üyelerinin örgütü nasıl betimlediğini de ifade etmektedir (Ertekin, 1978).

İklım, bir örgütteki bireylerin birbirleriyle olan ilişkileri, duyguları, düşünceleri ve tutumları anlamına gelmektedir. Örgüt iklimi, bir örgütte gözle görülebilen, örgütteki bireylerce hissedilebilen ve algılanabilen psikolojik bir terimdir (Karcıoğlu, 2001). Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını etkileyen ve bundan etkilenen, bireylerin örgüte ilişkin algılarını ifade eden maddi ve manevi değerler bütünüdür (Diş, 2005).

Balcı (2016: 196) örgüt iklimini, bir örgütte hissedilen genel hava olarak tanımlamaktadır. Örgüt iklimi, bir örgütteki bireylerin birbirlerine destek olmaları, örgütün amaçlarına ulaşmada birlikte risk almaları, sağlıklı arkadaşlık ilişkileri kurmaları ve motive edilmeleri gibi tutum ve davranışların sonucunda belirlenir (Güney, 2015, s.18). Örgüt iklimi örgütün bir nevi kimliği gibidir, bu nedenle bir örgütü diğerlerinden ayıran, kendine has özellikleridir (Önen, 2008; Arslan, 2004; Diş, 2005; Karcıoğlu, 2001).

Örgüt iklimi, bir örgütün kişiliği olarak ifade edilmektedir (Karcıoğlu, 2001). Örgüt iklimi, bireysel, örgütsel ve çevresel birçok faktörden oluşmaktadır. Bir örgütte iklim, çoğunlukla yönetsel politikalardan ve davranışlardan etkilenmektedir. Örgüt iklimi, bireylerin örgütten beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde karşılandığına ilişkin algıları sonucu

ortaya çıkmaktadır. Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin birbirleriyle ve örgütle nasıl bir ilişki içinde olduğunu ifade etmektedir (Küçüksarı, 2012).

Karcıoğlu (2001), örgüt ikliminin belirleyici etkenleri; yöneticinin sahip olduğu değerler (çalışanlara demokratik veya otokratik davranması), yöneticinin liderlik davranışları sergileyip sergilememesi, örgütte ekonomik problemlerin yaşanıp yaşanmaması, örgütteki bireylerin kişilik özellikleri, örgütün yapısı (yeniliklere açık olup olmaması), örgütün büyüklüğü ve bireylerin yapmış oldukları iş olarak sıralamaktadır. Örgüt iklimi, örgütsel yaşama ilişkin durumların gözlenmesi ile belirlenebilir. Bir örgütte iklim, bireylerin birbirlerine inanması ve güvenmesi, bireyler arasında açıklık ve içtenlik, yardımlaşma, doyum ve beklentilerinin karşılanması gibi durumların gözlenmesiyle anlaşılabilir (Varol, 1989).

Örgüt iklimi, örgütteki bireyler ya da gruplar arasındaki ilişkiler sonucunda oluşmaktadır. Örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ile bireylerin gereksinimlerinin karşılanması arasındaki uyum örgüt iklimi üzerinde oldukça etkilidir. Bunun yanı sıra, örgütün içinde bulunduğu çevre de iklim üzerinde etkilidir. Örgütün içinde bulunduğu çevre, yöneticilerin liderlik davranışlarını, iletişim stillerini ve bireylerin birbirlerine olan davranışlarını etkilediğinden örgüt iklimi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Bursalıoğlu, 2015, s.24-25). Örgütlerde, örgütün formal yapısı, bireylerin örgüte ilişkin algıları, örgütün kültürü ve bireylerin birbirleriyle ilişkileri örgütün iklimini oluşturmaktadır (Erkan, 2017).

Örgüt hayatını karakterize eden hissiyatlar, yaklaşımlar ve davranış tipleri örgüt iklimi olarak tanımlanabilir. Davis'in (1997:15-18) belirttiği gibi, göremediğimiz ve dokunamadığımız örgüt iklimi, bir odadaki hava gibi her örgütte bulunmakta ve örgütte olan her şeyi etkilemekle birlikte örgütte olan hemen her şeyden de etkilenmektedir (Özdemir, 2006, s.12-13).

Örgüt iklimi kavramını en çok kullanan ve hakkında araştırmalar yapan Tagiuri ve Litwin (1968, s.27) 'e göre örgüt iklimi, bir örgütün iç çevresinin katlanılır niteliğidir. (Karcıoğlu, 2001). Litwin ve Stringer (1968, s.i)'e göre de iklim; iş çevresinin ve çevrede yaşayan ve çalışan kişiler tarafından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak algılanma ve onların isteklendirilmesine ve davranışlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir özellikler kümesidir. Örgüt iklimi üzerine çalışmalar yapan ve Halpin, (1966, s.131) "Birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur" ifadesiyle iklimi, örgütün kişiliği olarak tanımlamıştır (Karcıoğlu, 2001). İnsanlarda tutum ve davranışlarını tahmin etmemize yardımcı olan kalıcı

ve sabit özellikler olduğu gibi, örgütlerin de insanlar gibi katı, dost, sıcak, yenilikçi ya da tutucu gibi terimlerle ifade edilebilir özellikleri vardır. Bu özellikler seti örgütün psikolojik yanını oluşturur (Robbins, 1994, s.299).

Özetle, örgüt iklimi, örgütteki bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerin bir ürünüdür. Örgüt iklimi elle tutulamayan bir duygu olup örgütün tamamına etki eder. Örgüt iklimini, örgütteki bireylerin davranış ve tutumlarından etkilenen, örgüt üyelerinin örgüte dair algılarını, inançlarını ve değer yargılarını kapsayan örgütün psikolojik görünümü olarak ifade etmek mümkündür (Dağlı, 2017, s.12). Örgüt ikliminin yalnızca bireyleri güdüleyici bir etken değildir. Aynı zamanda örgütün etkililiğini sağlayan bir yapıdır (Ertekin, 1978).

## **2.5. Örgüt İklimi Tipleri**

Bu bölümde tüm örgütlerde bulunan ve örgüt iklimi sınıflamalarında ortak olan açık ve kapalı iklim açıklanmaktadır. Örgütler açık veya kapalı iklime sahip olabilmektedir. Açık iklime sahip örgütler, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilen canlı bir örgüt yapısına sahipken, kapalı iklime sahip olan örgütler bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek yapıya sahip değildir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s.68-69). Açık iklime sahip örgütlerde bireyler, (1) Birlik duygusuna sahiptir, (2) Diğer bireylerle sıcak ve samimi ilişkiler kurar, (3) Kişisel gelişimine önem verir, (4) Karar alma sürecine katılır, (5) Üstleri tarafından desteklenir, (6) Hak ettiği şekilde ödüllendirilir. Açık iklime sahip örgütlerde, örgütün hedefleri ve bireylerden beklenen davranışlar açık bir biçimde belirtilir. Bir örgütün sağlıklı bir örgüt olarak adlandırılabilmesi için açık bir örgüt iklimine sahip olması gerekmektedir (Aksoy, 2006).

Teknik, yönetim ve eğitim boyutlarının uyum içinde yürütüldüğü örgütler sağlıklı örgüt olarak adlandırılmaktadır. Sağlıklı örgütler, enerjilerini hedeflerini gerçekleştirme doğrultusunda kullanmakta, kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmekte ve karşılaştıkları zorlukla mücadele edebilmektedir (Hoy ve Miskel, 2015, s.190). Açık iklime sahip örgütlerde olumlu bir iklimin oluştuğu görülmektedir. Yöneticilerin örgütteki bireyleri yetkilendirmesi, desteklemesi, güven duyması ve işbirliği halinde bulunması bireylerin davranış ve tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Bireyler böyle bir örgütte desteklendiklerini hissettiklerinde örgüte daha çok kenetlenir ve kendilerinden beklenen davranışları sergiler (Önen, 2008). Örgütlerde olumlu bir iklim yapısının oluşturulması ile bireylerin birbirlerine

olan davranışları da olumlu olmaktadır. Örgütte samimi bir ortamın olması bireylerin daha istekli bir biçimde iş yapmalarını sağlayabilmektedir (Diş, 2015). Olumlu iklime sahip örgütlerde bireyler yüksek morale sahip olur ve böylece örgütsel başarı sağlanır (Öge, 2001).

Kapalı örgüt iklimine sahip örgütlerde, (1) Örgütün fiziki yapısının çalışmaya elverişsiz olduğu, (2) Bireylerin kararlara katılma olanağının bulunmadığı, (3) Bireylerin birbirleriyle ve yöneticilerle ilişkilerinin zayıf olduğu, (4) Yönetimin ilgisiz ve katı bir tutuma sahip olduğu görülmektedir (Aksoy, 2006). Bu tür örgütlerde insani özelliklerin değer taşımadığı, katı ve değişmez kurallar ile antidemokratik yöneticilerin bulunduğu, bireyler arasındaki iletişim ve etkileşimin sınırlı olduğu olumsuz bir örgüt yapısı görülmektedir (Öge, 2001).

Kapalı iklime sahip örgütlerde yöneticiler, bireylerin kişisel veya görevle ilgili sorunlarıyla ilgilenmekten kaçınır. Yöneticiler emredicidir ve bireyleri destekleyici olmadıkları gibi güdüleyici davranışlarda bulunmazlar. Yöneticiler çoğunlukla kişisel kurallar koyar ve tutarsız davranır. Bu nedenle hedeflenen başarıya ulaşamazlar. Yöneticiler, örgütte bireyce anlayış göstermeyen kişiler olarak tanımlanır. Bu tip örgütlerde bireyler arasındaki arkadaşlık ilişkileri görülmez. Bireyler mutsuzdur ve bulundukları örgütten ayrılmanın yollarını arar (Arslan, 2004). Kapalı örgüt iklimine sahip örgütlerin sağlıklı örgütler olduğunu söylemek mümkündür. Sağlıklı örgütlerde bireyler iş tatminsizliği yaşadığından, işe devamsızlık yapma, işten ayrılma ve psikolojik sorunlar yaşama gibi hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlanabilecek durumlarla karşılaşmaktadır. Sağlıklı örgütlerde bireylerin motivasyonu ve örgütün başarısı azalmaktadır (Aksoy, 2006).

Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991, s.33-34) okullarda bulunabilen dört tip örgüt ikliminden söz etmektedir. Bu iklim tipleri aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

*Açık İklim:* Bu iklim tipinin en belirgin özelliği, okul müdürü ve diğer bireyler arasında işbirliği, saygı ve açıklığa dayalı bir ilişkinin var olmasıdır. Okul müdürü öğretmenleri dinler, fikirlerine saygı duyar ve sık sık öğretmenlere övgülerde bulunur. Okul müdürü öğretmenleri çalışırken özgür bırakır ve düşük düzeyde yönlendirme yapar. Bu tip örgütlerde öğretmenler genellikle yakın arkadaşdır ve birbirleriyle yakın ilişkiler kurarlar. Açık iklime sahip örgütlerde öğretmenler kendilerini işine adanlar. Açık iklime sahip örgütlerde öğretmen ve müdürün davranışlarının samimi ve açık olduğu söylenebilir.

*Bağımlı İklim:* Bağımlı iklimde bir yanda okul müdürünün başarısız girişimleri diğer yanda öğretmenlerin yüksek performansı bulunmaktadır. Okul müdürü katı ve otoriter bir yapıda

olup öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına ve mesleki uzmanlıklarına saygı duymaz. Ancak bu tip örgütlerde öğretmenler okul müdürünün kendilerini kontrol etmedeki başarısızlıklarını önemsemez ve profesyonelce davranırlar. Bağımlı iklime sahip örgütlerde öğretmenler birbirlerine saygı duyar, destekler ve işlerinden keyif alırlar.

*Serbest İklim:* Serbest iklim bağımlı iklimin karşıtıdır. Okul müdürlerinin liderlik davranışları güçlüdür. Okul müdürü öğretmenleri dinler ve onların görüşlerine açıktır. Okul müdürü öğretmenleri özgür bırakır ve onlara düşük düzeyde yönlendirme yapar. Ancak öğretmenler bunlara rağmen olumsuz tepkilerde bulunurlar ve sorumluluk almaktan kaçınırlar. Öğretmenler okul müdürünün liderlik girişimlerini sabote ederler. Öğretmenler müdürden hoşlanmadıkları gibi diğer öğretmenlerden de hoşlanmaz ve iyi arkadaş olmazlar. Bu tip örgütlerde okul müdürü destekleyici ve esnek davranırsa da öğretmenler hoşgörüsüz ve işlerine bağlı değildirler.

*Kapalı İklim:* Kapalı iklim açık iklimin karşıtıdır. Bu tip örgütlerde öğretmenler az çalışır ve işlerine bağlı değildir. Okul müdürünün liderlik davranışları kontrol odaklı ve katıdır. Bu tür yanlış yönlendirmeler örgütte yalnızca hayal kırıklığı ve ilgisizliğe neden olmamakta, aynı zamanda öğretmenlerin yönetime ve diğer öğretmenlere saygı duymamasına neden olur.

## **2.6. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler**

Örgüt iklimini etkileyen faktörleri, örgütsel ve kişisel faktörler olarak (Aksoy, 2006) iki kısımda incelemek mümkündür. Aşağıda bir örgütün iklimini doğrudan ya da dolaylı yollarla etkileyen bu etkenler sıralanmaktadır.

### **2.6.1.Örgütsel Faktörler**

Örgütsel özellikler örgüt ikliminin oluşmasında etkili olmaktadır. Örgüt iklimi, örgütteki bireyler aracılığıyla oluşarak ve diğerlerini etkileyerek örgütün karakteristik özelliklerini oluşturmaktadır. Örgütün yapısı, büyüklüğü, kültürü, yönetim tarzı gibi birçok faktör örgütü diğerlerinden ayırmakta ve örgütün iklimini etkilemektedir (Erkan, 2017). Örgüt ikliminin en temel özelliği, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve süreklilik gösteren özelliklere sahip olmasıdır. Bir örgütte örgütün havasını yani iklimi etkileyen örgütten kaynaklı etkenler, örgüt kültürü, örgütün yapısı, örgütte bulunan gruplar ve yöneticilerin davranışları olarak

sıralanabilir. Aşağıda örgüt iklimini etkileyen örgütsel faktörler kısaca açıklanmaktadır (Aksoy, 2006).

#### *2.6.1.1. Örgüt Kültürü*

Örgüt, belirlenen amaçlar doğrultusunda bireylerin eşgüdülenerek çabaladığı, insan ve teknoloji boyutlarının etkileşim halinde olduğu, kendine özgü kültürü olan, bireyler arasındaki yetki, iletişim ve ilişkileri ifade eden bir yapıdır. Örgütsel iletişim, örgütün işleyişini sağlamak ve amaçlarını gerçekleştirmek için örgütü meydana getiren bölümler ile çevresi arasında sürekli bilgi alışverişini sağlayan toplumsal bir süreçtir (Kurt, 2004). Bu toplumsal süreç içerisinde genel bir örgütsel iletişim iklimi kurulduğu gibi her birimin de kendi arasında kurduğu bir iletişim mekanizması vardır.

Aynı zamanda örgütü oluşturan bireylerin düşünce ve davranışlarını şekillendiren, örgütteki değer ve inançlardır (Güçlü, 2003). Örgüt kültürünü bir takım değerlerden oluşan, örgütteki bireyler tarafından benimsenen, geliştirilen ve paylaşılan bir kavram olarak tanımlamak mümkündür (Özkalp ve Kirel, 2016: 191). Kültür, örgüt içindeki bireyleri birbirine ve örgütün amaçlarına doğru bağlayıcı bir rol oynamaktadır. Bu nedenle örgütün amaç, karar, strateji ve politikalarının oluşturulmasında ve başarılmasında kültür önemli bir yere sahiptir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001).

Örgüt kültürünü oluşturan temel öğeler -değerler, normlar, inançlar, törenler, gelenekler, semboller- örgütteki bireylerin davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Hiçbir bireyin yaşadığı toplumun kültüründen bağımsız olarak davranamaması gibi, hiçbir çalışan da örgütün kültüründen bağımsız olarak davranamamaktadır (Taş, 1999). Örgüt kültürü bireyleri bir arada tutan ortak değerleri ifade etmektedir. Örgüt kültürü, örgütteki tutumlar, davranışlar, bilgileri, değerler ve normların toplamıdır. Örgüt kültürü, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkileri ve çevre ile ilişkileri düzenlemektedir. Kısacası örgüt kültürü örgütsel yaşamı düzenler ve örgütün geleceğini belirlemektedir (Köse vd., 2001).

Örgüt kültürünün oluşmasında örgütün kurucusunun etkisi büyüktür. Çünkü örgütün kurucusu, kendisi ile ortak değerlere sahip olan bireyleri bir araya getirmektedir. Örgüt kültürü, tamamen değişime uğramasa da örgüte yeni katılan bireylerle farklılaşmaktadır. Örgüte yeni katılan her birey kendi değerlerini örgüte kazandırdığından, bu durum örgütün kültürünü olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Güçlü, 2003).



Örgüt kültürü bir örgütte “Burada işler nasıl yapılır?” sorusunu temsil etmektedir (Karcıoğlu, 2001; Cameron ve Quinn, 2006: 16; Lumpkin, 2014, s. 3). Bu tanım, örgütün çalışma şeklinden ücret biçimine, çalışanların birbirleriyle olan etkileşimlerinden işverenlerin iş görenlerine karşı olan tavırlarına kadar birçok faktörü içermektedir (Karcıoğlu, 2001; Martin, 2002, s.58). Deal ve Kennedy (2000) örgütsel kültürü; örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimi olarak tanımlayıp, örgüt kültürünün özünü değerlerin meydana getirdiğini belirtir. Koşut bir tanımlamayla; örgüt kültürü; genel olarak kanıksanmış değerler dizisidir. Örgüt, çalışanlarına hangi davranışların kabul edilir, hangilerinin kabul edilemez olduğunu öğretir (Karcıoğlu, 2001; Moorhead ve Griffin, 1989, s.7; Alvesson, 2002, s.3). Bu bağlamda örgüt kültürü, örgüt içindeki kişileri yönlendiren kolektif normların bir dizisi olarak düşünülebilir (Karcıoğlu, 2001; Derin, 2008, s.126). Örgüt kültürü; örgüt üyelerinin paylaştığı değerler, inançlar ve temel varsayımlar bütünüdür (Karcıoğlu, 2001; Prajogo ve Mc Dermott, 2011, s.712; Gibson, Ivancevich ve Donnely, 1982, s.5; Eren, 2001, s.136).

#### *2.6.1.2.Örgüt Yapısı*

Örgüt iklimi, örgütteki yönetim yaklaşımlarından ve formal/informal örgüt yapısından etkilenmektedir (Aksoy, 2006). Örgütün yapısını oluşturan ve örgütün ikliminde etkisi olan bu iki örgüt yapısı aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

##### *2.6.1.2.1.Yönetim Yaklaşımlarına Göre Örgüt Yapısı*

Klasik yönetim yaklaşımlarında verimlilik ön plandadır. Bu yaklaşımlara göre, işin ve örgütün etkili bir biçimde tasarlanması önemlidir. Ancak bu yaklaşımda bireylerin psikolojik ve sosyolojik yönleri göz ardı edilmiştir. Klasik yönetim yaklaşımına sahip örgütlerin odak noktası görevdir. Klasik yönetim yaklaşımlarından etkilenen örgütlerde, kurallar ve işin nasıl yapılacağı önceden belirlenmiş olup, bireylerin yalnızca bu görevleri yerine getirmesi beklenmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s.8).

Neo-klasik yönetim yaklaşımları (davranışsal yaklaşım), klasik yönetimden farklı olarak, bireylerin insani özelliklerini merkeze alan bir yaklaşımdır. Neo-klasik yönetim yaklaşımları ile örgüt yapısının içindeki bireylerin davranışları, davranışlarının nedenleri ve davranışları arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Neo-klasik yaklaşımlardan

etkilenen örgütlerde, örgütün fiziksel mükemmelliğinden ziyade insanların davranışları ve bu davranışına neden olan etkenler ön plandadır (Gülşen ve Gökyer, 2015, s.172- 176).

Örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan duygusal bağlılık, bireylerin örgüte katılmaları, örgütte bulunmaktan mutluluk duymaları ve örgütlerine karşı duygusal bir bağ hissetmeleridir. Böylece birey ile örgüt özdeşleşmiş olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s.2). Duygusal bağı yüksek olan çalışanlar, örgüt ve ile işe karşı güçlü duygusal bağlılık hissederek ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar (Buluç, 2009, s.17).

Klasik ve neo-klasik yaklaşımlar en iyi örgüt yapısını bulmayı amaçlamıştır. Neo-klasik yaklaşımlar, bireylerin katılımının sağlandığı demokratik örgütlere ağırlık vererek, klasik yaklaşımlar gibi en iyi tek yolu bulmaya çalışmışlardır. Çağdaş yönetim yaklaşımlarından biri olan durumsallık yaklaşımı örgütü bir sistem olarak ele alır. Bu yaklaşıma göre bir örgütün yapısı dış çevreden gelen etmenler ile işin niteliği, bireylerin özellikleri, teknolojik imkanlar ve belirlenen hedeflerden gibi iç etmenlerden etkilenmektedir (Can, 2007, s.23). Çağdaş yönetim yaklaşımlarında ise en çok kabul gören iki yaklaşım durumsallık ve süreç yaklaşımıdır. Sistem yaklaşımına göre bir örgüt, karşılıklı ilişkilerin oluşturduğu bir yapıya sahiptir (Aksoy, 2006).

#### 2.6.1.2.2. Formal/ İnformal Örgüt Yapısı

Örgütlerdeki yapıyı formal ve informal örgüt yapısı olarak ikiye ayırmak mümkündür. Formal örgüt yapısı, hiyerarşiyi, kuralları, düzenlemeleri, denetimleri içerirken, informal örgüt yapısı ise normları, arkadaşlık ilişkilerini ve ilgi-çıkar gruplarını kapsamaktadır (Hunt, 1996: 180- 181). Formal örgütler, belirli ortak amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla bireylerin planlı olarak bir araya gelmesiyle oluşur (Balcı, 2016, s.78). İnformal örgütler, örgüt içinde ortaya çıkan, normları, değerleri ve duyguları olan, informal liderlerin bulunduğu resmi olmayan bir sosyal yapılardır (Hoy ve Miskel, 2015, s.14).

Örgütteki birey sayısı arttıkça, bireylerin aynı anda birbirleriyle iletişim kurmasında güçlük yaşandığından, örgüt içinde birtakım parçalanmış ilişkiler ortaya çıkmaktadır.

Bireylerin ilgileri, çıkarları, görevleri ve arkadaş ilişkileri bu alt grupların oluşmasında etkili olmaktadır. Böylece, resmi nitelik taşımayan ancak örgüt için gerekli olan informal gruplar ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde informal yapılar, örgütün devamlılığı için esastır (Hunt, 1996, s.173).

### *2.6.1.3.Gruplar*

Grup, birbirleriyle etkileşim halinde olan, birbirini anlayan ve birbirini bir birimin üyesi olarak kabul eden insan topluluğu olarak tanımlanmaktadır (Hunt, 1996, s.120- 121). Grup, karşılıklı etkileşim halinde bulunan, birbirlerine karşı rol ve statülere sahip olan ve birbirini etkileyen bireylerden oluşan yapıdır (Güney, 2004, s.101).

Grup, ortak bir amacı gerçekleştirmek için iki ya da daha fazla bireyin bir araya gelmesi ve etkileşmesi sonucunda oluşmaktadır. Grup, ortak bir normu paylaşan, farklı rollere sahip bireylerin birbirleriyle etkileşerek ortak bir amacı gerçekleştirmek için oluşturdukları bir yapıyı ifade etmektedir.

Gruplar formal ve informal gruplar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Formal gruplar, yönetim tarafından düzenlenen iş gruplarını ifade etmektedir. İnfomal gruplar ise formal örgütlerin karşılayamadığı ihtiyaç, ilgi ve beklentileri karşılamak amacıyla bireyler tarafından oluşturulan doğal yapılardır (Balcı, 2016, s.85).

Gruplar, bireyler arasında amaç birliği olmaksızın da oluşabilir. Bireylerin bir araya gelerek informal gruplar oluşturmalarının altında yatan üç neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki, insanın sosyal bir varlık olmasından ve informal bir gruba ait olma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Diğer bir neden ise, bireylerin bir görevi yalnız başına başaramayacaklarını düşünerek, bunu diğer bireylerle ortaklaşa yaparak başaracağına inanmasıdır. Son olarak bireylerin örgütteki stres kaynaklarının karşısında kendilerine diğer bireylerin destek olacağını hissetmesidir (McShane ve VonGlinow, 2016, s.132-133).

Örgüt içinde formal ve informal grupların uyum içinde olması örgüt iklimini olumlu yönde etkilemektedir. Bu gruplardaki bireylerin birbirlerine saygı duyması örgütte sağlıklı ilişkilerin kurulmasını sağlamaktadır. Sağlıklı bir örgüt ikliminin oluşturulabilmesi için dostça ve destekleyici ilişkilerin kurulması gereklidir (Aksoy, 2006).

### *2.6.1.4.Yöneticilik ve Liderlik*

Lider, ilişkide bulunduğu bireylerin davranış, tutum ve etkinliklerini değiştirip yöneltme yeteneğine sahip olan kişidir. Yönetici ise mal veya hizmet üretmek amacıyla örgütteki bireyleri çalıştırma sorumluluğu olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Lider, yöneticiden farklı

olarak bireylerin davranışlarını etkileme ve yöneltme becerisine sahiptir (Güney, 2004, s.161, 269).

Liderlik, belirli bir amaç doğrultusunda başkalarını etkileyebilme ve harekete geçirme gücü olarak tanımlanmaktadır (Şişman, 2011, s.3). Liderlik, bireylerin gönüllü olarak örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik davranışlarda bulunmalarını sağlayan, etkileyici davranışları ifade etmektedir (Balcı, 2016, s.147). Liderlik, bir örgütteki bireylerin motivasyonlarını, yeteneklerini, güç ilişkilerini ve ortak yönlerini etkileyen sosyal bir süreçtir (Hoy ve Miskel, 2015, s.377).

Liderlik, iki ya da daha fazla bireyi güç ve etki yoluyla yönlendirmektir. Ancak güç ve etkinin kullanılması bakımından iki liderlik türü ortaya çıkmaktadır. Bunlar formal ve informal liderliktir. Formal lider, otoritesini kullanarak bireylere iş yaptırabilmektedir. İnfomal lider ise gösterdiği liderlik davranışları ile bireyleri etkilemektedir. Bir liderin diğer bireyleri güdülmesi, değer vererek yönlendirmesi onun informal lider olduğunu göstermektedir (Çelik, 2015, s.3).

Liderlik, üyesi oldukları örgütün başarısına destek vermeleri açısından diğer bireyleri etkileme, güdüleme ve geliştirme olarak tanımlanmaktadır. Liderler, örgütteki bireyleri ikna yoluyla ve diğer etkileme teknikleriyle harekete geçirmektedirler. Liderler, bireyleri etkilemede iletişim becerilerini, ödülleri ve diğer kaynakları kullanmaktadırlar. Örgütlerde liderliğin tek bir kişide olmayıp tüm bireylere dağıtıldığı 'paylaşımcı liderlik' ile örgütteki formal otorite azaltılır ve rekabetçi bir kültürün yerine işbirliğine dayalı bir kültür ortaya çıkmaktadır. Bu tür örgütlerde olumlu bir iklimin de oluşacağı söylenebilir (McShane ve VonGlinow, 2016, s.214-215).

Litwin ve Stringer yaptığı çalışmalarında örgüt ikliminin değiştirilmesinde iklimin önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Çalışmanın sonucunda bir örgütte liderlik davranışları olmadan örgüt ikliminin olamayacağı sonucuna varılmaktadır. Bireylerin sergilediği liderlik davranışları ile örgütün ikliminin birbiriyle doğrudan ilişkili kavramlar olduğunu söylemek mümkündür (Hocaniyazov, 2008). Bu sonuçlardan yola çıkarak yöneticilerin gösterdiği liderlik özelliklerinin örgütte olumlu bir iklim yaratmada etkili olduğu söylenebilir.

### 2.6.2. Kişisel Faktörler

Örgütsel etkenlerin yanı sıra çalışanın kişisel özellikleri örgütsel iklimin algılanmasında önemli faktörlerdir. Bu bölümde örgüt iklimini etkileyen kişisel faktörlere yer verilmiştir.

#### 2.6.2.1. Kişilik

Kişilik, bireyi özelliklerinin arkasındaki psikolojik süreçlerle nitelendiren, sürekli olan duygu, düşünce ve davranış kalıpları olarak tanımlanmaktadır. Kişilik, bir bireyi diğerlerin ayıran ya da benzerliklerini ortaya koyan karakteristik özellikler bütünüdür. Bireyin kişiliği, söylem, tavır ve davranışları gözlemlenerek anlaşılabilir (McShane ve VonGlinow, 2016, s.29).

Kişilik, bireyin doğuştan gelen özelliklerinin çevre ile etkileşiminin bir ürünüdür. Kişilik bireyin kendisi için bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerini ifade ederken, diğer bireyler için toplumda belirli özelliklere ve rollere sahip olmasını belirtmektedir (Balcı, 2016, s.136). Kişiliği oluşturan boyutlar, bireyin biyo-fizyolojik yapısı (bedensel özellikler, dış görünüş, cinsiyet, sinir sistemi ve kalıtım özellikleri), grup üyeliği, rol davranışı ve sosyal statüsü olarak sıralanabilmektedir (Saritaş, 1997). Kişilik, bireyin bedensel ve zihinsel özelliklerinin, bireyin davranış ve tutumlarına yansımaları sonucunda oluşmaktadır. Kısacası kişilik, bir bireyi diğerlerinden ayıran ruhsal ve davranışsal özellikleri ifade etmektedir (Güney, 2004, s.144).

Kişilik kavramı, bireyin kendine özgü ve süreklilik gösteren tavır ve davranışlarını tanımlamaktadır. Bireylerin davranışları, içinde bulunduğu örgütteki diğer bireylerle olan etkileşimleri sonucunda oluşmaktadır. Kişilik, birey ile bireyin sosyal çevresi arasındaki etkileşim sonucunda şekillenmektedir. Ancak sosyal çevrenin fiziksel çevreye göre kişilik üzerinde daha çok etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle kişilik, genetik ve çevresel etkenlerin oluşturduğu bir bütündür denilebilir. Her birey kendi özgü kişilik yapısına sahiptir. Bireylerin kişilik özellikleri iş yaşamlarını da etkilemektedir. Örgütlerde bireyler arasında iyi ilişkilerin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi, örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi örgütteki bireylerin kişilik özellikleri ile ilişkilidir (Saritaş, 1997). Buradan hareketle olumlu bir örgüt ikliminin oluşturulmasında kişilik faktörünün önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

#### *2.6.2.2.Kişinin Örgütteki Çalışma Süresi*

Bireylerin örgütteki toplam çalışma süresi örgüt iklimini etkileyen kişisel nedenlerdendir. Çünkü örgüte yeni katılan bir birey ile uzun süredir örgütte görev yapan bireyin örgüte ilişkin görüşleri birbirinden farklıdır. Örgüte yeni katılan bireyin hem işe hem de iş yeri içindeki sosyal ortama karşı yabancılık hissetmesi belirsizliğe, strese ve olumsuz düşüncelere neden olur. Diğer yandan bir örgütte uzun süre çalışan birey iş konusunda ve sosyal ortam ile ilgili bilgili ve deneyimli olduğundan bulunduğu ortama ilişkin olumlu görüşe sahip olur (Aksoy, 2006). Buradan yola çıkarak bireylerin örgütte bulunma süresinin artmasıyla, bireylerin örgüte ilişkin olumlu tutumlar geliştirdiği söylenebilir. Bu da örgüt iklimini etkileyen önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### *2.6.2.3.Diğer Kişisel Değişkenler*

Gün ve Söyük'ün (2017) sağlık kuruluşlarında yaptığı çalışmada örgüt ikliminin eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve gelir düzeyi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmaktadır. Arık'ın (2016) üniversitedeki öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmasında örgüt ikliminin medeni durumla ilişkili olduğu görülürken, bireylerin yaşı ve cinsiyetiyle ilişkili olmadığı görülmektedir. Bu çalışmalardan farklı olarak, Keleş (2017) üniversitedeki akademik ve idari personellerle yaptığı çalışmasında yaşa, kıdeme, çalışma süresi ve akademik kadroya göre bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Sezgin ve Kılınç'ın (2011) ve Memduhoğlu ve Şeker'in (2011) öğretmenlerle yapmış olduğu her iki çalışmada da örgüt iklimi ile cinsiyet ve kıdeme göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmalardan yola çıkarak örgüt ikliminin medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu ve çalışma süresi bazı değişkenlerden de etkilenebileceği görülmektedir.

### **2.7. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki**

Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin moral ve motivasyonlarını olumlu yönde etkilemekte, örgütte olumlu bir hava yaratarak bireylerin örgüte bağlılığını artıran sağlam bir kültürün oluşmasında rol oynamaktadır (Küçükşarı, 2012). Kültür, bir örgütteki bireylerin kendilerine özgü yaşam tarzıdır. Bireyler doğuştan bir kültüre sahip olmaz. Birey, doğumundan ölümüne kadar ki süreçte bulunduğu toplumla etkileşime girerek o kültürün özelliklerine sahip olur (Uğuz, 1999). Örgüt kültürü, örgüt tarafından örgüt üyelerine aşılanmış olan, bireylerin

paylaştıkları inanç ve değerleri ifade etmektedir (Balcı, 2016, s.196). Kısacası, örgüt kültürü, bir örgütün üyeleri tarafından ortak değerler sistemine denir (Güney, 2004, s.185).

Örgüt iklimi, örgüt kültürünün bir parçasıdır (Balcı, 2016, s.196). Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları arasında benzerlikler görülse de bu iki kavram birbirinden ayrılmaktadır. Örgüt iklimi, bir örgütte örgüt kültürünün yarattığı hava olarak tanımlanabilmektedir (Varol, 1989). Örgüt kültürü, örgütün değerlerine bağlı olarak, örgütteki bireylerce paylaşılan ve sürdürülen yaşantılardır. Örgüt iklimi ise, örgütteki bireyler tarafından hissedilen psikolojik durumları ifade etmektedir. Örgüt ikliminin örgüt kültürüne göre daha soyut bir kavram olduğu söylenebilir (Topçu, 1989).

Hoy ve Miskel'e (2015) göre örgüt kültürü, örgütün yapısını bir arada tutan ve örgüte ayırt edici bir kimlik kazandıran değerler bütünüdür. Örgüt kültürü, bir örgütü diğerlerinden ayıran özellikleri ifade etmektedir. Örgüt kültüründe örgüt ikliminden farklı olarak, örgüt ikliminin uygulamaları ve sonuçları gözlenebilirken, örgüt kültüründe bireylerin değer ve inançları doğrudan gözlenemez (Balcı, 2016, s.196). Örgüt iklimi, örgüt kültürünün yarattığı etkinin bireyler tarafından hissedilmesidir. Bu nedenle örgüt iklimi, örgüt kültürüne göre daha durağan niteliklidir. Örgüt iklimi, örgüt kültürünün bir ürünüdür. Örgüt ikliminin oluşmasında, yönetimden ziyade örgütteki bireyler etkilidir. Örgüt iklimi, örgütteki bireyleri ruhsal yönden etkiler ve ilişkilere yön verir. Örgüt iklimini etkileyen her etken, örgüt kültürünü de etkilemiş olur (Başaran, 2008, s.399).

Örgüt kültürü, bir örgütteki bireylerin davranışlarının oluşmasında etkin rol oynamaktadır (Hoy ve Miskel, 2015, s.170). Bir örgütte, örgüt iklimi oluşturulurken örgüt kültürünün öğeleri olan değerler, inançlar ve normlardan faydalanılır. Örgütteki bireylerin örgütün kuralları, değerleri ve inançları gibi kültürü oluşturan etkenleri kabul edip benimsemeleri olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına yardımcı olmaktadır (Güney, 2015, s.18). Kısacası, örgütteki bireylerin örgütün kültürünü benimsemeleri güçlü bir örgüt ikliminin oluşturulmasını sağlamaktadır (Uğuz, 1999). Örgüt kültürü, örgüt ikliminden daha durağan ve sürekliliği ifade eden bir kavram olduğundan, bir örgütün kültürünü belirlemek ve değerlendirmek, örgüt ikliminin gözlemlemekten daha zordur (Karcıoğlu, 2001).

Örgüt kültürü, örgüt iklimini etkilemekte ve şekillendirmektedir. Örgüt kültürü iklime göre daha geniş bir yelpazeye sahip olup, inançları, değerleri ve varsayımları kapsar. Örgüt iklimi ise bireylerin davranışlarını etkileyen çevresel şartları ifade etmektedir. Örgüt kültürü, örgüt iklimine göre daha uzun bir sürede ve süreçte gerçekleşir. İklim ise kültüre göre daha hızlı

bir değişim yaşıyabilir (Buluç, 2013, s.127). Buradan hareketle örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasındaki önemli farklılıklardan birinin de kapsadıkları zaman aralığı olduğu söylenebilir. Örgüt kültürü uzun zaman içinde değişebilirken, iklim kısa bir zaman diliminde değişim gösterebilir (Uğuz, 1999).

## **2.8. Eğitim Örgütlerinde İklim**

Tüm örgütlerde olduğu gibi okulların da kendilerine özgü iklimleri vardır (Memduhoğlu ve Şeker, 2010). Bir okulu diğerlerinden ayıran ve okuldaki her bir bireyi etkileyen okulla ilgili nitelikler, okulun örgüt iklimini oluşturmaktadır. Okul iklimini, okulun kişiliği olarak düşünmek mümkündür (Hoy ve Miskel, 2015, s.349; Gülşen ve Gökyer, 2015, s.349). Okul iklimi, içeriden veya dışarıdan gözlenebilen okul içi çevreyle ilgili nitelikleri ifade etmektedir (Göcen ve Kaya, 2014). Okul iklimi, bir okulda işlerin nasıl yürütüldüğü konusunda fikir sahibi olmayı sağladığı gibi (Aydın, 2014, s.235), okuldaki öğretmen, öğrenci, okul yöneticileri ve veliler dahil olmak üzere herkesin etkilediği ve etkilendiği örgütsel bir özelliktir (Çalık ve Kurt, 2010).

Eğitim bilimciler okul ikliminin öneminden yaklaşık yüz yıldır bahsetmektedirler. Hoy okul ikliminin okuldaki bireylerin ortak algılarına dayanarak gelişip, okuldaki bireyleri etkileyen, onların davranışlarından etkilenen ve süreklilik arzeden bir özellik olduğunu ifade etmiştir (Şenel ve Buluç, 2016). Okul Etkililiği kavramı ise okulların başarıları arasındaki farklılıkların sonucu ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Hedefleri aynı olan iki okulun birinin diğerine göre gözle görülür düzeydeki başarı farkı; bu farkı neyin oluşturduğunun sorgulanmasına neden olmuş ve böylece başarıyı ve başarısızlığı getiren unsurların araştırılması etkili okul araştırmalarını başlatmıştır (Şenel ve Buluç, 2016).

Okul iklimini, okulu saran çevrenin fiziksel ve sosyoekonomik özellikleriyle okuldaki bireylerin etkileşimi sonucunda oluşan ve bu bireyler tarafından psikolojik olarak algılanan özellikler olarak tanımlamak mümkündür. Okul iklimi, öğrenci başarıları, bireyler arasındaki ilişkiler, okulun amaçlarına ulaşma derecesi ve okul- çevre ilişkilerinde önemli bir etkiye sahiptir (Topçu, 1998). Okul iklimi, okuldaki bireylerin kişisel özelliklerine ve deneyimlerine bağlı olarak, okula ve okuldaki bireylere ilişkin kendilerini nasıl hissettiklerine ilişkin duygularının bütünüdür (Dağı, 2017, s.16). Bir okulun iklimi,



yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasında etkileşim tarzı haline gelen yazılı olmayan inançları, değerleri ve tutumları içerir (Welsh, 2000).

Okulda başarı ve güven odaklı bir ikliminin olması, okuldaki bireylerin birbirleriyle iyi ilişkiler kurması ve okulun fiziki olanaklarının yeterli olması gibi etkenler, öğrencilerin akademik başarısını artırdığı gibi okula bağlılıklarını da artırabilmektedir (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010). Okulun çevreyle ilişkisi, okulun amaçları ve bireysel amaçlar arasındaki uyum, okuldaki yönetici ve diğer bireylerin kişisel özellikleri, okul iklimini etkileyen önemli unsurlardır. Okul iklimini etkileyen başlıca etkenlerden biri okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarıdır. Çünkü kişiler arasındaki etkileşimde okul yöneticilerinin rolü önemli ölçüdedir. Okul yöneticilerinin dışında öğretmenler, öğrenciler veya diğer personeller de okul iklimini etkilemektedir (Topçu, 1998). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin okuldaki davranış, tutum ve bağlılıkları okulun iklimini oluşturmaktadır. Okul iklimi, okuldaki bireylerin okul hakkındaki duygu ve düşüncelerini kapsamaktadır (Dağlı, 2017, s.22).

Olumlu bir iklime sahip okullarda, bireyler kendilerini değerli hissederler ve okulun amaçlarına ulaşabilmek için işbirliği yaparak çalışırlar (Çalık, Kurt ve Çalık, 2011). Olumlu iklime sahip okulların açık iklime sahip olduğu görülmektedir. Açık iklime sahip okullarda okul yöneticileri öğretmenleri destekler, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine saygı duyar ve liderlik davranışları sergiler. Aynı zamanda bu tip okullarda öğretmenler mutludur, birbirleriyle samimi ilişkiler kurar ve işbirliği yapar (Hoy ve Miskel, 2015, s.187). Açık iklime sahip okulların sağlıklı okullar olduğunu söylemek mümkündür. Yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve diğer personellerin uyum içinde çalıştığı, okul çevresinin ve toplumun makul olmayan istekleriyle başarıyla başa çıkabilen okullar sağlıklı okullardır. Öğretmenlerin; görev aldıkları, sorumluluklarının olduğu, bilgili ve ilgili oldukları konularda kararların verilmesi sürecine katıldıkları, öğrencilerin veya kendi sorunlarını birlikte çözme olanağı bulduğu, liderlik vasfının ön plana çıkarıldığı ve elverişli bir ortamda çalıştıkları durumlarda onların yeterlik algıları güçlü olmaktadır (Kurt, 2012).

Sağlıklı okullarda öğrencilerin akademik başarısı yüksektir. Öğretmenlerde akademik mükemmeliyetçilik anlayışı hâkimdir. Yöneticiler, öğretmenlerle arkadaşça ilişkiler kurar ve mesleki liderlik yapar (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s.69; Hoy ve Miskel, 2015, s.190-192).

Sağlıklı iklime sahip okullarda öğretmenler arasında samimiyet, dayanışma ve aidiyet duyguları görülmektedir. Öğretmenlerle yöneticiler arasındaki karşılıklı saygı, öğretmenlerle öğrenciler arasında da görülmektedir. Yöneticiler, öğretmenlerin karara katılımını sağlamaktadır. Bu tür okullarda öğretmenler ve öğrenciler kendilerini okula bağlı hissederler. Bu tür iklimin oluşmasında okul müdürünün rolü büyüktür (Dağlı, 2017, s.8).

Olumsuz bir iklime sahip olan okulların kapalı iklime sahip olduğu söylenebilir. Kapalı iklime sahip okullarda okul yöneticileri katı ve zorlayıcı bir tutuma sahiptir. Öğretmenleri sık sık kontrol eder ve liderlik davranışları sergilemez. Bu tip okullarda öğretmenler birbirleriyle iyi ilişkiler kurmaz ve ortamda güvensizlik hâkimdir. Öğretmenler mutsuzdur ve işine kendini adamaz (Hoy ve Miskel, 2015, s.187). Kapalı iklime sahip okulları hasta okullar ya da sağlıksız okullar olarak adlandırmak mümkündür. Hasta okullar, çevreden gelen zararlı güçlerden çabuk etkilenirler (Gülşen ve Gökyer, 2015, s.350). Sağlıksız örgüt iklimine sahip okullarda, yöneticiler ve öğretmenler toplumun baskılarıyla mücadele etmek zorundadır. Yöneticiler, öğretmenleri yönlendirmede ve onlara mesleki liderlik yapmakta yetersizdir. Öğretmenler ve öğrenciler başarılı olma kaygısı taşımazlar bu nedenle öğrencilerin akademik başarıları düşüktür (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s.69-70; Hoy ve Miskel, 2015, s.192).

Eğitim ve öğretimin lideri olan okul müdürünün okul ikliminde doğrudan ya da dolaylı yollarla etkisi bulunmaktadır. Okul müdürü, öğretmenlerin ve öğrencilerin gereksinimlerini karşılayarak başarılı bir iklim yaratabilir. Okul müdürünün tüm bireylere adil davranması ve eşit mesafede durması açık bir iklimin oluşmasına zemin oluşturmaktadır. Okul ikliminin oluşturulmasında, öğretmenlerin öğrencilere karşı yaklaşımı, öğretmenler arasındaki işbirliği ve veli desteği de oldukça önemlidir (Dağlı, 2017, s.20-22).Buradan hareketle eğitim örgütlerinde akademik başarısının artırılabilmesi için açık bir örgüt ikliminin var olması gerektiği söylenebilir. Öğretmen, öğrenci ve diğer personellerin okula bağlılığın artırılması okulun başarısını doğrudan etkilediğinden, okullarda iklimin ne denli önemli olduğu gözler önüne serilmektedir.

Bir örgütün etkili bir şekilde işlevlerini yerine getirmesinde ortak kültürün varlığı göz ardı edilmemelidir. Özellikle eğitim kurumlarında öğrenenlerin, model olarak gördükleri kişiler olan çalışanların tutum ve davranışlarında tutarsızlıklar gözlemlemeleri, eğitim faaliyetlerinin amacına uygun yürütülmesinde de bir engel olarak görülebilir (Ural, 2014). Eğitim kurumlarında çalışanların eğitim sisteminin verimli ürün elde etmesinde kendilerine

düşen sorumlulukları yerine getirmeleri kadar, yapıcı ve tutarlı birer model olmaları da önemli olacaktır. Bu olgular bir araya getirildiğinde eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi adına olumlu izlenimler edinmeleri, geleceğin eğitim aktörlerinin tutumlarına yansıtacağı ve etkili okul iklimi ortamlarını doğuracağı gerçeği unutulmamalıdır (Ural, 2014).

Okulun öğrencinin üzerindeki etkisi yadsınamaz. Bu yüzden okuldaki örgütsel iklim öğrenciyi doğrudan etkilemekte ve davranışlarına yön vermektedir (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Akman, 2010). Okullardan beklenen temel işlevlerden biri, etkili bir öğrenme gerçekleştirilmesidir. Bunun için de öncelikle okulda olumlu bir öğrenme ve okul ikliminin oluşturulması gerekir (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Şişman ve Turan, 2004). Olumlu bir okul ikliminde akademik gelişime ve öğrenmeye önem verilir; öğrenciler ve öğretmenler arasında olumlu ilişkiler vardır; okul toplumunun tüm üyeleri birbirine saygı duyar; adil ve tutarlı bir disiplin politikası izlenir; aile desteği ve katılımı önemsenir. Bu nedenle, öğrencilerin okula bağlılık göstermesi, okul iklimi ve okuldan memnuniyet ile ilişkilidir (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Özdemir vd. 2010). İletişimin geliştirilmesinde örgüt ikliminin önemi büyüktür (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Kılıç ve Önen, 2011). Okullar sağlıklı bir örgütsel ortam sunmak ve içindeki insanların en yüksek düzeyde kişisel, sosyal ve akademik öğrenmeleri için imkân tanımak zorundadır (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Taşkiran, 2008).

Okullar öğrencileri davranışsal, duygusal ve akademik olarak geliştirmede güvenli bir ortam sağlamak için sorumludurlar (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Blum, 2005). Güvenli bir okul ortamı oluşturma çabaları, okul ve sınıf içinde uygun olmayan davranışları azaltmayı amaçlamaktadır (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Jannasch-Pennel, DiGangi, Pukys & Diken, 2002). Bir okulda sağlıklı bir iklim, okul etkililiği ve verimliliğinin yükseltilmesi koşullarından biri olarak görülür (Bektaş ve Nalçacı, 2013; Arıman, 2007). Eğitimciler yetiştiren bir fakültenin sağlıklı bir iklime sahip olması önemlidir.

## **2.9.İlgili Araştırmalar**

Okul iklimi konusunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Aşağıda konuya ilişkin çalışmalar iki ayrı başlık halinde incelenmektedir.

### 2.9.1.Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Lisansüstü tezler boyutunda incelendiğinde okul iklimi üzerine yazılan yüksek lisans ve doktora tezleri olduğu görülmektedir. Sayın (2017) tarafından yazılan “Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli yüksek lisans tezinin amacı öğretmen performans değerlendirme sürecinde kullanılması gereken kriterleri öğretmen, okul yöneticisi ve öğrenci görüşleri ile belirleyip, okul ikliminin öğretmen performansı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri, çoklu veri kaynakları ile performans değerlendirme sürecinde cinsiyet, kıdem, okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılıklar oluştururken; mezun olunan okul değişkeninde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul iklimi algıları incelendiğinde ise, okul kademesi bakımından anlamlı bir farklılık oluşurken; cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul değişkeninde anlamlı bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir. Okul ikliminin öğretmen performansı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Okul ikliminin 'İdare İlişkisi' alt boyutu ile öğretmen performansı arasında yüksek düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Okul iklim algılarını olumlu yönde geliştiren öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki performanslarının da yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okul iklimine ilişkin bir diğer yüksek lisans tezi ise Çolak (2016) tarafından yazılmış. “Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)” isimli tezidir. Tezin amacı okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Muğla il merkezi ve ilçelerindeki kamu ve özel okul öncesi eğitim kurumları, ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Tarama modelindeki araştırmanın örneklemini 434 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen Öğretmen Özerkliği Ölçeği ve Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel İklim Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre okul müdürleri en çok destekleyici, en az emredici davranışlar sergilemektedir. Öğretmenler ise en çok işbirlikçi, en az umursamaz davranışlar sergilemektedir. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri, cinsiyet, okul türü, haftalık ders yükü, okul kademesi, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta; kurumdaki hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Araştırmada yer alan okulların ikliminin müdür davranışları açısından açıklık düzeyi çok düşük, öğretmen davranışları açısından açıklık düzeyi ise çok yüksektir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre,

öğretmenlerin genel özerklik davranışları orta düzeyin üzerindedir. Öğretmenler, özerklik boyutları arasında en çok öğretme sürecinde özerklik davranışları sergilemektedir. Bu boyutu sırası ile mesleki iletişim özerkliği ve öğretim programı özerkliği izlemektedir. Öğretmenlerin özerklik davranışlarını en az sergiledikleri boyut ise mesleki gelişim özerkliğidir. Öğretmenlerin özerklik davranışları, okul türü, okul kademesi, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta; cinsiyet, haftalık ders yükü, kurumdaki hizmet süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaşmamaktadır. Okul iklimi boyutları, öğretmenlerin genel özerklik davranışlarının %8'ini açıklamaktadır. Öğretmenlerin genel özerklik davranışları ile destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde; emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı arasında negatif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır. Destekleyici ve emredici müdür davranışı, öğretmenlerin genel özerklik davranışlarının anlamlı yordayıcılarıdır.

Diğer taraftan; Ural'ın 2014 yılında yayınlanan makalesinde Gazi Üniversitesi çalışanlarının örgüt iklimine yönelik orta düzeyde ve daha olumsuz yaklaşım sergilendiğine değinmiştir. Özellikle elde edilen gelirin yeterliliği, çalışanların performanslarıyla ilgili geri bildirim verilmesi, çalışanların güdülenmesi ve atama-yükseltme durumunda liyakat ilkesinin gözetilmesi konularında (2.5'in altında gerçekleşen aritmetik ortalama ile) diğer konulara göre en olumsuz görüşler belirtilmiştir. Ural (2014) bu olumsuz yaklaşıma ilişkin soyut önerileri ise şu şekilde sıralamaktadır. "Üniversite çalışanlarının gelirleri artırılması için gerekli girişimler yapılarak sonuçlandırılmalıdır. Çalışanların gelirlerini artırılması yanında adaletli bir ücret sisteminin üretilmesi için çaba gösterilmedir. Konuya ilişkin etkili bir kamuoyu desteği sağlayabilmek için bilim örgütlerinin işlevlerine dikkat çekilmelidir."

Özdere (2017) tarafından yazılan ve danışmanlığını Çetin Terzi'nin yürüttüğü doktora tezinin ise amacı görüşlerine dayalı olarak öğretmenlerin okullarında maruz kaldıkları şiddet olayları, bu olayların nedenlerine ilişkin bireysel ve örgütsel faktörleri ortaya çıkarmak ve bunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirmektir. Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılı Niğde ili Merkez ilçede yer alan resmi liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlere yönelik şiddet anketi ve okul iklim ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlere yönelik şiddet anketi araştırmacı tarafından geliştirilmiş, okul iklim ölçeği ise alanyazında var olan bir ölçeğin uyarlamasıdır. Araştırmanın bulgularına göre, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere, lisansüstü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere,

6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler 1-5, 11-15, 16-20 ve 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha sık şiddete uğramaktadır. Ayrıca C tipi liselerdeki öğretmenler A ve B tipi liselerdeki öğretmenlere göre, meslek liselerindeki öğretmenler genel liselerdeki öğretmenlere göre, kırsaldaki liselerdeki öğretmenler şehirdeki liselerdeki öğretmenlere göre ve büyük liselerdeki öğretmenler daha küçük liselerdeki öğretmenlere göre daha sık şiddete uğramaktadır. Araştırmanın bulgularına göre okul ikliminin başarı baskısı ve kurumun savunmasızlığı alt boyutlarının öğretmenleri şiddetten korumada, meslektaş liderliği ve profesyonel öğretmen davranışı yaşanan olay sonrası öğretmenlerin iyileşme süreci adına daha önemli olduğu söylenebilir. Fakat öğretmenlere yönelik şiddet sorununa öğretmenlerin ve okulların belirli özelliklerinden ziyade öğrencilerin akademik başarı düzeyi, sosyoekonomik ve sosyokültürel seviyeleri açısından yaklaşılmasının daha önemli olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak; Okul iklimine ilişkin araştırmalar genellikle öğretmen davranışını ve algısını belirlemeye yöneliktir. Bununla birlikte, okul ikliminin öğrenciler tarafından nasıl algılandığına ilişkin çalışmalar oldukça sınırlıdır (Çalık ve Kurt, 2010). Bu nedenle, öğrencilerin okul iklimine ilişkin algılarını belirlemeye yönelik araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

### **2.9.2.Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Rochester Institute of Technology Üniversitesi'nde gerçekleştirilen ve Roberts (2007) tarafından yazılan “Student's Perception of School Climate” isimli yüksek lisans tezinde, öğrencilerin okul iklimi algılarının hangi düzeyde olduğu, okul iklimi algılarının demografik değişkenlere göre hangi düzeyde farklılaştığı ve okul iklimi algılarının okul başarılarına hangi düzeyde etki ettiği araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre, öğrencilerin cinsiyet değişkeninin okul iklimi algısında farklılaşmaya neden olmadığı ve okul iklimini etkileyen önemli bir faktör olan öğretmen-öğrenci ilişkisinin öğrenci başarısında etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Jankens (2011) tarafından yazılan “An Examination of the Relationship Between School Climate and Student Growth in Select Michigan Charter Schools” isimli doktora tezinde ise okul iklimi ile öğrenci gelişimi arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul müdürünün ve öğretmenlerin açıklıkları ile öğrencilerin gelişimleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; öğrencilerde oluşan olumlu okul iklimi algısı ile öğrenci gelişimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

## BÖLÜM 3

### YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algılarının bazı değişkenlere göre ortaya konulmasının amaçlandığı bu araştırma genel tarama modelindedir. Tarama modeli, eskiden var olan veya şuan da devam eden durumları var olduğu şekliyle ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma şeklidir (Karasar, 2014). Bu araştırma ile farklı üniversitelerde okuyan eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algılarının karşılaştırmalı olarak ortaya konması ve üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine göre ortaya çıkabilecek farklılıkların belirlenmesi araştırılmaktadır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni: Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesine devam eden 2823; Hasan Kalyoncu Üniversitesi Eğitim Fakültesine devam eden 1042 olmak üzere toplamda 3865 öğrenciden oluşmaktadır. Bu amaç doğrultusunda kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilen Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesinden 301 ve Hasan

Kalyoncu Üniversitesi Eğitim Fakültesinden 262 olmak üzere öğrenimlerine devam eden 563 üniversite öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

- Katılımcılara İlişkin Bilgiler:

Katılımcıların üniversiteye, cinsiyete, bölüme ve sınıfa göre dağılımlarını ifade eden tablolara yer verilmiştir.

Tablo 1.

*Katılımcıların Üniversite Türüne Göre Dağılımları*

| Üniversite | Öğrenci Sayısı | Oran (%) |
|------------|----------------|----------|
| Devlet     | 301            | 53,5     |
| Vakıf      | 262            | 46,5     |
| Toplam     | 563            | 100,0    |

Tablo 2'ye göre; öğrencilerin okul dağılımına bakıldığında %53,5'inin devlet üniversitesinde, %46,5'inin ise vakıf üniversitesinde eğitim aldığı görülmektedir.

Tablo 2.

*Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı*

| Cinsiyet | Öğrenci Sayısı | Oran (%) |
|----------|----------------|----------|
| Kadın    | 442            | 78,5     |
| Erkek    | 121            | 21,5     |
| Toplam   | 563            | 100,0    |

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında %78,5'inin kadın, %21,5'inin ise erkek olduğu görülmektedir.



Tablo 3.

*Bölüm Dağılımı*

| Bölüm                  | Öğrenci Sayısı | Oran (%) |
|------------------------|----------------|----------|
| Sınıf                  | 120            | 21,4     |
| Matematik              | 69             | 12,3     |
| Okul Öncesi            | 64             | 11,4     |
| Fen                    | 63             | 11,2     |
| PDR                    | 59             | 10,5     |
| Sosyal                 | 55             | 9,8      |
| Özel Eğitim            | 47             | 8,4      |
| Güzel Sanatlar Eğitimi | 44             | 7,7      |
| İngilizce              | 42             | 7,3      |
| Toplam                 | 563            | 100,0    |

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim gördüğü bölümlere göre dağılımına bakıldığında öğrencilerin %21,4'ü sınıf öğretmenliği, %12,3'ü matematik öğretmenliği, %11,4'ü okul öncesi, %11,2'si fen, %10,5'i PDR, %9,8'i sosyal, %8,4'ü özel eğitim, %7,7'si güzel sanatlar ve %7,3'ü de İngilizce bölümlerinde eğitim görmektedir.

Tablo 4.

*Sınıf Dağılımı*

| Sınıf  | Öğrenci<br>Sayısı | Oran<br>(%) |
|--------|-------------------|-------------|
| 1      | 172               | 30,7        |
| 2      | 203               | 36,2        |
| 3      | 66                | 11,4        |
| 4      | 122               | 21,7        |
| Toplam | 563               | 100,0       |

Araştırmaya katılan öğrencilerin %30,7'sini 1.sınıf, %36,2'sini 2. sınıf, %11,4'ünü 3. sınıf ve %21,7'sini de 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Tez kapsamında Terzi (2015) tarafından geliştirilen Üniversite Öğrencilerine Yönelik Okul İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 3 alt boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları okula bağlılık (5 madde), iletişim (6 madde) ve öğrenme ortamı (6 madde) şeklindedir.

Araştırmanın verileri 2017-2018 akademik yılı bahar yarıyılında araştırmacı tarafından toplanmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algılarını ölçmeye yönelik uygulanan anketlerin verileri SPSS paket programına yüklenerek analizleri yapılmıştır. Eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algısını ölçmek için 17 maddelik 5'li likert ölçeğine göre dereceli olan “Üniversite Öğrencilerine Yönelik Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları okula bağlılık (5 madde), iletişim (6 madde) ve öğrenme ortamı (6 madde) şeklindedir. Ölçek ve alt boyutların ortalaması 1-5 arası puan alabilmektedir.

Kullanılan ölçek ve alt boyutların analiz yapmaya uygun olup olmadığı, örneklem hacminin yeterli olup olmadığı ve verilerin rastgele dağıldığının tespiti için Geçerlilik Analizi kullanılmıştır. Ölçeğe uygulanan DFA sonucunda  $x^2/SD$  oranı 2.61, RMSA, .063, NFI, .096, NNFI, .097, CFI, .098, IFI, .098, RFI, .095, GFI, .095, AGFI, .088 bulunmuştur. Bu veriler ölçeğin oldukça iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenirlik değerleri okula bağlılık boyutu için  $\alpha = .75$ , iletişim için  $\alpha = .86$ , üçüncü boyutu olan öğrenme ortamı için  $\alpha = .81$  bulunmuştur. Ölçeğin geneli için güvenirlik  $\alpha = .90$  olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir. Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Özdamar, 2002:673).

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenirli değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçeğin güvenirliği düşük
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenirli
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenirli bir ölçektir

Öğrencilere ait kişisel bilgilerin dağılımını göstermek için frekans analizi, ölçeğin ortalama, standart sapma gibi değerlerini göstermek için ise tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır.

Gruplar arası farka bakmak için Varyans (Anova) analizi yapılmıştır. Ayrıca Farkların kaynağına bakmak için Tukey HDS testi kullanılmıştır.

Okul iklimi algısının öğrencilerin üniversite, cinsiyet, bölüm ve sınıf düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği T (independent simple t testi) ve F (tek yönlü varyans analizi = Anova) testleri ile test edilmiştir. T ve F testleri uygulanmadan önce hipotezler kurulmuş daha sonra hipotezlere uygun olan testler ile hipotez sonuçları yorumlanmıştır.

Student T testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak amacıyla kullanılır. T testi, bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler. T testi için sıfır hipotezi ve alternatif hipotezi aşağıdaki gibidir.

Eğer ikiden fazla grubun ortalamaları karşılaştırılacak ise F (Varyans Analizi) Testi uygulanır. İki den fazla grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test eden Varyans Analizi testinin hipotezi aşağıdaki gibidir.

Varyans Analizi sonucu anlamlılık değerinin  $p<0,05$  yani ortalamalar arasında anlamlı farklılık olduğu zaman farklılıkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini test etmek için Tukey HSD testi uygulanmıştır.

Yukarıda belirtilen analizler aşağıda tablolar ve grafikler ile gösterilip test sonuçları yorumlanmıştır.

- Güvenilirlik Analizi

Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ve her bir boyutun madde sayısı aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 5.

*Güvenilirlik Analizi*

| lek              | Cronbach's<br>Alpha | Madde<br>Sayısı |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| Okula Bağlılık     | 0,875               | 5               |
| İletişim           | 0,877               | 6               |
| ğrenme Ortamı     | 0,855               | 6               |
| Okul İklimi Algısı | 0,924               | 17              |

Yukarıdaki güvenilirlik analizi tablosuna göre okul iklimi algısı ve tüm alt boyutları için güvenilirlik katsayısı  $\alpha>0,80$  bulunmuştur. Bu değerler ölçek ve alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğunu, ölçekten soru çıkarmaya ya da ekleme gerek olmadığını, verilerin analiz yapmak için uygun olduğunu göstermektedir.

## **BÖLÜM 4**

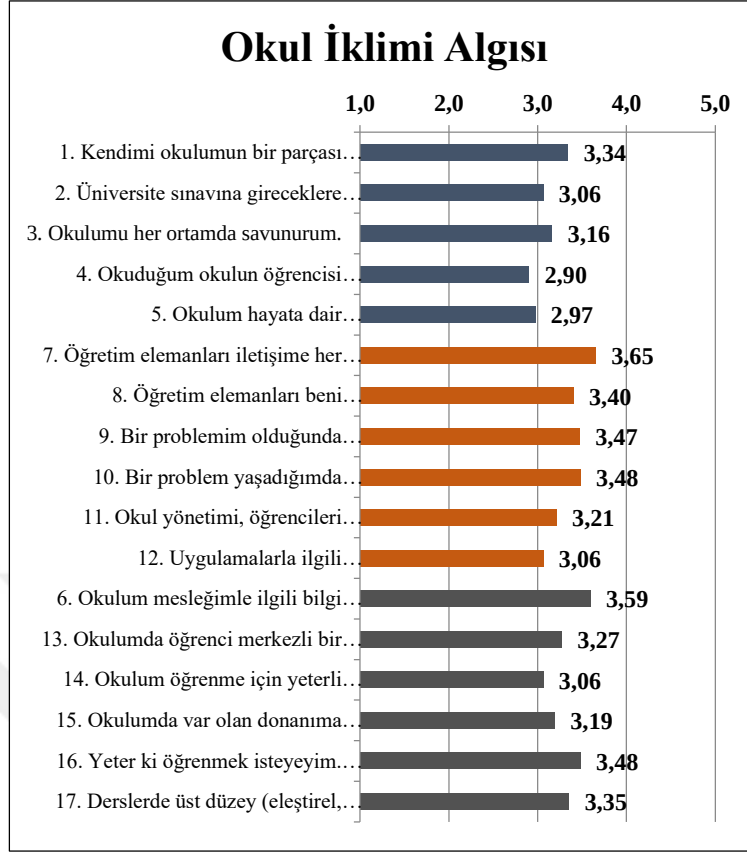
### **BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde katılımcıların okul iklim algılarına ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

- Okul İklimi Algısı

Okul iklimi ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler, okul iklimi algısının üniversiteye, cinsiyete, bölüme ve sınıf düzeyine göre farklılığının incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Aşağıdaki tabloda öğrencilerin okul iklimi ölçeğindeki her maddeye olan ortalama eğilim düzeyi gösterilmiştir.



Şekil 1.Okul İklimi Algısı

Şekil 1'e göre en yüksek algı 3,65 ortalama ile "öğretim elemanları iletişime her zaman açıktır" ifadesi olmuştur. En düşük algı ise 2,90 ortalama ile "okuduğum okulun öğrencisi olmak bir ayrıcalıktır" ifadesi olmuştur. Diğer maddelerin ortalama eğilim düzeylerinin ise şu şekilde oluştuğu gözlenmiştir. 3,34 ortalama ile "kendimi okulun bir parçasıymış gibi görüyorum", 3,04 ortalama ile "üniversite sınavına gireceklere kendi okulumu tercih etmelerini öneririm", 3,06 ortalama ile "okulumu her ortamda savunurum", 2,97 ortalama ile "okulum hayata dair beklentilerimi karşılamaktadır", 3,40 ortalama ile "öğretim elemanları beni dinlemek için gönüllü davranır", 3,47 ortalama ile "bir problemim olduğunda öğretim elemanlarına danışmaktan çekinmem", 3,48 ortalama ile "bir problem yaşadığımda öğretim elemanları elinden geleni yapar", 3,21 ortalama ile "okul yönetimi, öğrencileri uygulamalar hakkında zamanında bilgilendirir", 3,06 ortalama ile "uygulamalarla ilgili düşüncelerimi okul yönetimine yeterli düzeyde aktarabilirim", 3,59 ortalama ile "okulun mesleğimle ilgili bilgi ve becerileri yeterli düzeyde kazandırmaktadır", 3,27 ortalama ile "okulumda öğrenci merkezli bir eğitim anlayışı söz konusudur", 3,06

ortalama ile “okulum öğrenme için yeterli fiziksel donanıma sahiptir”, 3,19 ortalama ile “okulumda var olan donanımlara kolaylıkla erişebilir ve kullanabilirim”, 3,48 ortalama ile “yeter ki öğrenmek isteyeyim, okulumda fırsatını mutlaka bulurum” ve 3,35 ortalama ile “derslerde üst düzey (eleştirel, yaratıcı, vb.) düşünmeye ağırlık verilir.

Tablo 1.

*Okul İklimi Ölçeğinin Alt Boyutlarına ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler*

| Ölçeğe İlişkin Alt Boyutlar | N   | Min  | Mak  | Ortalama | Std.<br>Sapma |
|-----------------------------|-----|------|------|----------|---------------|
| Okula Bağlılık              | 563 | 1,00 | 5,00 | 3,09     | 0,929         |
| İletişim                    | 563 | 1,00 | 5,00 | 3,38     | 0,879         |
| Öğrenme Ortamı              | 563 | 1,00 | 5,00 | 3,32     | 0,818         |
| OKUL İKLİMİ ALGISI          | 563 | 1,00 | 5,00 | 3,27     | 0,739         |

Tablo 6’da okul iklimi algısı ve alt boyutlarına ait tanımlayıcı istatistiksel değerler bulunmaktadır. Ortalama değer 1-5 arasında değiştiği derecelendirme sistemine göre öğrencilerin okul iklimi algısının orta düzeyde (ort=3,27) olduğu görülmektedir. İletişim algısı (3,38) diğer iki boyuta göre biraz daha yüksek iken, okula bağlılık algısı (3,09) diğer iki boyuta göre biraz daha düşük düzeydedir.

Tablo 2.

*Okul İklimi Algısının Üniversiteye Göre Farklılığının İncelenmesi*

| Boyut              | Üniversite | Öğrenci Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | T     | Anlamlılık (P) |
|--------------------|------------|----------------|----------|------------|-------|----------------|
| Okula Bağlılık     | Devlet     | 301            | 3,07     | ,90216     | -     | 0,787          |
|                    | Vakıf      | 262            | 3,09     | ,96041     | 0,270 |                |
| İletişim           | Devlet     | 301            | 3,19     | ,80722     | -     | 0,000          |
|                    | Vakıf      | 262            | 3,58     | ,91318     | 5,406 |                |
| Öğrenme Ortamı     | Devlet     | 301            | 3,20     | ,77115     | -     | 0,000          |
|                    | Vakıf      | 262            | 3,45     | ,85134     | 3,581 |                |
| Okul İklimi Algısı | Devlet     | 301            | 3,16     | ,70527     | -     | 0,000          |
|                    | Vakıf      | 262            | 3,39     | ,75739     | 3,779 |                |

Vakıf üniversitelerinde eğitim gören öğrencilerin okul iklimi algısı (3,39) devlet okulunda eğitim gören öğrencilere göre (3,16) daha yüksek düzeydedir. Anlamlılık değerinin  $p=0,000<0,05$  olmasından dolayı aradaki fark anlamlıdır. Yani, öğrencilerin okul iklimi algısı üniversiteye göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Okul iklimi algısının alt boyutları incelendiği zaman okula bağlılık için algı düzeyi üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermemekte ( $p=0,787>0,05$ ), iletişim ve öğrenme ortamı için algı düzeyi üniversiteye göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0,000<0,05$ ). Vakıf üniversitelerinde eğitim gören öğrencilerin iletişim ve öğrenme ortamı ile ilgili algı düzeyi devlet üniversitelerinde eğitim gören öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayalı olarak devlet okullarında eğitim gören öğrencilerin iletişim ve öğrenme ortamıyla ilgili algı düzeyleri, Vakıf üniversitelerde eğitim gören öğrencilerin algı düzeylerine oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.



Tablo 3.

*Okul İklimi Algısının Cinsiyete Göre Farklılığının İncelenmesi*

| Boyut              | Cinsiyet | Öğrenci Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | t       | Anlamlılık (P) |
|--------------------|----------|----------------|----------|------------|---------|----------------|
| Okula Bağlılık     | Kadın    | 442            | 3,09     | ,94087     | 0,533   | 0,594          |
|                    | Erkek    | 121            | 3,04     | ,88957     |         |                |
| İletişim           | Kadın    | 442            | 3,33     | ,89084     | - 1,788 | 0,074          |
|                    | Erkek    | 121            | 3,50     | ,82854     |         |                |
| Öğrenme Ortamı     | Kadın    | 442            | 3,32     | ,81779     | 0,304   | 0,761          |
|                    | Erkek    | 121            | 3,30     | ,82426     |         |                |
| Okul İklimi Algısı | Kadın    | 442            | 3,26     | ,74162     | - 0,452 | 0,651          |
|                    | Erkek    | 121            | 3,29     | ,73107     |         |                |

Okul iklimi algısının cinsiyete göre farklılığı incelendiğinde anlamlılık değerinin  $p=0,651>0,05$  olduğu görülmektedir. Bu değer ortalamalar arasında anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir. Yani, öğrencilerin okul iklimi algısı cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt boyut bazında da inceleme yapıldığında tüm alt boyutların anlamlılık değerinin  $p>0,05$  olduğu, yani ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.

*Okul İklimi Algısının Bölüme Göre Farklılığının İncelenmesi*

| Boyut    | Bölüm                  | Öğrenci Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | F     | Anlamlılık (P) |
|----------|------------------------|----------------|----------|------------|-------|----------------|
| Okula    | Sınıf                  | 120            | 3,15     | ,88302     | 3,065 | 0,002          |
| Bağlılık | Fen                    | 63             | 3,29     | ,93247     |       |                |
|          | Matematik              | 69             | 2,80     | ,78184     |       |                |
|          | Sosyal                 | 55             | 3,30     | ,83459     |       |                |
|          | Okul Öncesi            | 64             | 3,19     | ,90319     |       |                |
|          | İngilizce              | 41             | 2,70     | 1,17480    |       |                |
|          | PDR                    | 59             | 2,95     | 1,09667    |       |                |
|          | Özel Eğitim            | 47             | 3,21     | ,74635     |       |                |
|          | Güzel Sanatlar Eğitimi | 43             | 2,97     | ,89611     |       |                |
| İletişim | Sınıf                  | 120            | 3,13     | ,94373     | 4,648 | 0,000          |
|          | Fen                    | 63             | 3,17     | ,96487     |       |                |
|          | Matematik              | 69             | 3,20     | ,68482     |       |                |
|          | Sosyal                 | 55             | 3,44     | ,77512     |       |                |
|          | Okul Öncesi            | 64             | 3,58     | ,76058     |       |                |
|          | İngilizce              | 41             | 3,75     | ,90411     |       |                |
|          | PDR                    | 59             | 3,72     | ,83531     |       |                |
|          | Özel Eğitim            | 47             | 3,35     | 1,03209    |       |                |
|          | Güzel Sanatlar Eğitimi | 43             | 3,38     | ,66723     |       |                |
| Öğrenme  | Sınıf                  | 120            | 3,26     | ,85511     | 1,884 | 0,060          |
| Ortamı   | Fen                    | 63             | 3,24     | ,88384     |       |                |
|          | Matematik              | 69             | 3,17     | ,71306     |       |                |

|        |                        |     |      |        |       |       |
|--------|------------------------|-----|------|--------|-------|-------|
|        | Sosyal                 | 55  | 3,45 | ,74136 |       |       |
|        | Okul Öncesi            | 64  | 3,56 | ,65829 |       |       |
|        | İngilizce              | 41  | 3,28 | ,93674 |       |       |
|        | PDR                    | 59  | 3,49 | ,98498 |       |       |
|        | Özel Eğitim            | 47  | 3,20 | ,73077 |       |       |
|        | Güzel Sanatlar Eğitimi | 43  | 3,19 | ,70331 |       |       |
| Okul   | Sınıf                  | 120 | 3,18 | ,76811 | 1,966 | 0,049 |
| İklimi | Fen                    | 63  | 3,23 | ,83786 |       |       |
| Algısı | Matematik              | 69  | 3,07 | ,59720 |       |       |
|        | Sosyal                 | 55  | 3,40 | ,64749 |       |       |
|        | Okul Öncesi            | 64  | 3,46 | ,58473 |       |       |
|        | İngilizce              | 41  | 3,28 | ,88000 |       |       |
|        | PDR                    | 59  | 3,41 | ,85291 |       |       |
|        | Özel Eğitim            | 47  | 3,26 | ,73740 |       |       |
|        | Güzel Sanatlar Eğitimi | 43  | 3,19 | ,60617 |       |       |

Okul iklimi algısının öğrencilerin bölümüne göre farklılık gösterip göstermediği test edildiğinde anlamlılık değerinin  $p=0,049<0,05$  olduğu görülmektedir. Bu değere göre ortalamalar arasında anlamlı farklılık vardır. Yani, öğrencilerin okul iklimi algısı bölüme göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Okul öncesi bölümünde eğitim gören öğrencilerin algı düzeyi (3,46) diğer öğrencilere göre daha yüksek, matematik bölümü öğrencilerinin algı düzeyi ise (3,07) diğer öğrencilere göre daha düşük düzeydedir.

Alt boyut bazında inceleme yapıldığında okula bağlılık ( $p=0,002<0,05$ ) ve iletişim ( $p=0,000<0,05$ ) algı düzeyleri bölüme göre anlamlı farklılık gösterirken, öğrenme ortamı algısı ( $p=0,060>0,05$ ) bölüme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Okula bağlılık algısı en yüksek sosyal bölümü (3,30), en düşük İngilizce (2,70) bölümü öğrencilerinde, iletişim algısı en yüksek İngilizce (3,75), en düşük ise sınıf öğretmenliği (3,13) bölümünde eğitim

gören öğrencilerde görülmüştür. Bu bulgular ışığında okula bağlılık alt boyutunda en yüksek algı düzeyinin sosyal bölümü olduğu, en düşük algı düzeyinin ise İngilizce bölümü öğrencilerinin oluşturduğu söylenebilir. İletişim alt boyutunda ise en yüksek algı düzeyinin İngilizce bölümü öğrencilerinin, en düşük algı düzeyinin sınıf öğretmenliği bölümünün oluşturduğu söylenebilir.

Ortalamalar arasında farklılık gösteren boyutlardan okula bağlılık ve iletişim algısının hangi gruplar arasından kaynaklandığını gösteren Tukey HSD analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.



Tablo 5.

*Okula Bağlılık Boyutu İçin Tukey HSD Testi*

| (I) Bölüm | (J) Bölüm              | Ortalama<br>Farkı<br>(I-J) | Std. Hata | Anlamlılık<br>(P) |
|-----------|------------------------|----------------------------|-----------|-------------------|
| Fen       | Sınıf                  | ,13565                     | ,14227    | ,990              |
|           | Matematik              | ,48799                     | ,15935    | ,058              |
|           | Sosyal                 | -,01022                    | ,16875    | 1,000             |
|           | Okul Öncesi            | ,09602                     | ,16229    | 1,000             |
|           | İngilizce              | ,58914(*)                  | ,18349    | ,037*             |
|           | PDR                    | ,33676                     | ,16567    | ,521              |
|           | Özel Eğitim            | ,07644                     | ,17625    | 1,000             |
|           | Güzel Sanatlar Eğitimi | ,32315                     | ,18088    | ,691              |
| Sosyal    | Sınıf                  | ,14587                     | ,14890    | ,988              |
|           | Fen                    | ,01022                     | ,16875    | 1,000             |
|           | Matematik              | ,49821                     | ,16529    | ,067              |
|           | Okul Öncesi            | ,10624                     | ,16813    | ,999              |
|           | İngilizce              | ,59936(*)                  | ,18868    | ,042*             |
|           | PDR                    | ,34698                     | ,17140    | ,527              |
|           | Özel Eğitim            | ,08666                     | ,18164    | 1,000             |
|           | Güzel Sanatlar Eğitimi | ,33336                     | ,18614    | ,688              |
| İngilizce | Sınıf                  | -,45349                    | ,16542    | ,136              |
|           | Fen                    | -,58914(*)                 | ,18349    | ,037*             |
|           | Matematik              | -,10115                    | ,18032    | 1,000             |
|           | Sosyal                 | -,59936(*)                 | ,18868    | ,042*             |
|           | Okul Öncesi            | -,49312                    | ,18292    | ,152              |
|           | PDR                    | -,25238                    | ,18592    | ,913              |
|           | Özel Eğitim            | -,51270                    | ,19541    | ,179              |
|           | Güzel Sanatlar Eğitimi | -,26600                    | ,19960    | ,921              |

Fen bölümü eğitimi alan öğrenciler ile İngilizce bölümü öğrencilerinin okula bağlılık algıları arasında 0,58914 puanlık fark, sosyal bilgiler bölümü öğrencileri ile İngilizce bölümü öğrencilerinin okula bağlılık algıları arasında 0,59936 puan fark vardır. Bu bölümler arasındaki okula bağlılık algıları arasındaki fark öğrencilerin okula bağlılık algısının bölümüne göre anlamlı farklılık göstermesine neden olmuştur.

Tablo 6.

*İletişim Boyutu İçin Tukey HSD Testi*

| (I) Bölüm   | (J) Bölüm              | Ortalama          | Std. Hata     | Anlamlılık<br>(P) |
|-------------|------------------------|-------------------|---------------|-------------------|
|             |                        | Farkı<br>(I-J)    |               |                   |
| Sınıf       | Fen                    | -,03418           | ,13332        | 1,000             |
|             | Matematik              | -,06754           | ,12947        | 1,000             |
|             | Sosyal                 | -,30525           | ,13954        | ,415              |
|             | <b>Okul Öncesi</b>     | <b>-,44295(*)</b> | <b>,13264</b> | <b>,025*</b>      |
|             | <b>İngilizce</b>       | <b>-,61832(*)</b> | <b>,15502</b> | <b>,002*</b>      |
|             | <b>PDR</b>             | <b>-,58256(*)</b> | <b>,13626</b> | <b>,001*</b>      |
|             | Özel Eğitim            | -,22180           | ,14746        | ,854              |
|             | Güzel Sanatlar Eğitimi | -,24284           | ,15230        | ,808              |
| Fen         | Sınıf                  | ,03418            | ,13332        | 1,000             |
|             | Matematik              | -,03336           | ,14933        | 1,000             |
|             | Sosyal                 | -,27107           | ,15814        | ,738              |
|             | Okul Öncesi            | -,40877           | ,15208        | ,155              |
|             | <b>İngilizce</b>       | <b>-,58414(*)</b> | <b>,17195</b> | <b>,021*</b>      |
|             | <b>PDR</b>             | <b>-,54838(*)</b> | <b>,15525</b> | <b>,013*</b>      |
|             | Özel Eğitim            | -,18762           | ,16517        | ,969              |
|             | Güzel Sanatlar Eğitimi | -,20866           | ,16951        | ,949              |
| Matematik   | Sınıf                  | ,06754            | ,12947        | 1,000             |
|             | Fen                    | ,03336            | ,14933        | 1,000             |
|             | Sosyal                 | -,23772           | ,15490        | ,839              |
|             | Okul Öncesi            | -,37542           | ,14872        | ,222              |
|             | <b>İngilizce</b>       | <b>-,55078(*)</b> | <b>,16898</b> | <b>,032*</b>      |
|             | <b>PDR</b>             | <b>-,51502(*)</b> | <b>,15195</b> | <b>,021*</b>      |
|             | Özel Eğitim            | -,15426           | ,16207        | ,990              |
|             | Güzel Sanatlar Eğitimi | -,17531           | ,16649        | ,980              |
| Okul Öncesi | <b>Sınıf</b>           | <b>,44295(*)</b>  | <b>,13264</b> | <b>,025*</b>      |
|             | Fen                    | ,40877            | ,15208        | ,155              |

|           |                        |                  |               |              |
|-----------|------------------------|------------------|---------------|--------------|
|           | Matematik              | ,37542           | ,14872        | ,222         |
|           | Sosyal                 | ,13770           | ,15756        | ,994         |
|           | İngilizce              | -,17537          | ,17142        | ,984         |
|           | PDR                    | -,13961          | ,15466        | ,993         |
|           | Özel Eğitim            | ,22115           | ,16461        | ,918         |
|           | Güzel Sanatlar Eğitimi | ,20011           | ,16897        | ,960         |
| İngilizce | <b>Sınıf</b>           | <b>,61832(*)</b> | <b>,15502</b> | <b>,002*</b> |
|           | <b>Fen</b>             | <b>,58414(*)</b> | <b>,17195</b> | <b>,021*</b> |
|           | <b>Matematik</b>       | <b>,55078(*)</b> | <b>,16898</b> | <b>,032*</b> |
|           | Sosyal                 | ,31307           | ,17681        | ,702         |
|           | Okul Öncesi            | ,17537           | ,17142        | ,984         |
|           | PDR                    | ,03576           | ,17423        | 1,000        |
|           | Özel Eğitim            | ,39652           | ,18312        | ,430         |
|           | Güzel Sanatlar Eğitimi | ,37548           | ,18705        | ,539         |
| PDR       | <b>Sınıf</b>           | <b>,58256(*)</b> | <b>,13626</b> | <b>,001*</b> |
|           | <b>Fen</b>             | <b>,54838(*)</b> | <b>,15525</b> | <b>,013*</b> |
|           | <b>Matematik</b>       | <b>,51502(*)</b> | <b>,15195</b> | <b>,021*</b> |
|           | Sosyal                 | ,27731           | ,16062        | ,730         |
|           | Okul Öncesi            | ,13961           | ,15466        | ,993         |
|           | İngilizce              | -,03576          | ,17423        | 1,000        |
|           | Özel Eğitim            | ,36076           | ,16754        | ,438         |
|           | Güzel Sanatlar Eğitimi | ,33972           | ,17182        | ,560         |

İletişim algısının hangi bölüm öğrencileri arasında anlamlı farklılık gösterdiğini test etmek amacıyla uygulanan Tukey HSD testine göre;

- Sınıf öğretmenliği bölümü öğrencileri ile; okul öncesi bölümü öğrencileri arasında 0,44295 puan, İngilizce bölümü öğrencileri arasında 0,61832 puan, PDR bölümü öğrencileri arasında 0,58256 puan fark vardır. Bu bölümler arasındaki ortalama farklar için anlamlılık değerleri  $p < 0,05$  bulunmuştur.
- Fen bölümü öğrencileri ile; İngilizce bölümü öğrencileri arasında 0,58414 puan, PDR bölümü öğrencileri arasında 0,54838 puan fark vardır ( $p < 0,05$ ).

- Matematik bölümü öğrencileri ile; İngilizce bölümü öğrencileri arasında 0,55078 puan, PDR bölümü öğrencileri arasında 0,51502 puan fark vardır ( $p < 0,05$ ).

Yukarıda maddeler halinde açıklanan bölüm öğrencilerinin iletişim algıları arasındaki fark öğrencilerinin iletişim algısının bölümüne göre anlamlı farklılık göstermesine neden olmaktadır.

Tablo 7.

*Okul İklimi Algısının Sınıf Düzeyine Göre Farklılığının İncelenmesi*

| Boyut              | Sınıf | Öğrenci Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | F     | Anlamlılık (P) |
|--------------------|-------|----------------|----------|------------|-------|----------------|
| Okula Bağlılık     | 1     | 172            | 3,1515   | ,86846     | 1,929 | 0,124          |
|                    | 2     | 203            | 3,1546   | ,89564     |       |                |
|                    | 3     | 64             | 2,9211   | 1,02252    |       |                |
|                    | 4     | 122            | 2,9738   | 1,00087    |       |                |
| İletişim           | 1     | 172            | 3,6190   | ,79890     | 7,274 | 0,000          |
|                    | 2     | 203            | 3,2698   | ,89089     |       |                |
|                    | 3     | 64             | 3,3698   | ,93431     |       |                |
|                    | 4     | 122            | 3,1973   | ,87477     |       |                |
| Öğrenme Ortamı     | 1     | 172            | 3,5614   | ,77220     | 8,331 | 0,000          |
|                    | 2     | 203            | 3,2586   | ,81533     |       |                |
|                    | 3     | 64             | 3,2406   | ,81838     |       |                |
|                    | 4     | 122            | 3,1193   | ,81609     |       |                |
| Okul İklimi Algısı | 1     | 172            | 3,4630   | ,68355     | 6,534 | 0,000          |
|                    | 2     | 203            | 3,2317   | ,74341     |       |                |
|                    | 3     | 64             | 3,1920   | ,77424     |       |                |
|                    | 4     | 122            | 3,1052   | ,74133     |       |                |



Okul iklimi algısının sınıf düzeyine göre farklılığı incelendiğinde anlamlılık değerinin  $p=0,000<0,05$  olduğu görülmektedir. Bu değere göre ortalamalar arasında anlamlı farklılık vardır. Yani, öğrencilerin okul iklimi algısı sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. 1. sınıf öğrencilerinin algı düzeyi (3,4630) en yüksek düzeyde iken 4. sınıf öğrencilerinin algı düzeyi (3,1052) en düşük düzeydedir. Dolayısıyla 1.sınıf öğrencilerinin okul iklimi algı düzeyleri en yüksek, 4. Sınıf öğrencilerinin okul iklim algıları ise en düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarına göre farklılıklar incelendiğinde iletişim ( $p=0,000<0,05$ ) ve öğrenme ortamı ( $p=0,000<0,05$ ) algıları sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte, okula bağlılık algısı ise ( $p=0,124>0,05$ ) sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İletişim ve öğrenme ortamı algısı en yüksek 1. sınıf öğrencilerinde en düşük 4. sınıf öğrencilerinde görülmektedir. Bu bulguya dayalı olarak 1.sınıf öğrencilerinin iletişim ve öğrenme ortamı algısı 4.sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılık gösteren boyutlardan iletişim ve öğrenme ortamı algısının hangi gruplar arasında anlamlı farklılık gösterdiğini test eden Tukey HSD testi sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 8.

*İletişim Boyutu İçin Tukey HSD Testi*

| (I) Sınıf | (J) Sınıf | Ortalama Fark<br>(I-J) | Std. Hata | Anlamlılık<br>(P) |
|-----------|-----------|------------------------|-----------|-------------------|
| 1         | 2         | ,34921(*)              | ,08968    | ,001*             |
|           | 3         | ,24920                 | ,12670    | ,202              |
|           | 4         | ,42172(*)              | ,10242    | ,000*             |
| 2         | 1         | -,34921(*)             | ,08968    | ,001*             |
|           | 3         | -,10001                | ,12405    | ,852              |
|           | 4         | ,07252                 | ,09912    | ,884              |
| 3         | 1         | -,24920                | ,12670    | ,202              |
|           | 2         | ,10001                 | ,12405    | ,852              |
|           | 4         | ,17252                 | ,13355    | ,569              |
| 4         | 1         | -,42172(*)             | ,10242    | ,000*             |
|           | 2         | -,07252                | ,09912    | ,884              |
|           | 3         | -,17252                | ,13355    | ,569              |

İletişim algısının öğrencilerin sınıfına göre anlamlı farklılık göstermesi sonucu farklılığın hangi sınıf öğrencileri arasında olduğunu test etmek amacıyla uygulanan Tukey HSD testi sonucuna göre; 1. sınıf öğrencileri ile 2. sınıf öğrencileri arasında 0,34921 puan, 1. sınıf öğrencileri ile 4. sınıf öğrencileri arasında 0,42172 puan fark vardır. Bu gruplar arasındaki anlamlılık değerinin  $p < 0,05$  olmasından dolayı iletişim algısı öğrencilerin sınıfına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 9.

*Öğrenme Ortamı Boyutu İçin Tukey HSD Testi*

| (I) Sınıf | (J) Sınıf | Ortalama Fark<br>(I-J) | Std. Hata | Anlamlılık<br>(P) |
|-----------|-----------|------------------------|-----------|-------------------|
| 1         | 2         | ,30281(*)              | ,08320    | ,002*             |
|           | 3         | ,32081(*)              | ,11755    | ,033*             |
|           | 4         | ,44217(*)              | ,09503    | ,000*             |
| 2         | 1         | -,30281(*)             | ,08320    | ,002*             |
|           | 3         | ,01800                 | ,11509    | ,999              |
|           | 4         | ,13936                 | ,09197    | ,429              |
| 3         | 1         | -,32081(*)             | ,11755    | ,033*             |
|           | 2         | -,01800                | ,11509    | ,999              |
|           | 4         | ,12136                 | ,12391    | ,761              |
| 4         | 1         | -,44217(*)             | ,09503    | ,000*             |
|           | 2         | -,13936                | ,09197    | ,429              |
|           | 3         | -,12136                | ,12391    | ,761              |

Öğrenme ortamı algısının öğrencilerin sınıfına göre anlamlı farklılık göstermesi sonucu farklılığın hangi sınıf öğrencileri arasında olduğunu test etmek amacıyla uygulanan Tukey HSD testi sonucuna göre;

- 1. sınıf öğrencileri ile 2. sınıf öğrencileri arasında 0,30281 puan ( $p<0,05$ ),
- 1. sınıf öğrencileri ile 3. sınıf öğrencileri arasında 0,32081 puan ( $p<0,05$ ),
- 1. sınıf öğrencileri ile 4. sınıf öğrencileri arasında 0,44217 puan fark vardır ( $p<0,05$ ).

Bu gruplar arasındaki anlamlılık değerlerinin  $p<0,05$  olmasından dolayı öğrenme ortamı algısı öğrencilerin sınıfına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 10.

*Okul İklimi Algısı Ölçeği İçin Tukey HSD Testi*

| (I) Sınıf | (J) Sınıf | Ortalama Fark<br>(I-J) | Std. Hata | Anlamlılık<br>(P) |
|-----------|-----------|------------------------|-----------|-------------------|
| 1         | 2         | ,23129(*)              | ,07552    | ,012              |
|           | 3         | ,27106                 | ,10670    | ,055              |
|           | 4         | ,35783(*)              | ,08626    | ,000              |
| 2         | 1         | -,23129(*)             | ,07552    | ,012              |
|           | 3         | ,03976                 | ,10447    | ,981              |
|           | 4         | ,12654                 | ,08348    | ,429              |
| 3         | 1         | -,27106                | ,10670    | ,055              |
|           | 2         | -,03976                | ,10447    | ,981              |
|           | 4         | ,08677                 | ,11247    | ,867              |
| 4         | 1         | -,35783(*)             | ,08626    | ,000              |
|           | 2         | -,12654                | ,08348    | ,429              |
|           | 3         | -,08677                | ,11247    | ,867              |

Okul iklimi algısının öğrencilerin sınıfına göre anlamlı farklılık göstermesi sonucu farklılığın hangi sınıf öğrencileri arasında olduğunu test etmek amacıyla uygulanan Tukey HSD testi sonucuna göre;

- 1. sınıf öğrencileri ile 2. sınıf öğrencileri arasında 0,23129 puan ( $p<0,05$ ),
- 1. sınıf öğrencileri ile 4. sınıf öğrencileri arasında 0,35783 puan ( $p<0,05$ ),

Bu gruplar arasındaki anlamlılık değerlerinin  $p<0,05$  olmasından dolayı okul iklimi algısı öğrencilerin sınıfına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

## BÖLÜM 5

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda eğitim fakültesi öğrencilerinin okula bağlılık algılarının düşük, okul öğrenme ortamı algılarının orta düzeyde ve iletişim algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrenciler, öğretim elemanlarının iletişime her zaman açık olduğu kanaatindedir. Bu sonuç öğrencilerin okulda iletişim kurmakta zorluk yaşamadığını ve kendilerini ifade edebildiklerini göstermektedir. İletişim, bir bilginin ya da düşüncenin belirli araçlar aracılığıyla bir bireye veya bir gruba aktarılması süreci olarak tanımlanabilmektedir. İletişim, gruplar ve örgütler arasında ilişkiler kurmayı sağlayan bir araçtır (Güney, 2015, s.211). Bu nedenle iletişimin okul ikliminin oluşmasında önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak öğrencilerin bulundukları okulun öğrencisi olmalarını bir ayrıcalık olarak görmemeleri, okulun ikliminden memnun olmadıklarını göstermesi bakımından önemli olduğu sonucuna götürmektedir. Araştırmada vakıf üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin, devlet üniversitesindeki öğrencilere göre okul iklimi algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Okullar, öğrencilerin beklentilerine cevap verebilmesi için eğitim-öğretim hizmetini en iyi şekilde gerçekleştirmesinin uygun bir yol olacağı sonucuna götürmüştür. Bunlar öğretim elemanı, kütüphane, derslikler, bilgisayar olanakları, güvenlik, barınma ve yemek gibi ihtiyaçlar olmakla birlikte öğrencilerin sosyal ve kültürel faaliyet ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Tayyar ve Dilşeker, 2012). Buradan yola çıkarak vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin, devlet üniversitelerine göre eğitim-öğretim ihtiyaçlarının daha iyi düzeyde karşılanmasından dolayı okul iklimi algılarının yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada okul iklimi algılarının öğrencilerin sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırma sonucunda 1. sınıfta okuyan öğrencilerin okul iklimi algılarının 4. sınıfta okuyan öğrencilerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bunun nedeninin 1. sınıfta okuyan öğrencilerin okulu tanıma ve adapte olma sürecinden, okuldaki eksiklikleri gözlemleyecek yeterince zamana sahip olmamaları ve okulun iklimi konusunda pozitif yargıya varmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Buradan yola çıkarak öğrencilerin okul iklimini değerlendirebilecek gözlemlere sahip olmaları, okulda eğitim gördükleri süre ile ilişkilendirilebilir. 4.sınıf öğrencilerinin okul iklimi algılarının düşük seviyede olması, okulda geçirdikleri sürenin uzun olması ve gözlem yapma imkânının fazla olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmada öğrencilerin okudukları bölüm ile okul iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Okul öncesi öğretmenliği okuyan öğrencilerin okul iklimi algıları yüksek, matematik öğretmenliği okuyan öğrencilerin okul iklimi algılarının düşük olduğu görülmektedir. Bunu okul öncesi öğretmenliği bölümündeki öğrencilerin; öğretmenleri, öğrenim gördükleri dersleri, derslerde kullanılan araç-gereç ve materyallerine ilişkin görüşleri ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu bölümdeki öğrencilerin bu etkenlere ilişkin pozitif yargıya varması da okul iklimi algılarının yüksek olmasına neden olabilir.

Araştırma sonucunda eğitim fakültesi öğrencilerinin cinsiyetleri ile okul iklimi algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Sezgin ve Kılınç'ın (2011) çalışması da bu bulgularını destekler niteliktedir. Dolayısıyla okul iklimi algısının cinsiyet değişkeninden etkilenmediği söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar çerçevesinde araştırmacılar ve uygulayıcılar için bazı öneriler geliştirilmiştir.

Araştırmacılar için geliştirilen öneriler şunlardır;

1. Eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algılarının belirlemek amacıyla yapılan araştırmada, devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin algıları arasındaki farklılığın ortaya konması amaçlanmış, okul iklimi konusunda okul yöneticileri ve öğretmenleri konu alan pek çok çalışmanın bulunduğu ancak öğrenciler açısından bu sahada istenilen sayıda çalışmanın bulunmadığı, bu nedenle öğrencilerin okuldaki iklimle ilişkin görüşlerinin daha ayrıntılı bir biçimde incelenebilmesi amacıyla çeşitli araştırma yöntemlerinden faydalanılabilir.

2. Örgüt iklimi konusunda yönetici, akademisyen ve öğrenci görüşlerini kapsayan çalışmaların bulunduğu ancak ayrıntılı ve farklı alanlar içeren araştırmalar yapılabilir.
3. Eğitim fakültesi öğrencilerinin örgüt iklimi algılarını etkileyen etmenlerin belirlenmesi amacıyla derinlemesine nicel ve nitel araştırmalar yapılabilir.

Uygulayıcılar için geliştirilen öneriler ise şunlardır;

1. Eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt ikliminin pozitif etkisine ilişkin farkındalıklarının artırılmasına yönelik etkinlikler düzenlenebilir.
2. Fakülte yönetici ve öğretim elemanlarının öğretmenlik meslek bilincinin öğrencilere kazandırılması adına fakülte içi uygulamalar yürütmesi önerilebilir.
3. Eğitim fakültelerinde verilmekte olan meslek bilgisi derslerinin içeriğine örgüt iklimi ve eğitimin kalitesine etkileri konularında içerik eklemesi yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akman Y. (2010). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin şiddet ve okul iklimi algıları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, A. (1994). *Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Allen, N. J. & Meyer John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology* , 63, 1-18
- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage.
- Arık, M. (2016).*Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi: İstanbul ili örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıman, F. (2007). *İlköğretim 7. ve 8. sınıf öğrencilerinin zorbalık eğilimleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203- 228.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim yönetimi* (Onuncu baskı). Ankara: Gazi.



- Ayık, A. & Savaş, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27).
- Balcı, A. (2016). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimler sözlüğü* (Üçüncü baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Bektaş, F., & Nalçacı, A. (2013). Okul iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13).
- Bilgen, H. N. (1990). *Örgüt iklimi*. No:235, Ankara: TODAİE
- Blum, R. (2005). *School connect edness: Improving the lives of students*. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health.
- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet baysal üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi:Yönetimde ast-üst ilişkisi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(7).
- Buluç, B. (2013).Örgüt kültürü ve iklimi, Özdemir, S. (Ed.), *Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama* içinde, (101- 128) (Birinci baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Buluç, Bekir (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2009, 15(57), ss: 5-34.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (Ondokuzuncu baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çalık, T. & Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (OIÖ) geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim* 2010, Cilt 35, Sayı 157.
- Çalık, T., Kurt, T. & Çalık, C. (2011). Güvenli okulun oluşturulmasında okul iklimi: kavramsal bir çözümleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 73-84.
- Cameron, K. S.,& Quinn, E. R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. Revised Edition, San Fransisco: Jossey-Bass.

- Can, H. (2007). *Yönetim bilimi ve tarihçesi*, S. Güney (Ed.), *Yönetim ve organizasyon içinde*, (1-24) (İkinci baskı). Ankara: Nobel .
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A., & Aydın, E. M. (2011). *Organizasyon ve yönetim* (Sekizinci baskı). Ankara: Siyasal.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel liderlik* (Sekizinci baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cochran, M., & Dean, C. (1991). Home-school relations and empowerment process. *The Elementary School Journal*, 91(3), 261-269.
- Dağlı, A. (2017). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim* (Birinci Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. (2000). *The new corporate cultures: revitalizing the Work placeafter downsizing, mergersan dreengineering*. Cambridge: Perseus Publishing.
- Dedeoğlu T., Kaya, Y., Özdevecioğlu, M. (2016). Örgütsel davranış disiplini: gelişimi ve mevcut durumuna ilişkin değerlendirmeler. *Turkish Journal of Management* 2016, 1(1), 33-40.
- Denisan, D. (1996). Hat is the difference between organizational culture and organizational climate? *Academyof Management Rewiew*, 21(3), 619-654.
- Derin, N. (2008). *Çalışanların algılamalarına göre yalın yönetimin iç imaja etkisi: türkiye'deki özel hastanelerde bir araştırma*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (7. Baskı), İstanbul: Beta.
- Erkan, M. (2017). *Örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkide psikolojik sözleşmenin aracılık etkisi: Adıyaman Üniversitesi örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.

- Erkutlu, H. V. (2018). *Örgütsel davranış*. Ankara: Akademisyen.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE.
- Gibson, L. J., Ivancevich, M. J. & Donnelly, J.H. (1997). *Organizations behaviour Structure processes*. 9. Edition, New York: Mc Graw-Hill.
- Göcen, G. & Kaya, Z. (2014). İmam-hatip liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklim algısı ve bu algıya etki eden faktörler (İstanbul örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 36, 67-102.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147- 159.
- Güçlüol, K. (1985). *Eğitim yönetiminde karar ve örnek olaylar*. Ankara: Kadoğlu.
- Gülşen, C. & Gökyer, N. (2015). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (Dördüncü baskı). Ankara: Anı.
- Gün, İ. & Söyük, S. (2017). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1, 40- 48.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü* (Birinci baskı). Ankara: Siyasal.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış* (Üçüncü baskı). Ankara: Nobel Akademi.
- Halpin, A.W. (1966), *Theory and research in administration*. New York: The Mc Millian.
- Harris E. (1992). A principal and the evolution of a school culture: A case study *Planing and Changing*, 1(23), 29-44.
- Hocaniyazov, A. (2008). *Ağırlama işletmelerinde örgütsel iklim ve liderlik*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hoy, W. (2003). School climate. J.W. Guthrie (Ed.), *Encyclopedia of education içinde*, New York: Thompson Gate.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2015). *Eğitim Yönetimi: teori, araştırma ve uygulama* (Çev. Ed. Turan, S.). Ankara: Nobel Akademik.

- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: measuring organizational climate*. Corwin Press.
- Hunt, J. W. (1996). *Yönetici için örgüt içindeki davranışlar kılavuzu*. (Çev. Odman, M.) Ankara: Öteki.
- Jannasch-Pennel, A., DiGangi, S. A., Pukys, K. & Diken, İ. H. (2002). The Arizona behavioral initiative (ABI): Learner centered education targeted at achieving disciplined school environments. *İlköğretim-Online*, 1(2), 48-51
- Karadağ, E., Dulay, S., Bayır, Ö.Ö., & Anar, S. (2016). Okul iklimi ve akademik başarı ilişkisi: bir meta-analiz çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265- 283.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 17(2), 2016.
- Keleş, Y. (2017). Ondokuz Mayıs Üniversitesinde örgütsel iklim. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 58, 455- 473.
- Köse, S., Tetik, S. & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 219- 242.
- Küçükşarı, Ş. (2012). *Örgüt iklimi ile stres arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kurt, T. (2004). *Örgüt yapısının örgütsel iletişime etkisi (Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz-yeterlik ve kolektif yeterlik algıları, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Litwin, H.G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, Division of Harvard Business School.
- Lumpkin, A. (2014). The role of organizational culture on and career stages of faculty. *The Educational Forum*, 78(2), 196-205.

- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi*. (Çev. Arastaman G.). Ankara: Nobel.
- Martin, J. (2002). *Organization alculture, mapping the terrain*. London: Sage.
- McShane, S. L. & Von Glinow, M. A. (2016). *Örgütsel davranış* (Çev. Ed. Günsel, A. ve Bozkurt, S.) Ankara: Nobel Akademik.
- Memduhoğlu, H. B. & Şeker, G. (2011). Organizational climate of primary schools in the view of teachers. *Inonu University Journal of the Faculty of Education (INUJFE)*, 12(1), 1- 26.
- Moorhead, G. & Griffin, W. R. (1989). *Organizational behaviour*. Second Edition, New York: Houghton Mifflin.
- Moran, E. T. & Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47.
- Öge, H. S. (1996). *Örgüt iklimi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Önen, L. (2008). *Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdamar, K. (2002) *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, (4. Basım), Eskişehir: Kaan
- Özdemir, A. (2002). Sağlıklı okul ikliminin çeşitli görünüşleri ve öğrenci başarısı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 10(1), 39-46.
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde insan kaynakları yönetimi: kuram uygulama teknik*. (Birinci baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E., & Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 213-224.

- Özdere A. (2010). *Bir yükseköğretim kurumunda, ISO 9001:2000 kalite yönetim sistemi belgesine sahip olan ve olmayan birimler arasındaki örgüt iklimi farklılıkları: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği*, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel davranış* (Yedinci baskı). Bursa: Ekin.
- Prajogo, D. & Mcdermott, C. (2011). The relationship between multidimensional organizational culture and performance. *International Journal Operations of Operations & Production Management*, 31(7), 712-735.
- Rafferty, T. J. (2003). School climate and teacher attitudes toward upward communication in secondary schools. *American Secondary Education*, 31(2), 49-70.
- Robbios, S.P. (1994), *Örgütsel Davranışın Temelleri*; San Diego State University, Prentice-Hall International, Inc. (Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk), ETAM A.Ş.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türk Bilim Araştırma Vakfı*, 9(4), 1-12
- Sezgin, F. & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.
- Şişman, M. & Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (s.99- 146). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği* (Üçüncü baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tagiuri, R. & G.H. Litwin (1968) *Organizational climate exploration of concept*, Division of Research Graduate of Business Administration Printed United States of America.
- Taş, H. (1999). *Yaratıcı örgüt kültürü ve yönetim*. Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Taşdemirci, E. (2009). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, okullarının örgüt iklimine ilişkin algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (İzmir İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Tayyar, N. & Dilşeker, F. (2013). Devlet ve vakıf üniversitelerinde hizmet kalitesi ve imajın öğrenci memnuniyetine etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(28), 184-204.
- Terzi, A. R. (2015). Üniversite öğrencilerine yönelik okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 12 .
- Topal, Ö. S. (2001). *Okul ikliminin başarıyla olan ilişkisi üzerine korelasyonel bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Topçu, İ. (1998). *Örgütsel iklim kavramının kuramsal analizi ve eğitim örgütleri üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Treputtharat, S. & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000.
- Tymoth, S. & Judge, R. (2015). (Ed. İnci Erdem). *Örgütsel davranış* (14. Baskı). Ankara: Nobel Akademik.
- Uğuz, S. S. (1999). *Örgüt kültürünün yönetim ve organizasyon yapısına etkileri ve örgüt kültürü ile ilgili bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversite'sinde örgütsel iklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1), 195- 222.
- Welsh, W. N. (2000). The Effects Of School Climate On School Disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88-107.
- Yusof, N. M. (2012). School Climate and Teachers Commitment: A Case Study in

## **EKLER**





## Ek-1.Hasan Kalyoncu Üniversitesi İzin Talep

Yeni ileti Yanıtla Sil Arşivle Taşı

Sık Kullanılanlar

- Taslaqlar 30
- Arşiv
- Sık kullanılan ekle
- Klasörler
- Gelen Kutusu 161
- Gereksiz E-posta 126
- Taslaqlar 30
- Gönderilmiş Öğeler 1
- Silinmiş Öğeler 197
- Arşiv
- Conversation History
- Yeni klasör

Anket İzin Talebi Hakkında

burhan erarslan  
Çar 5.09.2018, 12:31  
mustafa.ozturk@hku.edu.tr

Sayın; Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektörlüğü ; Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. Tezim kapsamında Üniversiteniz eğitim fakültesinde bahar döneminde (mart) uygulamış olduğum anketle ilgi izninizin yazılı olarak tarafıma gönderilmesini istiyorum. saygılarımla iyi çalışmalar dilerim.

Burhan ERARSLAN

## Ek-2. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Cevabı Yazı

06.09.2018

Hasan Kalyoncu University Posta - Anket İzin Talebi Hakkında



Mustafa OZTURK <mustafa.ozturk@hku.edu.tr>

### Anket İzin Talebi Hakkında

1 mesaj

5 Eylül 2018 15:31

burhan erarslan <burhan\_erarslan19@hotmail.com>

Alıcı: "mustafa.ozturk@hku.edu.tr" <mustafa.ozturk@hku.edu.tr>

Sayın; Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektörlüğü ; Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. Tezim kapsamında Üniversiteniz eğitim fakültesinde bahar döneminde (mart) uygulamış olduğum anketle ilgi izninizin yazılı olarak tarafıma gönderilmesini istiyorum. saygılarımla iyi çalışmalar dilerim.

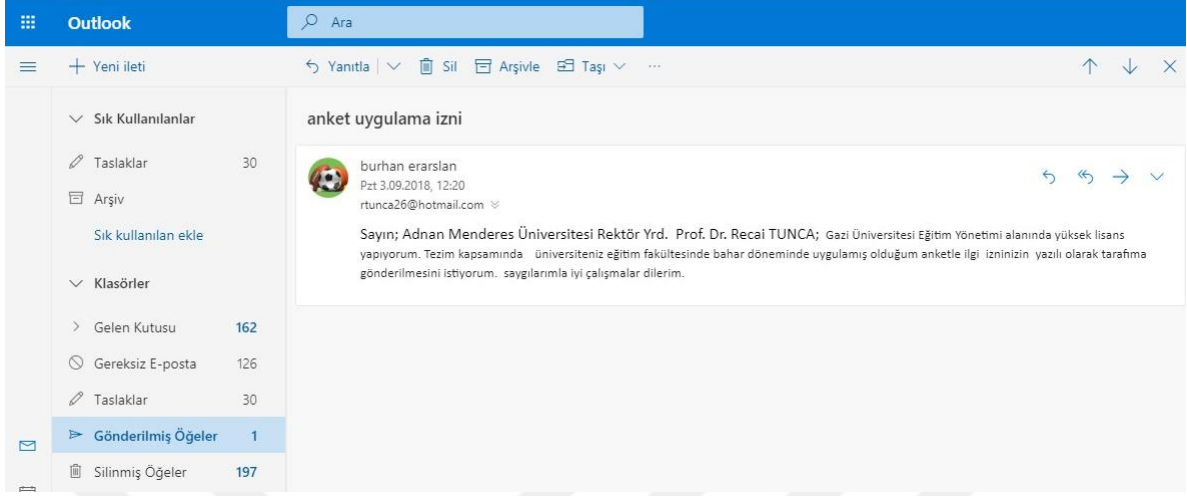
Burhan ERARSLAN

Prof. Dr. Tamer YILMAZ  
Hasan Kalyoncu Üniversitesi Rektörü

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=ebc71339bc&jsver=HXU-GC3HTLk.tr.&cbl=gmail\_fe\_180822.12\_p3&view=pt&search=inbox&th=165a9b780f4e1f3c&siml=165a9b780f4e1f3c

1/1

### Ek-3.Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İzin Talep



### Ek-3.Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Cevap Yazısı



T.C.  
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 57629817-300  
Konu : Burhan ERARSLAN

#### İLGİLİ MAKAMA

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Öğrencisi Burhan ERARSLAN "Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Okul İklim Algıları" konulu tez çalışması kapsamında 1-25 Şubat 2018 tarihleri arasında Fakültemizde anket uygulaması gerçekleştirmiştir.

**e-imzalıdır**  
Prof.Dr. Recai TUNCA  
Dekan V.

05/09/2018 Şef

: Yeliz BABACAN YAĞCI

**Evrakı Doğrulamak İçin:** <https://ebys.adu.edu.tr/enVision/Dogrula/6L4AFYB>

Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Merkez Kampüsü Kepez Mevki  
09010 Efeler/Aydın  
Telefon No: 0256 214 20 23 Faks No: 0256 214 10 61  
E-Posta: [egitim@adu.edu.tr](mailto:egitim@adu.edu.tr) İnternet Adresi:  
<http://www.akademik.adu.edu.tr/fakulte/egitim/>

Bilgi İçin: Yeliz Babacan Yağcı

Unvan: Şef



## Ek-4 Ölçek İzin Formu

The screenshot shows the Outlook web interface. The left sidebar displays the 'Sık Kullanılanlar' (Frequently Used) section with folders like 'Gelen Kutusu' (160), 'Taslaklar' (30), 'Arşiv', and 'Klasörler'. The main pane shows an email titled 'Re: ölçek kullanımı izin talebi' from Ali Rıza Terzi to Burhan Erarslan, dated September 3, 2018. The email content discusses a request for permission to use a scale for research purposes.

**Re: ölçek kullanımı izin talebi**

Ali Rıza Terzi <terzioglu53@hotmail.com>  
Pzt 3.09.2018, 10:35  
Siz

Sayın Burhan Erarslan  
Bahse konu ölçeği mi yüksek lisans teziniz de kullanabilirsiniz  
Başarılar dilerim

[Android için Outlook](#) uygulamasını edinin

---

**From:** burhan erarslan <burhan\_erarslan19@hotmail.com>  
**Sent:** Monday, September 3, 2018 1:28:50 PM  
**To:** terzioglu53@hotmail.com  
**Subject:** ölçek kullanımı izin talebi

Sayın Hocam Ali Rıza TERZİ, Ben Burhan Erarslan. Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapıyorum. Aynı zamanda YÖK'te müfettişim. Tezim kapsamında geliştirmiş olduğunuz 'Okul İklimi Ölçeği'ni müsaadeniz olursa kullanmak istiyorum. İyi günler , iyi çalışmalar dilerim.  
Saygılarımla...



*GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..*

