

Eğitim Fakültelerinde rgtsel İklım ile rgtsel Politika Algısı Arasındaki İlişkiler*

Evrım EROL**, Muammer KUNT***

z

Bu araştırma, eğitim fakültelerinde çalışan ğretim elemanlarının örgütsel iklim algıları ile örgütsel politika algıları arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini Türkiye'deki devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde alışan Dr. unvanına sahip ğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılması amaçlandığından örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Araştırma kapsamında 866 ğretim elemanına ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri, "rgtsel İklım leği-İ" ve "rgtsel Politika Algısı leği-POPS" kullanılarak web temelli anket yolu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde parametrik istatistikler kullanılmıştır. Alt boyutlar arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel iklimin örgütsel politika algısı üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *rgtsel politika algısı, rgtsel İklım, eğitim fakültesi.*

The Relationship Between Organizational Climate And Perceptions Of Organizational Politics In Educational Faculties

Abstract

This dissertation aimed at determining the relationship between perceptions of organizational climate and perceptions of organizational politics of faculty members working at educational faculties. The universe of the research in relational survey method was formed by faculty members who have their PhD and work for educational faculties at the state universities in Turkey. Since the purpose of this research was to reach the whole universe, sampling was not taken. 866 faculty members were reached within the research context. Data of this study was collected by using "Organizational Climate Scale-OCS" and "The Perception of Organizational Politics Scale-POPS" on a web-based questionnaire. Parametric statistics were used in the data analysis. Correlation analysis was applied to investigate the relationship between sub-dimensions. Regression analysis was implemented to examine the effect of organizational climate on the perception of organizational politics.

Key Words: *The perception of organizational politics, organizational climate, educational faculties*

*Doktora tezinden retilmiştir.

**Yrd.Do.Dr. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü,Kütahya.

E-posta: evrim.erol@dpu.edu.tr

***Yrd.Doç.Dr. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Denizli.

E-posta: mkunt@pau.edu.tr

Giriş

Örgütler, klasik kuramlarda söz edildiği gibi ne sadece kalite, verimlilik ve etkililik amacına ulaşmak için bireylerin rasyonel davranışlarını oluşturduğu bir bütün, ne de eleştirel (çatışmacı) kuramlarda vurgulandığı gibi, sınıf çatışması ve sömürü üzerine temellendirilmiş örüntülerin olduğu bir alandır (Armağan, 2005). Bu iki görüşün de özelliklerine sahip, iç ve dış çevreye uyum sağlayabilmek ve varlığını devam ettirebilmek için informel topluluklardan oluşan, çalışanların (aktörlerin) bireysel çıkarlarını arttırmak için bir birleri ile güç mücadelesine giriştiği ve bu amaç uğruna politik davranışların geliştirilip uygulandığı dinamik bir alandır. Bu yüzden çalışan açısından örgütsel yaşamda “politik olmak” veya “politik davranmak”, ilişkide bulunduğu herhangi bir birey, grup veya örgüte karşı şartlar gerektirdiğinde ortaya koyduğu bir gerçekliktir. Bu sebeple örgüt denince akla ilk gelen birey (insan) unsurdur. Birey anlamı oluşturan ve eylemlerini de söz konusu anlamlar üzerine inşa ederek gerçekleştiren psiko-sosyal bir varlıktır (Cüceloğlu, 2002). Dolayısıyla örgüt ortamında yer alan bireyler her türlü eylemlerini birtakım anlamlar üzerine kurarak gerçekleştirirler.

Andrews ve Kacmar’a (2001) göre örgütsel politika algısı genellikle izleyicinin gözünden görülen şeydir. Fakat algı aynı zamanda değişkendir. Kimi çalışanlar örgütteki bir durumu olumlu bir biçimde değerlendirirken kimi çalışanlar da aynı durumu olumsuz bir biçimde değerlendirmektedir. Buda çalışanların kendi eylemlerinin farkında olmamaları ya da kendi eylemlerini farklı biçimde değerlendirmeleri ile alakalıdır. Aynı davranış diğerleri tarafından gerçekleştirildiğinde çalışan için politik olarak yorumlanırken kendisi tarafından gerçekleştirildiğinde ise politik olarak değerlendirilme olasılığı son derece düşük olmaktadır. Buna bağlı olarak çalışanların ortamın politikleşmesine ilişkin algıları da farklılıklar göstermektedir (Kacmar ve Carlson, 1997).

Örgütsel politika sadece örgütün beklentileri ile çalışanların bireysel ihtiyaçlarının çatışmasının basit bir sonucu değildir. Bu unsurlar arasındaki ilişki dinamiktir ve Bakke’in (1955) belirttiği füzyon sürecini oluşturur (Akt:

Lunenburg ve Ornstein, 2000). Bakke’e göre çalışanlar, örgütü kendi amaç ve çıkarları yönünde kullanma eğiliminde olduğu gibi örgüt de aynı şekilde çalışanları örgüt amaçlarını gerçekleştirme yolunda kullanmak ister. Bunun sonucu olarak da bireyler arasındaki yoğun etkileşim füzyon süreci içerisinde dönüşerek örgütün kendine özgü “kişiliğini” (iklimi) oluşturur (Erdem ve İşbaşı, 2001). Örgütsel iklim kavramı da buradan doğar ve örgütün kendiliğinden olan, doğal ve insani yönünü ortaya koyar (Hoy ve Miskel, 2010). Stringer (1968) örgütsel iklimi şu şekilde açıklamıştır: “iklim, faaliyet gösterilen çevrenin kalitesini, bu çevre içinde yaşayan ve çalışan insanların algıları veya deneyimleri ile açıklamaya çalışan bir kavramdır” (Akt: Yahyagil, 2003). Kuramsal olarak örgütsel iklimi araştıran Ertekin’e (1978) göre ise iklim, çalışanlar tarafından algılanan, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen ve örgüte kimliğini kazandıran özellikler dizisidir.

İklimle ilgili varsayımlardan birisi de çalışanların örgütün politika, süreç ve uygulamalarını psikolojik olarak anlamlandırdığı ve anlamlandırmaların da davranışları etkilediğidir (Rentsch, 1990). Çalışanlar tarafından örgütsel iklimin olumsuz olarak algılanması politik davranışlara ivme kazandırır (O’Connor ve Morrison, 2001). Başka bir ifade ile örgütsel iklimle ilişkin algılar örgütte davranış ve etkileme için bir temel oluşturarak örgütsel çevre ile çalışanın bu çevreye verdiği cevap arasında bir ilişki kurmaktadır (Ergeneli, 1995). Yani çalışanlar örgüt iklimini olumsuz bir şekilde değerlendirdiklerinde, örgütü daha politik olarak algılamaktadırlar ve örgüt ikliminin politik olarak algılanması çalışanların diğer çalışanlara ve örgüte karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu bağlamda örgütsel iklim, çalışanların politik algılarının şekillenmesinde etkili olmaktadır.

İnsan ilişkilerinin örgütsel iklim üzerinde etkili olduğu örgütlerden birisi de eğitim örgütleridir (Akar, 2006). Ancak eğitim örgütlerinin insan ilişkilerine ve değerlere dayalı toplumsal bir sistem olması ve girdi-çıkı sürecinde insanın bulunması gibi özellikleri onu diğer örgütlerden önemli ölçüde farklılaştırmaktadır

(Karataş, 2009). Eğitim örgütlerinde ve özellikle de eğitim fakültelerinde kişiler arası informal ilişkiler ve örgütün iklimi, örgütün yapısı ve roller arası ilişkilerden daha baskın bir şekilde kendini göstermektedir (Tuzgöl-Dost ve Cenkseven, 2007; İra, 2011).

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2012/2013 eğitim öğretim yılında Türkiye’de bulunan 72 devlet üniversitesinin eğitim fakültelerinde görev yapan Dr. unvanına sahip öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada evrene ulaşılmaya çalışılmış ve her hangi bir örneklem alma yoluna gidilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Örgütsel iklim ölçeği

“Örgütsel İklim Ölçeği” İlleez’in (2012) araştırmasından alınmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri araştırmaya dâhil edilmeyen 277 öğretim elemanın ölçeğe verdiği yanıtlardan elde edilen puanlar üzerinden yapılmıştır. Yapılan temel bileşenler faktör analizinin ardından oluşturulan Örgütsel İklim Ölçeğinin yeni yapısı şu şekildedir:

Ölçek orijinal formada olduğu gibi üç alt boyuttan (faktörden) oluşmaktadır. Hiçbir ifade ters kodlanmamaktadır, ancak orijinal formdaki madde faktör yük değerleri düşük olan ve eksi yönde madde toplam korelasyon değeri veren beş ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca, her alt boyut bir alt ölçektir. Bu sebeple de ölçekten toplam puan alınmamaktadır. **“Bürokratik iklim”** olarak isimlendirilmiş birinci alt boyut, 15 ifade ile ölçülmektedir. Bu alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 75, en düşük puan da 15’dir. Alt boyutun açıkladığı yeni toplam varyans ise % 43,42 olarak gözlenmiştir. Bu alt boyutta yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0.40 ile 0.78 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = 0.90$ olarak belirlenmiştir. İkinci alt boyut **“Destekleyici iklim”** olarak isimlendirilmiştir. Bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 85, en düşük puan da 17’dir. Destekleyici iklim alt boyutunun açıkladığı toplam varyans

% 46,79 olarak gözlenmiştir. Bu alt boyutta yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0.34 ile 0.76 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = 0.92$ olarak belirlenmiştir. **“Yenilikçi iklim”** olarak isimlendirilmiş üçüncü alt boyut on üç ifade ile ölçülmektedir. Bu alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 65, en düşük puan ise 13’tür. Alt boyutun açıkladığı yeni toplam varyans ise % 52,91 olarak gözlenmiştir. Bu alt boyutta yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0.49 ile 0.85 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = 0.92$ olarak belirlenmiştir.

Örgütsel politika algısı ölçeği (perceptions of organizational politics scale - POPS)

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği” (POPS: Perceptions of Organizational Politics Scale) Kacmar ve Ferris (1991) araştırmasından alınmış ve Türkçeye uyarlanmıştır. POPS’un Türkçe’ye çevrilmesinde Brislin, Lonner ve Thorndike (1973 Akt: Basım, vd., 2006) tarafından geliştirilen model temel alınmıştır. Ölçeğin uyarlama (geçerlik-güvenirlik) çalışması, araştırmaya dâhil edilmeyen 277 öğretim elemanın ölçeğe verdiği yanıtlardan elde edilen puanlar üzerinden yapılmıştır. Yapılan analizlerin ardından oluşturulan Örgütsel Politika Ölçeği’nin yeni yapısı şu şekildedir:

AFA işlemi sonucunda madde faktör yük değerleri düşük olan veya birden fazla faktöre yük veren dokuz ifade, DFA işlemi sonucunda da oluşturulan modele göre anlamsız olan bir ifade ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan yirmi bir ifade özdeğeri 1’in üzerinde olan ve kavramsal olarak da POPS’un Kacmar ve Carlson (1997) versiyonuna paralellik gösteren, üç faktörlü (alt boyutlu) yeni bir yapı oluşturmuştur. Bu üç alt boyutun toplam varyansın % 52,86’sını açıkladığı gözlenmiştir.

POPS’da her alt boyut bir alt ölçektir. Bu sebeple de ölçekten toplam puan alınmamaktadır. Birinci alt boyut **“Yükselmek için gerekeni yapmak”** olarak isimlendirilmiş ve ölçeğin yeni yapısındaki on bir ifade ile ölçülmektedir. Tek başına bu alt boyut toplam puan varyansının %40,30’unu açıklamaktadır. Bu alt boyutta

yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0.55 ile 0.74 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = 0.94$ olarak belirlenmiştir. Bu alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 55, en düşük puan da 11'dir.

İkinci alt boyut "**Genel politik davranış**" olarak isimlendirilmiş ve ölçekteki iki ters kodlanan altı ifade ile ölçülmektedir. Tek başına bu alt boyut toplam puan varyansının %7,14'ünü açıklamaktadır. Bu alt boyutta yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0.52 ile 0.63 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = 0.92$ olarak belirlenmiştir. Bu alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan da 6'dır.

Üçüncü alt boyut "**Dürüstlük/İş ahlakı**" olarak isimlendirilmiş ve ölçekteki 18-21 arası 4 ifade ile ölçülmektedir. Bu alt boyuttaki tüm ifadeler olumsuz bir durum belirttiği için ters kodlanmıştır. Tek başına bu alt boyut toplam puan varyansının %7,14'ünü açıklamaktadır. Bu alt boyutta yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0.53 ile 0.67 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizi sonucu ise Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = 0.92$ olarak belirlenmiştir. Bu alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 20, en düşük puan ise 4'tür.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri öğretim elemanlarından web temelli anket yolu ile toplanmıştır. Ancak akademik personel sayfasında e-posta adresi bulunmayan veya web sayfasında e-posta adresi olmasına karşın geçerli bir e-posta adresi olmayan öğretim elemanları elenmiştir. Yapılan ön değerlendirme sonucunda 866 yanıt analiz edilebilir olarak araştırmada kullanılmıştır. Düzenlenmiş şekilde analize dâhil edilen anketler kapsamında geri dönüş oranı %26,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran online anketlere yönelik geri dönüş oranlarına bakıldığında yeterli kabul edilmiştir. Çünkü online anketlerin diğer anket türlerine göre geri dönüş oranı nispeten daha düşük olmaktadır (Sax, vd., 2003). Ayrıca, analize dahil edilen yanıtların .05 tolerans düzeyinde

Cochran'ın (1962'den Akt. Balcı, 2000) örneklem büyüklüğü belirleme formülüne göre belirlenen 352 sayısından oldukça fazla olduğu için, ulaşılmak istenen evreni temsil ettiğine karar verilmiştir.

Verilerin Analizi

866 kişilik veri setinin analizine başlamadan önce parametrik analizler için gerekli olan varsayımlara bakılmıştır. Buna göre bağımlı değişkenlerin sürekli veri olması varyansların homojen olması ve normallik varsayımının doğrulanması işlemleri yapılmıştır. Örgütsel iklim ve örgütsel politika algısının tüm alt boyutları için levene testi yapılmış ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Dağılımın normalliği için her bir alt boyutta çarpıklık değerleri %95 güvenirlilik sınırında -1,96 ile +1,96 aralığında bulunmuş, Kolmogorof Smirnov normallik testinde ise tüm alt boyutlar $p > .05$ olarak bulunmuştur. Tüm bu bulgular dağılımların parametrik analizler için uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçek boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri, ortalama puanlar üzerinden hesaplanmıştır. Her bir ölçek ve alt boyuta ait puanlar, kendisi ile ilgili ifadeler verilen yanıtların aritmetik ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Toplam puan yerine ortalama puanların tercih edilmesinin sebebi, ölçülmekte olan kavramsal yapıların, şemsiye (çatı) kavram niteliğinde olmaları ve alt boyutların bir biriyle bağımsız alt ölçekler gibi çalışması sonucu ölçeklerden bir toplam puanın alınamamasıdır. Ortalama puanlar, eşit aralıklı ölçek kabul edildiğinden, ölçek verileri üzerinde parametrik veriler için uygun olan hesaplamaların yapılması mümkün olabilmektedir. Aritmetik ortalamalarda çıkan; (1.00–1.80) arası görüşler "Hiçbir zaman", (1.81–2.60) arası görüşler "Nadiren", (2.61–3.40) arası görüşler "Ara sıra", (3.41–4.20) arası görüşler "Sıklıkla", (4.21–5.00) arası görüşler "Her zaman" derecesinde kabul gösteren değerler olarak kullanılmış ve bu çerçevede yorumlamalara gidilmiştir.

Bulgular ve Yorum

Çizelge 1. Örgütsel İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarının Dağılımı

Ölçek	Boyutlar	N	ss	Min	Max	
Örgütsel İklim	Bürokratik iklim	866	3,45	,70	1,60	5,00
	Destekleyici iklim	866	3,01	,74	1,05	4,94
	Yenilikçi iklim	866	3,09	,76	1,07	5,00

Çizelge 1'e göre örgütsel iklim ölçeğinin "Bürokratik iklim" alt boyutunda öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalaması 3,45 standart sapması ise ,70 dir. En yüksek puan 5 ve en düşük puan 1,60'dır. Bu alt boyutta öğretim elemanlarının görüşleri "sıklıkla" düzeyindedir. "Destekleyici iklim" alt boyutunda öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalaması 3,20 standart sapması ,74'dür. En yüksek puan 4,94 ve en düşük puan 1,05'dir. Bu alt boyutta öğretim elemanlarının görüşleri "ara sıra" düzeyindedir. "Yenilikçi iklim" alt boyutunda öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalaması 3,09 standart sapması ,76'dır. En yüksek puan 5 ve en düşük puan 1,07'dir. Bu alt boyutta öğretim elemanlarının görüşleri "ara sıra" düzeyindedir.

Bu bulgu eğitim fakültelerinde beklenenin aksine daha çok bürokratik bir iklimin hâkim olduğu, bunu da destekleyici ve yenilikçi iklimin takip ettiği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum Mintzberg'in (1980) örgütsel yapıya ilişkin açıklamalarında üniversiteleri profesyonellerden oluşan, özerkliğin ve kişiler arası etkileşimin yoğun olarak yaşandığı örgütler olarak gören görüşüne ters düşmektedir. Ancak araştırmanın devlet üniversitelerinde yapılmasının bu sonucun

ortaya çıkmasına etki ettiği düşünülmektedir. Nitekim Balcı-Bucak'ın (2002) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki örgüt iklimini ast-üst ilişkileri açısından incelediği araştırmasından, Özdevecioğlu ve Akın'ın (2013) kamu örgütlerinin kültürlerini inceledikleri araştırmasından ve Bilir'in (2005) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütü üzerinde yaptığı araştırmasından elde ettiği bulgular bu varsayımı destekler niteliktedir. Araştırmasında Bilir, GSGM'nin bürokratik iklim özellikleri taşıdığını bulmuş ve bu araştırma ile benzer şekilde bunu destekleyici ve yenilikçi iklimin takip ettiğini ifade etmiştir. Balcı-Bucak da fakülte'deki ast-üst ilişkilerinin orta ve ortanın altı düzeyde olduğunu belirtmiştir. Özdevecioğlu ve Akın ise kamu sektöründe yüksek oranda bürokrasi ve hiyerarşi kültürünün egemen olduğu sonucuna varmışlardır. Konaklama işletmelerinin örgütsel iklim tipini belirlemeye çalıştığı araştırmasında İlleez (2012) konaklama işletmelerine destekleyici iklim ve yenilikçi iklim hâkim iken bürokratik iklim daha az hissedildiğini belirtmektedir. Bu durumun da özel sektördeki kar amaçlı işletmelerin piyasa rekabeti ve çalışan sinerjisini ön plana çıkaran karakteristik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çizelge 2. Örgütsel Politika Algısı Ölçeğinin Alt Boyutlarının Dağılımı

Boyutlar	n	ss	Min	Max		
Örgütsel Politika Algısı	Yükselmek için gerekeni yapmak	866	3,49	,78	1,36	5
	Genel politik davranış	866	2,94	,70	1,00	5
	Dürüstlük/iş ahlakı	866	3,32	,77	1,25	5

Çizelge 2'ye göre örgütsel politika algısı ölçeğinin "Yükselmek için gerekeni yapmak" alt boyutunda öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalaması 3,49 standart sapması ise ,78'dir. En yüksek puan 5 ve en düşük puan 1,36'dır. Bu alt boyutta öğretim elemanlarının görüşleri "sıklıkla" düzeyindedir. "Genel politik davranış" alt boyutunda öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalaması 2,94 standart sapması ,70'dir. En yüksek puan 5 ve en düşük puan 1'dir. Bu alt boyutta öğretim elemanlarının görüşleri "ara sıra" düzeyindedir. "Dürüstlük/iş ahlakı" alt boyutunda öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalaması 3,32 standart sapması ise ,77'dir. En yüksek puan 5 ve en düşük puan 1,25'dir. Dürüstlük/iş ahlakı alt boyutu ters kodlandığı için öğretim elemanlarının bu boyuta ilişkin olumsuz görüşleri "ara sıra" düzeyindedir.

Çizelgedeki bulgular, eğitim fakültelerinde politik davranışın var olduğu ve genel olarak "sıklıkla" düzeyinde algılandığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer alt boyutlara göre genel politik davranış alt boyutunun düşük çıkmasının bir nedeni, öğretim elemanlarının toplumsal değerler kaynaklı olarak yöneticilerine yönelik babacan davranış beklentisi (paternalizm) ile açıklanabilir. Paternalizm, hiyerarşiye dayalı karmaşık bir yönetilen yöneten ilişkisini ifade etmektedir. Paternalist bir ilişkide, yöneticiler bir ebeveyn gibi, çalışanlar için bütüncül bir ilgi göstermekte ve çalışanlar da bunun karşılığında yöneticilerine karşı saygı, sadakat ve itaat davranışları sergilemektedirler (Börekçi, 2009). Paternalizm özellikle Türkiye gibi doğu toplumlarındaki yönetici yönetilen ilişkilerini karakterize etmektedir (Aycan ve Kanungo, 2000). Çünkü Türkiye'de yöneticilerin statüleri ve yetkileri örgütün iç çevresi ile sınırlı kalmamakta, aksine sorumluluk ve etki alanları çok daha geniş olmaktadır (Erben, 2004). Diğer bir nedenin ise, araştırmaya katılanların yarıdan biraz fazlasının yönetici olmasından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bu durumun daha önce yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu gibi (Mintzberg, 1985; Ferris ve King, 1991; Kacmar ve Carlson, 1997; Kirel, 1998; İşcan, 2005; Harris, vd., 2007; Mohan-Bursalı, 2008), yöneticilerin politik

algılamaları, yönetici olmayan çalışanlara göre daha olağan ve doğal bir biçimde karşılamlarından veya ortamı politik olarak değerlendirmemelerinden kaynaklandığı belirtilebilir.

Mohan-Bursalı'nın (2008) ticari örgütlerden, Mohammed'in (2011) sanayi sektöründeki örgütlerden ve Ayhan'ın (2013) da kamu ve özel sektör çalışanlarından elde ettiği bulgulara göre; bu örgütlerde çalışanların örgütsel politika algısı düzeylerinin tüm boyutlar açısından çok yüksek olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak Demirel ve Seçkin'in (2009) araştırmasına göre durum sağlık sektöründe biraz daha farklıdır; Demirel ve Seçkin'in araştırmasına göre Kırgızistan sağlık sektöründe çalışanların politik algısı tüm alt boyutlarda yüksek düzeydedir ve buna bağlı olarak aktif olarak politik davranışlarda bulunmaktadır.

Yurt dışında yapılan araştırmalarda ise örgütsel politika algısı üzerinde ilk çalışanlardan Gandz ve Murray (1980), MBA öğrencilerinin çalıştıkları örgütlerdeki prosedürler hakkındaki tutum ve inançlarının orta düzeyde politik olarak algılandığını ileri sürmüşlerdir. Hemşireler üzerinde araştırma yapan Harrell-Cook ve arkadaşları da (1999) hastanelerde örgütsel politika algısının orta seviye olduğunu bulmuşlar fakat bazı politik davranışların, çalışanların örgütsel politika algısını arttırırken bazı politik davranışların da çalışanların örgütsel politika algısını azalttığını ifade etmişlerdir. Vigoda (2000) ise kamu sektörü çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında bu araştırmanın bulgularına benzer sonuçlar elde etmiştir. Vigoda'nın ulaştığı sonuçlara göre; kamu çalışanlarını örgütlerini politik olarak algılamaktadırlar. Vigoda-Gadot ve Talmud'un (2010), İsrail'in önemli üniversitelerinden biri üzerine yaptıkları ve POPS'u kullandıkları araştırmada akademisyenlerin örgütsel politika algıları yüksek çıkmıştır. POPS'un kullanıldığı bir başka araştırmada ise Al-Tuhaih ve Van Fleet (2011), Kuveyt Eğitim Bakanlığı çalışanlarının örgütsel politika algısının oldukça yüksek olduğunu bulmuşlardı

Çizelge 3. Örgütsel Politika Algısı Alt Boyutları İle Örgütsel İklim Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Yükselmek için gerekeni yapmak	Örgütsel Politika Algısı			Örgütsel İklim			
	Genel politik davranış	Dürüstlük/iş ahlakı	Bürokratik iklim	Destekleyici iklim	Yenilikçi iklim		
Örgütsel Politika Algısı	Yükselmek için gerekeni yapmak	1,000					
	Genel politik davranış	0,652	1,000				
	Dürüstlük/iş ahlakı	0,575	0,532	1,000			
Örgütsel İklim	Bürokratik iklim	0,735	0,606	0,558	1,000		
	Destekleyici iklim	-0,634	-0,625	-0,677	-0,674	1,000	
	Yenilikçi iklim	-0,543	-0,532	-0,644	-0,591	0,836	1,000

(P<.001)

Çizelge 3. incelendiğinde örgütsel politika algısı ile örgütsel iklim alt boyutları arasında en yüksek ilişkinin “yükselmek için gerekeni yapmak” alt boyutu ile “bürokratik iklim alt boyutu” arasında (0,735) ve pozitif yönde olduğu görülmektedir. En düşük ilişkinin ise “yükselmek için gerekeni yapmak” alt boyutu ile “yenilikçi iklim” alt boyutu arasında (-0,543) ve negatif yönde olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel iklim ölçeğinin “bürokratik iklim” alt boyutu örgütsel politika algısı ölçeğinin tüm alt boyutları ile pozitif yönde ve ortanın üzerinde bir ilişki gösterirken; “yenilikçi iklim” ve “destekleyici iklim” alt boyutları örgütsel politika algısı ölçeğinin tüm alt boyutları ile negatif ve ortanın üzerinde bir ilişki göstermektedir.

Örgütsel politika algısı ile “bürokratik iklim” arasındaki pozitif ilişki, Weber’in bürokrasi kuramına ters düşmesine rağmen bürokratik ortamlarda örgütsel politikanın varlığına dair önemli bir bulgudur. Ayrıca “destekleyici iklim” ve “yenilikçi iklim” alt boyutları ile örgütsel politika algısı arasındaki negatif ilişki de insan ilişkilerinin iyi olduğu, çalışanlarının bir birine güvendiği, bireysel özgürlüklerin

desteklendiği ve yaratıcılığın ödüllendirildiği bir ortamda, öğretim elemanlarının bireysel amaçlarına ulaşmak için politik davranışları araç olarak kullanma olasılıklarının daha az olduğunu göstermektedir. O’Connor ve Morrison’un (2001) araştırması da bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu araştırmada katılımcılar örgüt iklimini olumsuz veya bürokratik bir şekilde değerlendirdiklerinde, örgütü daha politik olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Kiewitz ve arkadaşları (2002) ise, yaptıkları araştırmada örgütsel politika algısının tüm alt boyutları ile psikolojik iklimin arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Vigoda-Gadot ve Talmud’un (2010) araştırmasında da üniversitedeki sosyal desteği yüksek olarak algılayan akademisyenlerin örgütsel politika algılarının düşük olduğu ortaya konulmuştur. Buna karşın Mohammed (2011) psikolojik iklim ile çalışanların örgütsel politika algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; destekleyici yönetim iklimi ile çalışanların politik davranış algılamaları arasında yüksek derecede pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur.

Örgütsel iklim alt boyutları ile örgütsel politika algısı alt boyutları arasındaki sebep-sonuç ilişkisini belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak

konuyla ilgili tahminler (*estimation*) ya da kestirimler (*prediction*) yapabilmek amacıyla Regresyon analizi kullanılmıştır.

Çizelge 4. Yükselmek İçin Gerekeni Yapmak Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	23,482	2,168	-	10,833	,000	-	-
Bürokratik iklim	,461	,025	,564	18,721	,000	,735	,538
Destekleyici iklim	-,179	,030	-,262	-5,924	,000	-,634	-,198
Yenilikçi iklim	,008	,035	,009	,231	,818	-,543	,008
R=0,758	R ² =0,575						
F _(3,862) =	389,214	p=0.000					

Çizelge 4'e göre yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde yükselmek için gerekeni yapmak algısı ile "bürokratik iklim" arasında pozitif ve yüksek ilişkinin ($r=0,735$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,538$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yükselmek için gerekeni yapmak algısı ile "destekleyici iklim" arasında orta düzeyde negatif ($r=-0,634$) bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer $r=-0,198$ e kadar düşmektedir. Yükselmek için gerekeni yapmak algısı ile "yenilikçi iklim" arasında orta düzeyde ve negatif ($r=-0,543$) bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer $r=0,008$ e kadar gerilemektedir.

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutları birlikte yükselmek için gerekeni yapmak algısı puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. ($R=0,758$, $R^2=0,575$; $p<.05$). Örgütsel iklim boyutları yükselmek için gerekeni yapmak algısındaki toplam varyansın yaklaşık %57,5'ni açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin "yükselmek için gerekeni yapmak" alt boyutunun üzerindeki görece önem sırası "bürokratik iklim", "yenilikçi iklim" ve "destekleyici iklim" dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece "bürokratik iklim" ve "destekleyici iklim" boyutlarının yükselmek için gerekeni yapmak algısı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. "Yenilikçi iklim" boyutu önemli bir etkiye sahip değildir.

Çizelge 5. Genel Politik Davranış Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	17,468	1,206	-	14,484	,000	-	-
Bürokratik iklim	,136	,014	,339	9,914	,000	,606	,320
Destekleyici iklim	-,134	,017	-,399	-7,960	,000	-,625	-,262
Yenilikçi iklim	,001	,020	,002	,052	,959	-,532	,002
R=0,674	R ² =0,454						
F _(3,862) =	238,655	P=0,000					

Çizelge 5'a göre yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde genel politik davranış algısı ile "bürokratik iklim" arasında pozitif ve yüksek ilişkinin ($r=0,606$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,320$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Genel politik davranış algısı ile "destekleyici iklim" arasında orta düzeyde negatif ($r=-0,625$) bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer $r=-0,262$ 'ye kadar düşmektedir. Genel politik davranış algısı ile "yenilikçi iklim" arasında orta düzeyde ve negatif ($r=-0,532$) bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer $r=0,002$ 'ye kadar gerilemektedir.

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutları birlikte genel politik davranış algısı puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. ($R=0,674$ $R^2=0,454$; $p<.05$). Örgütsel iklim boyutları genel politik davranış algısındaki toplam varyansın yaklaşık %45,4'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin genel politik davranış üzerindeki görece önem sırası "bürokratik iklim", "destekleyici iklim" ve "yenilikçi iklim" dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece "bürokratik iklim" ve "destekleyici iklim" boyutlarının genel politik davranış algısı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. "Yenilikçi iklim" boyutu önemli bir etkiye sahip değildir.

Çizelge 6. Dürüstlük/İş Ahlakı Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	18,193	,852	-	21,348	,000	-	-
Bürokratik iklim	,052	,010	,175	5,334	,000	,558	,179
Destekleyici iklim	-,087	,012	-,354	-7,349	,000	-,677	-,243
Yenilikçi iklim	-,077	,014	-,244	-5,528	,000	-,644	-,185
R=0,704	R ² =0,495						
F _(3,862) =281,730	P=0,000						

Çizelge 6'ya göre, yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde dürüstlük/iş ahlakı algısı ile "bürokratik iklim" arasında pozitif ve orta düzeyde ilişkinin ($r=0,558$) olduğu, ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,179$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Dürüstlük/iş ahlakı algısı ile "destekleyici iklim" arasında orta düzeyde negatif ($r=-0,677$) bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer $r=-0,243$ 'e kadar düşmektedir. Dürüstlük/iş ahlakı algısı ile "yenilikçi iklim" arasında orta düzeyde ve negatif ($r=-0,644$) bir ilişki vardır. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde bu değer $r=-0,185$ 'e kadar gerilemektedir.

Örgütsel iklim ölçeği alt boyutları birlikte dürüstlük/iş ahlakı algısı puanları ile üst düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. ($R=0,704$ $R^2=0,495$; $p<.05$). Örgütsel iklim boyutları,

dürüstlük/iş ahlakı algısındaki toplam varyansın yaklaşık %49,5'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin Dürüstlük/iş ahlakı üzerindeki görece önem sırası "bürokratik iklim", "destekleyici iklim" ve "yenilikçi iklim" dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde "bürokratik iklim", "destekleyici iklim" ve "yenilikçi iklim" boyutlarının dürüstlük/iş ahlakı algısı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Tartışma

Örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutlarına yönelik bulgular eğitim fakültelerinde beklenenin aksine daha çok bürokratik bir iklimin hâkim olduğu, bunu da destekleyici ve yenilikçi iklimin takip ettiği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum Mintzberg'in (1980) örgütsel yapıya ilişkin açıklamalarında üniversiteleri

profesyonellerden oluşan, özerkliğin ve kişiler arası etkileşimin yoğun olarak yaşandığı örgütler olarak gören görüşüne ters düşmektedir. Ancak araştırmanın devlet üniversitelerinde yapılmasının bu sonucun ortaya çıkmasına etki ettiği düşünülmektedir. Nitekim Balcı-Bucak'ın (2002) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki örgüt iklimini ast-üst ilişkileri açısından incelediği araştırmasından ve Bilir'in (2005) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütü üzerinde yaptığı araştırmasından elde ettiği bulgular bu varsayımı destekler niteliktedir. Araştırmasında Bilir, GSGM'nin bürokratik iklim özellikleri taşıdığını bulmuş ve bu araştırma ile benzer şekilde bunu destekleyici ve yenilikçi iklimin takip ettiğini ifade etmiştir. Balcı-Bucak da fakülte'deki ast-üst ilişkilerinin orta ve ortanın altı düzeyde olduğunu belirtmiştir. Konaklama işletmelerinin örgütsel iklim tipini belirlemeye çalıştığı araştırmasında İllez (2012) konaklama işletmelerine destekleyici iklim ve yenilikçi iklim hâkim iken bürokratik iklim daha az hissedildiğini belirtmektedir. Bu durumun da özel sektördeki kar amaçlı işletmelerin piyasa rekabeti ve çalışan sinerjisini ön plana çıkaran karakteristik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Örgütsel politika algısı ölçeğinin alt boyutlarına yönelik bulgular eğitim fakültelerinde politik davranışın var olduğu ve genel olarak "sıklıkla" düzeyine daha yakın algılandığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer alt boyutlara göre genel politik davranış alt boyutunun düşük çıkmasının bir nedeni, öğretim elemanlarının toplumsal değerler kaynaklı olarak yöneticilerine yönelik babacan davranış beklentisi (paternalizm) ile açıklanabilir. Paternalizm, hiyerarşiye dayalı karmaşık bir yönetilen yöneten ilişkisini ifade etmektedir. "Paternalist" bir ilişkide, yöneticiler bir ebeveyn gibi, çalışanlar için bütüncül bir ilgi göstermekte ve çalışanlar da bunun karşılığında yöneticilerine karşı saygı, sadakat ve itaat davranışları sergilemektedirler (Börekçi, 2009). Paternalizm özellikle Türkiye gibi doğu toplumlarındaki yönetici yönetilen ilişkilerini karakterize etmektedir (Aycan ve Kanungo, 2000). Çünkü Türkiye'de yöneticilerin statüleri ve yetkileri örgütün iç çevresi ile sınırlı kalmamakta, aksine sorumluluk ve etki alanları çok daha geniş olmaktadır (Erben, 2004). Diğer bir nedenin ise, araştırmaya katılanların yarıdan biraz fazlasının yönetici olmasından

kaynaklandığı ifade edilebilir. Bu durumun daha önce yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu gibi (Mintzberg, 1985; Ferris ve King, 1991; Kacmar ve Carlson, 1997; Kirel, 1998; İşcan, 2005a; İşcan, 2005b; Harris, vd., 2007; Mohan-Bursalı, 2008), yöneticilerin politik algılamaları, yönetici olmayan çalışanlara göre daha olağan ve doğal bir biçimde karşılımlarından veya ortamı politik olarak değerlendirmemelerinden kaynaklandığı belirtilebilir.

Mohan-Bursalı'nın (2008) ticari örgütlerden, Mohammed'in (2011) sanayi sektöründeki örgütlerden ve Ayhan'ın (2013) da kamu ve özel sektör çalışanlarından elde ettiği bulgulara göre; bu örgütlerde çalışanların örgütsel politika algısı düzeylerinin tüm boyutlar açısından çok yüksek olmadığı gözlemlenmiştir. Ancak Demirel ve Seçkin'in (2009) araştırmasına göre durum sağlık sektöründe biraz daha farklıdır; Demirel ve Seçkin'in araştırmasına göre Kırgızistan sağlık sektöründe çalışanların politik algısı tüm alt boyutlarda yüksek düzeydedir ve buna bağlı olarak aktif olarak politik davranışlarda bulunmaktadır.

Yurt dışında yapılan araştırmalarda ise örgütsel politika algısı üzerinde ilk çalışanlardan Gandz ve Murray (1980), MBA öğrencilerinin çalıştıkları örgütlerdeki prosedürler hakkındaki tutum ve inançlarının orta düzeyde politik olarak algılandığını ileri sürmüşlerdir. Hemşireler üzerinde araştırma yapan Harrell-Cook ve arkadaşları da (1999) hastanelerde örgütsel politika algısının orta seviye olduğunu bulmuşlar fakat bazı politik davranışların, çalışanların örgütsel politika algısını arttırırken bazı politik davranışların da çalışanların örgütsel politika algısını azalttığını ifade etmişlerdir. Vigoda (2000) ise kamu sektörü çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında bu araştırmanın bulgularına benzer sonuçlar elde etmiştir. Vigoda'nın ulaştığı sonuçlara göre; kamu çalışanlarını örgütlerini politik olarak algılamaktadırlar. Vigoda-Gadot ve Talmud'un (2010), İsrail'in önemli üniversitelerinden biri üzerine yaptıkları ve POPS'u kullandıkları araştırmada akademisyenlerin örgütsel politika algıları yüksek çıkmıştır. POPS'un kullanıldığı bir başka araştırmada ise Al-Tuhai ve Van Fleet (2011), Kuveyt Eğitim Bakanlığı çalışanlarının örgütsel politika algısının oldukça yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Örgütsel politika algısı ve örgütsel iklim ölçeklerinin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, örgütsel politika algısı ile "bürokratik iklim" arasındaki pozitif ilişki, Weber'in bürokrasi kuramına ters düşmesine rağmen bürokratik ortamlarda örgütsel politikanın varlığına dair önemli bir bulgudur. Ayrıca "destekleyici iklim" ve "yenilikçi iklim" alt boyutları ile örgütsel politika algısı arasındaki negatif ilişki de insan ilişkilerinin iyi olduğu, çalışanlarının bir birine güvendiği, bireysel özgürlüklerin desteklediği ve yaratıcılığın ödüllendirildiği bir ortamda, öğretim elemanlarının bireysel amaçlarına ulaşmak için politik davranışları araç olarak kullanma olasılıklarının daha az olduğunu göstermektedir. O'Connor ve Morrison'un (2001) araştırması da bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu araştırmada katılımcılar örgüt iklimini olumsuz veya bürokratik bir şekilde değerlendirdiklerinde, örgütü daha politik olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Kiewitz ve arkadaşları (2002) ise, yaptıkları araştırmada örgütsel politika algısının tüm alt boyutları ile psikolojik iklimin arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Vigoda-Gadot ve Talmud'un (2010) araştırmasında da üniversitedeki sosyal desteği yüksek olarak algılayan akademisyenlerin örgütsel politika algılarının düşük olduğu ortaya konulmuştur. Buna karşın Mohammed (2011) psikolojik iklim ile çalışanların örgütsel politika algıları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; destekleyici yönetim iklimi ile çalışanların politik davranış algılamaları arasında yüksek derecede pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur.

Örgütsel iklim alt boyutları ile örgütsel politika algısı alt boyutları arasındaki sebep-sonuç ilişkisini belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak konuyla ilgili tahminler (estimation) ya da kestirimler (prediction) yapabilmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucu ortaya konan bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde; eğitim fakültesi ikliminin bürokratikleşmesi öğretim elemanlarının yükselmek için gerekeni yapmak yönündeki politik algılarını arttırırken öğretim elemanlarının fakülte iklimini destekleyici olarak değerlendirmeleri, onların yükselmek için gerekeni yapmak yönündeki politik algılarını azalttığı görülmüştür. Eğitim fakültesinin ikliminin yenilikçi olması ise

öğretim elemanlarının yükselmek için gerekeni yapmak algılarını veya genel politik davranış algılarını önemli derecede etkilememektedir. Öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ve yöneticilerine yönelik dürüstlük/iş ahlakı ile ilgili olumsuz algıları örgütün bürokratik ikliminden orta derece olumlu, destekleyici ve yenilikçi iklimden ise orta derece olumsuz etkilenmektedir. Yani eğitim fakültesi ikliminin bürokratikleşmesi öğretim elemanlarının çalışma arkadaşları ve yöneticilerine yönelik dürüstlük/iş ahlakı ile ilgili olumsuz algılarını arttırırken, örgüt ikliminin destekleyici veya yenilikçi olarak değerlendirilmesi bu olumsuz algıları azaltmaktadır. Araştırma bulgularına dayanılarak, destekleyici ve yenilikçi iklimlere sahip örgütlerde çalışanların örgütü politik olarak algılama olasılıklarının düşük olacağı ve algılanan olumsuz örgüt ikliminin örgütsel politikanın önemli nedenlerinden biri olduğu söylenebilir.

Sonuç

Eğitim fakültelerindeki örgütsel iklimle ilişkin sonuçlar incelendiğinde; profesyonel bir yapılanmaya sahip olmasına rağmen, üniversitelerde destekleyici ve yenilikçi iklimin yerine bürokratik iklimin daha hâkim olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu olarak örgütsel politika algısı ile bürokratik iklim arasında pozitif, destekleyici iklim ve yenilikçi iklim arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur.

Eğitim Fakültelerindeki örgütsel politika algısına ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde örgütsel politikanın ve politik davranışın eğitim fakültelerindeki varlığı kabul edilmekle birlikte algılanmasının da "sıklıkla" düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın regresyon analizine dayalı sonuçları incelendiğinde ise bürokratik iklim ve destekleyici iklim boyutlarının "yükselmek için gerekeni yapmak", "genel politik davranış" ve "dürüstlük/iş ahlakı" algısı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu, yenilikçi iklim boyutunun ise önemli bir etkiye sahip olmadığı ortaya çıkmıştır.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre uygulamaya yönelik olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1. Kişiler arası informal ilişkilerin örgütün yapısı ve roller arası ilişkilerden daha fazla hissedildiği eğitim fakültelerinde bürokratik yapılanmanın bir çıktısı olan bürokratik iklim yerine destekleyici ve yenilikçi iklimi vurgulayacak özerk yapılanmalar ve ortamlar oluşturulmalıdır.

2. Eğitim fakültelerindeki iletişim kanalları açık tutulmalı ve özellikle yöneticilik görevi bulunmayan öğretim elemanları olmak üzere tüm öğretim elemanlarının fakülte bünyesinde alınacak kararlara katılımı sağlanmalıdır.

3. Eğitim fakültelerindeki örgütsel politika algısını azaltmak için öğretim elemanlarının kişisel ilgi ve amaçlarını için çalıştığı ortamlar yerine, örgüt amaçları üzerinde durulduğu bir atmosfer yaratılmalıdır. Ayrıca bireysel başarıların yanında kolektif başarılar da teşvik edilmelidir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre araştırmacılara yönelik olarak aşağıdaki öneriler getirilebilir:

1. Örgütsel iklim ve örgütsel politika algısını birlikte ele alan araştırmalar farklı fakülteler için yapılarak fakülteler arası karşılaştırmalar yapılmalıdır.

2. Örgütsel iklim ve örgütsel politika algısı arasındaki ilişki vakıf üniversitelerinin eğitim fakültelerinde yapılarak fakülteler arası karşılaştırmalar yapılmalıdır.

3. Örgütsel iklim ve örgütsel politika algılarının belirlendiği farklı ölçme yaklaşımlarının kullanıldığı nitel ve nicel araştırmaların planlanması ve bu alanda bilgi birikimini artıracak araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akar, A. (2006). İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Al-Tuhaih, S. M. and Van Fleet, D. D. (2011). An exploratory study of organizational politics in Kuwait. *Thunderbird International Business Review*, 53 (1), 93-104.
- Andrews, M. C. and Kacmar, K. M. (2001). Discriminating among organizational politics, justice, and support. *Journal of Organizational Behavior*, 4 (22), 350.
- Armağan, A. (2005). Örgütsel politik davranışın analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4, 91-107
- Aycan, Z. ve Kanungo, R., N. (2000). Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri, (Ed.: Zeynep Aycan), *Akademisyenler ve profesyoneller bakış açısıyla Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 25-53.
- Ayhan, Ö. (2013). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Balcı, A. (2000). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. (3. basım), Pegema Yayıncılık, Ankara.
- Balcı-Bucak, E. (2002, Bahar). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt iklimi - yönetimde ast üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 7, 114-125.
- Basım, N., Tatar, İ. ve Hisli-Şahin, N. (2006). Çalışma yaşamında izlenim yönetimi bir ölçek uyarlama çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9 (18), 1-17.
- Bilir, P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Börekçi, D. Y. (2009). Paternalist leadership style’s evolution in e-culture. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 38 (2), 103-109.
- Cüceloğlu, D. (2002). İletişim donanımları. (2. basım), Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgüt içi politik davranışların tespiti üzerine Kırgızistan’da sağlık sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu. OAKA*, 4 (7), 143-161.

- Erben, G., S. (2004). *Toplumsal kültür aile kültürü etkileşimi bağlamında paternalizm boyutuyla işletme kültürü: Türkiye örneği*, 1. Aile İşletmeleri Kongresi Bildirileri, 17-18 Nisan 2004, (Ed.: Koçel, T.), İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, 345-356.
- Erdem, F. ve İşbaşı, J. Ö. (2001). Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve öğrenci alt kültürünün algılamaları. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 1, 33-57.
- Ergeneli, A. (1995). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışlarının örgütsel iklim ile ilişkisi: Görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (1-2), 187-199.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. TODAİE Yayınları, Ankara.
- Ferris, G. R., and King, R. T. (1991). Politics in human resources decisions: A walk on the dark side. *Organizational Dynamics*, 20 (2), 59-72.
- Gandz, J., and Murray, V. V. (1980). The experience of workplace politics. *Academy of Management Journal*, 23 (2), 237-251.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2010). *Educational administration-theory, research, and practice*. (Çev. S. Turan), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara (Eserin orijinali 2008'de yayımlandı).
- İlleez, Z. (2012). Örgüt ikliminin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi- konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İşcan, Ö. F. (2005). Yönetmelik değerler ve örgütsel siyasetin ahlakiliği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19 (1), 307-324.
- İra, N. (2011). *Eğitim fakültelerinde örgütsel kültür ve yönetmelik etkililik*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kacmar, K. M., and Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23 (5), 627- 658.
- Kacmar, K. M., and Ferris, G. R. (1991). Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51 (1), 193-205.
- Karataş, E. (2009). *Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kirel, Ç. (1998). Örgütsel politikanın algılanması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1-2), 525-540.
- Kiewitz, C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., and Castro, S. L. (2002). The role of psychological climate in neutralizing the effects of organizational politics on work outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (6), 1189-1207.
- Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. (2000). *Educational administration: concepts and practices*. Wadsworth, Belmont, CA.
- Mintzberg, H. (1980). *Structure in fives designing effective organizations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, NJ.
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena. *Journal of Management Studies*, 22 (2), 133-154.
- Mohammed, A. E. (2011). Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algılamaları üzerindeki etkileri: Kayseri'de bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Mohan-Bursalı, Y. (2008). Örgütsel politikanın işleyişi: Örgütsel politika algısı ve politik davranış arasındaki ilişkiler. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- O'Connor, W. E., and Morrison, T. G. (2001). A comparison of situational and dispositional predictors of perceptions of organizational politics. *The Journal of Psychology*, 135 (3), 301-312.

- Özdemir-Yaylacı, F. (2006, Kış). Organizasyonlarda kişilerarası ilişkilerde etki taktikleri ve kullanımına ilişkin literatür çalışması. *Bilgi*, 36, 93-112.
- Özdevecioğlu, M. ve Akın, M. (2013). Yöneticilerin örgüt kültürü ve örgütlerarası vatandaşlık davranışları algılamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 112-131.
- Rentsch J. R. (1990). Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings. *Journal of Applied Psychology*, 75, 668-681.
- Sax, L.J., Gilmartin S. K. and Bryant A. N. (2003). Assessing response rates and non-response bias in web and paper surveys. *Research in Higher Education*, 44 (4), 409-431.
- Tuzgöl-Dost, M. ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 203-218.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes and work outcomes: exploration and implication for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*. 57 (3), 236-347.
- Vigoda-Gadot, E. and Talmud, I. (2010). Organizational politics and job outcomes: The moderating effects of trust and social support. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (11), 2829-2861.
- Yahyagil, M. Y. (2003). The employee perceptions of organizational climate and its relationship with job satisfaction in a private health care organization. *Global Business and Technology Association*, 13 (2), 236-246.

Summary

Introduction

Organizations are not a whole which is came together to establish quality, productivity or efficacy to achieve one goal as mentioned in classical theories or based on class struggle/ conflict and exploitation as emphasized in critical (conflict) theories (Armağan, 2005). Including those standpoints, organizations are also informal communities in which people are came together to adapt internal and external environment; make power struggle to defend their personal interests and develop and apply political behaviors to achieve this goal. Thus, "being political" or "act political" in an organizational life is a reality which is come to light in the context of relationship between any other individual, group or organization. The first thing comes to mind when mentioned an organization is an "individual" (human being). An individual is a psycho-social existence who is making sense of things and construct his/ her behaviors based on this meanings. Hence, individuals in an organizational environment, act based on the meaning. Organizational policy is not a simple result of a conflict between organizational expectations and personal interests. The relationship between these factors is dynamic and as mentioned Bakke (1995), this is a fusion process (cited in Lunenburg and Ornstein, 2000). According to Bakke,

individuals tend to use the organization to their goals and interests and also organizations desire to use the individuals to achieve organizational goals. Consequently, intense interactions between individuals create organization's unique "personality" (climate) in the context of fusion process (Erdem & İşbaşı, 2001). Organizational climate concept is originated from this process and emphasis the spontaneous, natural and human sides of an organization Hoy & Miskel, 2010). According to Ertekin (1978), who theoretically researched the organizational climate concept, climate is a set of characteristics which are perceived by individuals and effects individuals' behaviors and develop organizational identity.

Methodology

This dissertation aimed at determining the relationship between perceptions of organizational climate and perceptions of organizational politics of faculty members working at educational faculties. The universe of the research in relational survey method was formed by faculty members who have their PhD and work for educational faculties at the state universities in Turkey. Since the purpose of this research was to reach the whole universe, sampling was not taken. 866 faculty members were

reached within the research context. Data of this study was collected by using "Organizational Climate Scale-OCS" and "The Perception of Organizational Politics Scale-POPS" on a web-based questionnaire. Parametric statistics were used in the data analysis. Correlation analysis was applied to investigate the relationship between sub-dimensions. Regression analysis was implemented to examine the effect of organizational climate on the perception of organizational politics. One-way ANOVA and t-test were used to investigate the differences between sub-dimensions based on demographic variables.

Findings and Discussion

According to the results of this study, bureaucratic climate was dominant in the educational faculties. Significant differences were found between the faculty members participated the study on the basis of their insights into organizational climate according to according to their titles, current positions, and academic management titles variables. Political behaviors were observed in the faculty members and perceived at middle-top levels. Significant differences were found between the faculty members participated the study on the basis of their perceptions of organizational politics according to their titles, tenures, and academic management titles variables. Bureaucratic climate and supportive climate sub-dimensions were observed as being significant (important) predictor variables on the perception of taking the necessary actions to promote in the organization and the perception of general political behavior. Moreover, bureaucratic climate and supportive climate, and innovative climate sub-dimensions were observed as being significant (important) predictor variables on the factor three.