

İDARİ PERSONELİN DUYGUSAL İKLİME YÖNELİK ALGILARI (ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)

ADİL ÇORUK

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr.

ÇOMÜ, Eğitim Fakültesi, Anafartalar Yerleşkesi, 17100 Merkez / Çanakkale

adilcoruk@hotmail.com

Özet

Duygular, davranışları pek çok şekilde etkileyebildiğinden örgütteki davranışları anlamak açısından oldukça önemlidir. Bireyin içinde bulunduğu duygusal durum hangi sebeple olursa olsun yüzüne, iş arkadaşlarına, etkinliğine ve verimliliğine bir şekilde yansımaktadır. Duygusal iklim, bir işyerinin duygusal kalitesinin çalışanlarca ortak algılanması olarak da tanımlanır. Bu çalışmada yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal iklime yönelik algıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Çalışma evreni içerisinden basit tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 192 idari personel ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Yurtsever ve De Rivera (2010) tarafından geliştirilen duygusal iklim ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların duygusal iklime yönelik algılarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Çalıştığı ortamı mutlu olarak algılayan personelin duygusal iklime yönelik algılarının daha yüksek olduğu çalışmanın bir diğer sonucudur. Duygusal iklime yönelik farklı değişkenlerle farklı örneklemler üzerinde yeni çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, Duygusal İklim, İdari Personel

Alan Tanımı: Yönetim Bilimi / Eğitim Yönetimi (Örgütsel Davranış)

EMOTIONAL CLIMATE PERCEPTION OF ADMINISTRATIVE STAFF WORKING IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract

Emotions are important in order to understand the behavior of the organization since they affect behaviors in many ways. Emotional state of the individual no matter what reason reflects on his/her face, effectiveness, efficiency and colleagues. Emotional climate is defined as the perception shared by employees regarding to the emotional quality of the workplace. Emotional climate perception of administrative staff working in higher education institutions is to be examined in this study. Population of the study is administrative staff working in Çanakkale Onsekiz Mart University. Sample of the study is 192 administrative staff which are selected by simple random sampling method. Emotional climate scale which is developed by Yurtsever and De Rivera is used to collect data. According to the results of the study, perception level of the emotional climate of the participants appeared to be moderate. Another result of the study is that perception level of emotional climate is higher on administrative staff who perceive their working environment as happy. New studies could be conducted on emotional climate with different variables and samples.

Keywords: Higher Education, Emotional Climate, Administrative Staff

JEL Codes: M10, M20

1. GİRİŞ

1.1. Duygu Kavramı ve İş Yaşamındaki Önemi

Bireyler iş ve iş dışındaki yaşamlarında birçok duygu yaşarlar. Duygular, insan davranışının bir parçası olup bireyin iç dünyasından karşılıklı ilişkilere kadar birçok alanda belirleyicidir (Erkuş ve Günlü, 2008). Duygular bireyi, çevresinde gerçekleşen olaylara ilişkin bilgilendirmekte ve onun amaçlarını etkilemektedir (Özkalp ve Cengiz, 2003; Yelkikalan, 2006). Duygular, davranışların temelidir. Duygular, bireyi harekete geçirmekte ve davranışları yönlendirmektedir. Oluşan duygular, düşünceleri; düşünceler ise davranışları ortaya çıkarmaktadır.

İnsanoğlunun hayatta kalmasında duyguların önemli bir yeri vardır. Kişi, duygularını kaybettiği zaman yaşamının anlamını da kaybeder. Duygular, insanların kararlarını vermelerinde, faaliyetlerini, önceliklerini belirlemelerinde yardımcı olmakta ve insanın hayatta kalmasına, çeşitli eylem ve davranışlarda

bulunmasına, gelecekteki davranışlarının biçimlendirilmesine yardımcı olmaktadır (Kervancı, 2008).

Duygular, örgütsel yaşamın ve dolayısıyla yönetimin ayrılmaz bir parçasıdır. Duygular, davranışları pek çok şekilde etkileyebildiğinden örgütteki davranışları anlamak açısından oldukça önemlidir. Bireyin kişiliği nasıl kolay değişmeyen ve tutarlılık gösteren davranışlarını etkiliyorsa, kişilikten daha geçici olan duygular da örgütü ve örgütsel kararları etkilemektedir (Özkalp ve Cengiz, 2003). Örgütsel duyguların iki işlevinden söz edilebilir: Birincisi, örgütte ortak duyguların tecrübe edilmesi yoluyla örgüte karşı bağlılığı oluşturarak ve artırarak örgütsel sınırların oluşturulmasına katkıda bulunmaktır. Duygular – özellikle de olumlu olanlar – bireylerin işine bağlanmasına, örgütteki diğer kişilerle bağlanışlığı ve örgüt ile özdeşleşmeye yol açar. Örgütsel duyguların ikinci işlevi ise başarı odaklılığı teşvik etmek ve maksimum düzeyde performans sergilemek için çalışanlar arasında rekabeti teşvik etmektir. Liderler tarafından ifade edilen övgü ve saygı gösterme gibi olumlu duyguların örgüte karşı olumlu duyguları artırması muhtemeldir (Fischer ve Manstead, 2008).

Duygular örgütsel değişimde büyük bir rol oynamaktadır. Duygu değişim için örgütlerde çok önemlidir, ancak işyerinde duyguların etkisini tanımak ve duygulardan etkilenen kişilerin diğerlerine olan desteği de aynı derecede önemlidir (Härtel, Ashkanasy ve Zerbe, 2005). Çalışanların zamanla iş yaşamında karşılaştıkları duygusal durumlar bireylerin hem iş tutumlarını hem de davranışlarını şekillendirmektedir (Ashkanasy ve Daus, 2002). Fredrickson ve Losada (2005) da işyerindeki olumlu duygusal deneyimlerin hem bireysel olarak çalışanların hem de örgütün işlevselliğini geliştirerek, örgütü dönüştürdüğünü iddia etmektedir (Kimberley ve Härtel, 2007).

Uzun yıllardan beri çalışma ortamı ile ilgili araştırmalarda örgütlere rasyonel bakış açısına yönelik çalışmaların hâkim olduğu görülmektedir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda ise örgütlerin aşırı derecede rasyonel olan modeli sorgulanmaya başlamış ve işyerindeki duygu araştırmaları gelişmeye başlamıştır (Ashkanasy, Härtel ve Zerbe, 2002; Fineman, 2000; Payne ve Cooper, 2001). Bu araştırmalarda; duyguların her haliyle örgütsel yaşamın içine yerleştiği ve iç içe geçtiği ile ilgili artan bir anlayış söz konusudur (Brotheridge ve Lee, 2008).

Duygu konusunun insan yaşamındaki önemine rağmen örgütsel yaşam söz konusu olduğunda bu olgunun uzun süre dikkate alınmadığı ve klasik örgüt yaklaşımının hâkim olduğu dönemde hemen hemen hiç üzerinde durulmadığı görülmektedir. Duygular, davranışları pek çok şekilde etkileyebildiğinden örgütteki davranışları

anlamak açısından oldukça önemlidir. Duygular, örgütte çalışanların örgüt içindeki ilişkilere bakış açılarını birçok yönden etkiler. Bireyin içinde bulunduğu duygusal durum hangi sebeple olursa olsun yüzüne, iş arkadaşlarına, etkinliğine ve verimliliğine bir şekilde yansımaktadır.

1.2. Duygusal İklim

İklim kavramı örgütlerin yumuşak yönü, insani yönü ile ilgilidir. İklim insanların nasıl hissettikleri ve hislerine ve etkilenmelerine göre nasıl hareket ettikleri ile ilgilidir. Çünkü hisler ve etkilenmeler geleneksel olarak irrasyonel kabul edilmektedir ve geleneksel örgüt teorilerinde örgütsel davranışın bu yönünün ihmal edilmesine yönelik bir eğilim söz konusudur (Ashkanasy, 2003; Pirola-Merlo, Härtel, Mann ve Hirst, 2002; Håkansson, Obel ve Burton, 2008).

Örgütsel iklim hem iş doyumunu hem de örgütün amaçlarına ulaşma becerisi ile ilişkilidir. Benzer bir şekilde duygusal iklim de örgütün ve üyelerinin davranışı ile ilgili olduğu kadar, çalışanların amaçlarının gerçekleştirilmesinin artırılması ile de ilişkilidir. Duygusal iklim grup üyelerinin sosyal etkileşimleri yoluyla ortaya çıkan ortak üstün duyguları ifade etmektedir. Duygusal iklim, grubu etkileyen ekonomik, politik ve sosyal olaylardan etkilenmektedir (Ruiz, 2007). Duygusal iklim; örgüt üyelerinin bir noktada birleşen hisleri olarak nitelendirilebilir. Duygusal iklim ile bireysel duygular arasındaki en önemli farklılık; duygusal iklimin bir birimdeki veya bölümdeki üyelerin hepsini veya çoğunu aynı şekilde etkilemesidir. Sonuç olarak; duygusal olarak ortak bir noktada birleşme sadece bireysel duyguların toplamından ibaret değildir, aksine ortak olarak ortaya çıkan duyguların bir sonucudur (Scherer ve Tran, 2001).

Duygusal iklim, bir işyerinin duygusal kalitesinin çalışanlarca ortak algılanması olarak tanımlanabilir. Tran (1998)'a göre örgütün duygusal iklimi örgütteki değerlerden, amaçlardan, inançlardan ve davranışlardan oluşmaktadır. Tran örgütteki duygusal iklimin, çalışanların başarısı olarak anlaşılması gerektiğini belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında örgütteki duygusal iklim, örgütteki üyelerin çoğunluğunun hissettiklerinin, örgüt üyeleri tarafından nasıl algılandığını ifade etmektedir (Yurtsever ve De Rivera, 2010). Duygusal iklim grupla ilgili olan bütün üyeleri eşit bir şekilde örten bir battaniye değildir; her grup üyesi iklimin oluşmasında farklı katkılarda bulunmaktadır ve gruptaki özel yerine göre farklı deneyimler yaşamaktadır (Brown ve Brooks, 2002).

Duygusal iklim daha çok değişikliğe bağlıdır ve var olan liderlik tarzlarına ve yönetim politikalarına dayalıdır (Özçelik, Langton ve Aldrich, 2001; Yurtsever ve De Rivera, 2010). Farklı bir yönetim tarzına sahip olan bir lider örgütün duygusal

iklimini çok kısa bir süre içerisinde değiştirebilir, fakat örgütün kültürü aynı kalır. Bu ayırmadan yola çıkarak liderlik uygulamalarına odaklanmak kültürel bakış açısından ziyade iklim bakış açısıyla daha tutarlıdır. Örgüt içinde olumlu duygusal iklim uygulamaları çalışanların duygusal ihtiyaçlarını ve kişisel gelişimlerini ele almaya ve çalışanların iş çevresine bağlılığını artırmaya odaklanmaktadır (Özçelik, Langton ve Aldrich, 2008). Örgütün duygusal iklimi yöneticinin duygularını ve dolayısıyla örgütün duygusal sağlığını da etkiler. Örgütteki lider olumlu duygusal iklimi kolaylaştırıcı uygulamalarla ne kadar çok ilgili olursa, çalışanlar da fiziksel olarak, bilişsel olarak ve duygusal olarak görev çevresiyle daha ilgili olurlar.

Yükseköğretim kurumları eğitim öğretim hizmeti veren önemli sektörlerden birisidir. Yükseköğretim kurumlarında akademik işlerden sorumlu öğretim elemanları kadar idari işleyişi sağlayan diğer çalışanların da bu süreçte önemli rol ve sorumlulukları vardır. İdari personel aslında eğitim, öğretim ve araştırma hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlayan arka plandaki kişilerdir. Bu açıdan bakıldığında idari personelin örgütteki duygusal iklimi nasıl algıladığı da önemlidir. Çünkü bu algının idari personelin gerek iş ilişkilerine gerekse de iş performansına da etki ettiği düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı örgütteki duygusal iklimin idari personel olarak çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ortaya koymaktır. Temel amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal iklime yönelik algıları nasıldır?

2. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal iklime yönelik algıları

a. cinsiyet,

b. kurumdaki ortamı algılama şekli,

c. mevcut birimindeki çalışma süresi ve

d. meslekteki hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem ve kullanılan veri toplama aracı açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin duygusal iklimine yönelik algılarının çeşitli değişkenler açısından belirlenmesine çalışıldığı bu araştırma betimsel nitelikte bir çalışmadır ve tarama modelinde ele alınmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan ve araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesneyi, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 2000).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada evrenin tümüne ulaşmanın güç olması ve çok zaman alması nedeniyle, örneklem alma yoluna gidilmiştir. Tarama modelinde ele alınan araştırmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Evren içerisinden basit tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 192 idari personel ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Basit tesadüfî örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004). Çalışmada bağımsız değişkenler olarak, sonuçları etkileyeceği düşünülen cinsiyet, çalıştığı ortamı algılama, görev yaptığı birimdeki hizmet süresi ve meslekteki hizmet süresi değişkenleri kullanılmıştır. Örnekleme ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1 – Örneklemin Demografik Özellikleri

Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	105	54.7
	Kadın	87	45.3
Çalıştığı Ortamı Algılama Durumu	Mutlu	90	46.9
	Mutsuz	87	45.3
	Görüş yok	15	7.8
Mevcut Biriminde Çalışma Süresi	1 yıldan az	32	16.7
	1-4 yıl	55	28.6
	5-8 yıl	34	17.7
	9 yıl ve üzeri	71	37.0

Meslekteki Hizmet Süresi	1 yıldan az	14	7,3
	1-5 yıl	29	15,2
	6-10 yıl	41	21,5
	11-15 yıl	34	17,8
	16-20 yıl	46	24,1
	21-25 yıl	14	7,3
	26 yıl ve üzeri	13	6,8

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %54,7'sinin “erkek”, %45,3'ünün ise “kadın” olduğu görülmektedir. Katılımcıların %46,9'u çalıştığı ortamı “mutlu” olarak algıladıklarını belirtmiştir. Mevcut birimdeki çalışma süresi açısından bakıldığında katılımcıların %37'sinin 9 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukarı, meslekteki hizmet süresi açısından ise en fazla 16-20 yıl arası (%24,1) kıdeme sahip çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak duygusal iklim ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Yurtsever ve De Rivera (2010) tarafından “Measuring the Emotional Climate of Organization” isimli çalışma için geliştirilmiştir. Ölçek için başlangıçta 45 soruluk bir havuz oluşturulmuştur. Bu maddeler yedi uzmanın görüşüne sunulmuştur. Gözlemciler arası birlikteliği ölçmek için korelasyonlara bakılmıştır. Gözlemciler arası güvenilirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak 28 maddenin örgütün duygusal iklimini tam olarak ölçebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek 15 olumlu ve 13 olumsuz ifadeyi içeren 28 maddeden oluşmaktadır ve üç faktör altında toplanmıştır. Yapılan bu çalışmada Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerleri güven boyutu için 0.82, güvenlik (emniyet) boyutu için 0.79 ve umut boyutu için 0.83 olarak bulunmuştur. Ölçekle ilgili diğer bilgiler ve örnek ifadeler aşağıda verilmiştir. Ölçek 2012-2013 eğitim öğretim yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde çeşitli birimlerde görev yapan idari personele elden uygulanmıştır.

Tablo 2 – Ölçeğe İlişkin Bilgiler

Faktörler	α	Açıklanan Varyans	Örnek İfade
Güven	.82	% 16.4	Farklı bölümlerden çalışanlar herkesin iyiliğine olacak çözümleri birlikte üretmek konusunda diğerlerine yeterince güveniyorlar.
Güvenlik (Emniyet)	.79	% 13.5	Bu kurumda çalışanlar kendilerine verilen görevleri yerine getirmek için yeterli kaynak sağlanmadığı için kendilerini güvensiz hissetmektedir.

Umut	.83	% 12.4	Bu kurumda çalışanlar performanslarının adil bir şekilde ödüllendirilmesi konusunda umutsuzlar.
Toplam	.91	%42.3	

Ölçeğe ilişkin örnek ifadelerin ve ölçekle ilgili alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa değerlerinin yer aldığı Tablo 2'ye göre ölçeğin kendisinin ve **güven** ile **umut** alt boyutlarının oldukça yüksek düzeyde güvenilir olduğu, **güvenlik (emniyet)** alt boyutunun ise yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde idari personelin cinsiyet ve kurumdaki ortamı algılama şekli değişkenlerine göre görüş farklılıklarını bulabilmek için “bağımsız gruplar için t testi”, görev yaptığı birimdeki hizmet süresi ve meslekteki hizmet süresi değişkenlerine göre görüş farklılıklarını ortaya koyabilmek için de “tek yönlü varyans analizi” kullanılmıştır. Varyans analizinde gruplar arasında anlamlı farklılığın kaynağını bulmak için ise Tukey çoklu karşılaştırma testi kullanılmıştır. Grupların karşılaştırılmasında anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel çözümlenmesi SPSS (Statistical Package for the Social Science) paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma alt problemlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

1. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın 1. alt problemi olan “Katılımcıların duygusal iklime yönelik algıları nasıldır?” sorusuna ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 – Duygusal İklim İlişkin Algılar

	N	\bar{X}	ss
Güven	192	2.89	.63
Güvenlik	192	3.12	.67
Umut	192	2.80	.85
Toplam	192	2.95	.61

Katılımcıların duygusal iklime yönelik algılarının yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde çalışanların kurumlarındaki duygusal iklimi orta düzeyde iyi algıladıkları görülmektedir. Boyutlar açısından bakıldığında katılımcıların en fazla katılım gösterdikleri boyutun güvenlik boyutu, en az katılım gösterdikleri boyutun ise umut boyutu olduğu ortaya çıkmıştır.

2. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın 2. alt problemi olan “Katılımcıların duygusal iklime yönelik algıları

- a. cinsiyet,
- b. kurumdaki ortamı algılama şekli,
- c. mevcut birimindeki çalışma süresi ve

d. meslekteki hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusuna ilişkin bulgular aşağıdaki Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir.

a. Cinsiyet

Katılımcıların duygusal iklim algılarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı aşağıda tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4 –Cinsiyet Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

	<i>Cinsiyet</i>	n	\bar{X}	s.s.	sd	t	p
Duygusal İklim	Erkek	105	2.99	.57	190	.82	.41
	Kadın	87	2.91	.66			
Güven	Erkek	105	2.94	.59	190	1.23	.22
	Kadın	87	2.83	.67			
Güvenlik (Emniyet)	Erkek	105	3.14	.63	190	.50	.62
	Kadın	87	3.09	.72			
Umut	Erkek	105	2.82	.82	190	.35	.73
	Kadın	87	2.78	.90			

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [$t(190) = .82, p > 0,05$]. Örgütün sahip

olduğu duygusal iklimi kadın ve erkek çalışanların benzer şekilde algıladıkları söylenebilir. Boyutlar açısından incelendiğinde de kadın ve erkek çalışanların görüşlerinin birbirine yakın değerlerde olduğu ve anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

b. Kurumdaki Ortamı Algılama Şekli

Katılımcıların duygusal iklim algılarına ilişkin görüşlerinin kurumdaki ortamı algılama şekline göre dağılımı aşağıda Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5 – Kurumdaki Ortamı Algılama Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

	<i>Cinsiyet</i>	n	\bar{X}	s.s.	sd	t	p
Duygusal İklim	Mutlu Ortam	90	3.32	.50	175	10.71	.00
	Mutsuz Ortam	87	2.54	.47			
Güven	Mutlu Ortam	90	3.24	.51	175	9.17	.00
	Mutsuz Ortam	87	2.51	.55			
Güvenlik (Emniyet)	Mutlu Ortam	90	3.49	.57	175	9.60	.00
	Mutsuz Ortam	87	2.70	.54			
Umut	Mutlu Ortam	90	3.19	.68	175	7.75	.00
	Mutsuz Ortam	87	2.32	.81			

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların görüşlerinin kurumdaki ortamı algılama değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir [$t(175)= 10.71$, $p<0,05$]. Kurumdaki ortamı mutlu olarak algılayanların duygusal iklime yönelik algılarının beklendiği gibi daha olumlu olduğu görülmüştür. Kurumdaki ortamı mutlu olarak algılayan çalışanların görüşlerinin güven, güvenlik (emniyet) ve umut boyutlarında da daha yüksek olduğu görülmektedir.

c. Mevcut Birimindeki Çalışma Süresi

Katılımcıların duygusal iklim algılarına ilişkin görüşlerinin mevcut birimindeki çalışma süresi değişkenine göre dağılımı aşağıda tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6 – Mevcut Birimindeki Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Duygusal İklim	GRUPLAR ARASI	3,39	3	1,13	3,11	0,03	-1>1-4 yıl
	Gruplar İçi	68,33	188	0,36			
	Toplam	71,72	191				
Güven	GRUPLAR ARASI	3,68	3	1,23	3,20	0,03*	-----
	Gruplar İçi	72,04	188	0,38			
	Toplam	75,72	191				
Güvenlik (Emniyet)	GRUPLAR ARASI	4,17	3	1,39	3,24	0,02	-1>1-4 yıl
	Gruplar İçi	80,75	188	0,43			
	Toplam	84,92	191				
Umut	GRUPLAR ARASI	6,23	3	2,08	2,95	0,03	-1>9 yıl ve üzeri
	Gruplar İçi	132,52	188	0,71			
	Toplam	138,75	191				

*p< 0,05

Mevcut birimindeki çalışma süresine göre karşılaştırıldığında katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir [F(3-188)= 3.11, p<0,05]. Yapılan Tukey testi sonucu katılımcılar arasında anlamlı farklılığın görev süresi 1 yıldan az olanlarla, görev süresi 1-4 yıl arası çalışanların görüşleri arasında olduğu ve 1 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların görüşleri lehine olduğu görülmüştür. 1 yıldan az çalışma süresine sahip olan çalışanların duygusal iklimine yönelik algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir.

Boyutlar açısından bakıldığında da katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonucu güven boyutunda anlamlı farklılığın kaynağı ortaya çıkmamıştır. Bununla birlikte yine de görev süresi 1-4 yıl arası olan çalışanlar daha olumlu bir algıya sahiptirler. Güvenlik boyutunda ise genel durumda olduğu gibi anlamlı farklılığın görev süresi 1 yıldan az olanlarla, görev süresi 1-4 yıl arası çalışanların görüşleri arasında olduğu ve 1 yıldan az çalışma süresine sahip çalışanların görüşleri lehine olduğu görülmüştür. Umut boyutunda ise görev süresi 1 yıldan az olanlarla, görev süresi 9 yıl ve üzeri olan çalışanların görüşleri arasında olduğu ve 1 yıldan az çalışma süresine sahip

çalışanların görüşleri lehine olduğu görülmüştür. 1 yıldan az çalışma süresine sahip olan çalışanların duygusal iklime yönelik algılarının daha olumlu olduğu söylenebilir.

d. Meslekteki Hizmet Süresi

Katılımcıların duygusal iklim algılarına ilişkin görüşlerinin meslekteki hizmet süresi değişkenine göre dağılımı aşağıda tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7 – Meslekteki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Bulgular ve Yorum

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Duygusal İklim	GRUPLAR ARASI	8,04	6	1,34	3.89	0,03*	-1>1-5 yıl, 6-10 yıl, 11- 15 yıl, 16-20 yıl ve 21- 25 yıl
	Gruplar İçi	63,68	185	0,34			
	Toplam	71,72	191				
Güven	GRUPLAR ARASI	8,06	6	1,34	3.67	0,00*	25+>1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl
	Gruplar İçi	67,66	185	0,37			
	Toplam	75,72	191				
Güvenlik (Emniyet)	GRUPLAR ARASI	8,93	6	1,49	3.63	0,00*	-1>1-5 yıl, 6-10 yıl, 11- 15 yıl, ve 16-20 yıl
	Gruplar İçi	75,99	185	0,41			
	Toplam	84,92	191				
Umut	GRUPLAR ARASI	10,79	6	1,80	2.60	0,02*	-1>1-5 yıl, 11-15 yıl ve 21-25 yıl
	Gruplar İçi	127,96	185	0,69			
	Toplam	138,75	191				

*p< 0,05

Meslekteki hizmet süresi değişkeni açısından katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir [F(6-185)= 3.89, p<0,05]. Yapılan Tukey testi sonucu katılımcılar arasında anlamlı farklılığın 1 yıldan az kıdeme

sahip olanlarla, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21-25 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar arasında olduğu ve 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanların görüşleri lehine olduğu görülmüştür. 1 yıldan az kıdeme sahip çalışanlar ve 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmüştür.

Boyutlar açısından bakıldığında da katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonucu güven boyutunda anlamlı farklılığın 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlarla 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Güvenlik boyutunda ise genel durumda olduğu gibi anlamlı farklılığın 1 yıldan az kıdeme sahip olanlarla, 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip çalışanların görüşleri arasında olduğu ve 1 yıldan az hizmet süresine sahip çalışanların görüşleri lehine olduğu görülmüştür. Umut boyutunda ise 1 yıldan az kıdeme sahip olanlarla, 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 21-25 yıl arası kıdeme sahip çalışanların görüşleri arasında olduğu ve 1 yıldan az hizmet süresine sahip çalışanların görüşleri lehine olduğu görülmüştür.

3. SONUÇ ve ÖNERİLER

Olumlu bir duygusal iklime sahip olan örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkiler daha etkindir ve bu durum da olumsuz duyguların barınmasını zorlaştırmaktadır. Yöneticilerin örgütteki duyguları anlama, yönlendirme ve harekete geçirme çabaları, duygu yönetimini kolaylaştıracak ve bu doğrultuda uygulanacak yöntemleri etkinleştirecektir. Bu bağlamda yöneticilerin yönetim süreçlerindeki bilgi ve becerileri önem kazanmaktadır (Çoruk, 2012).

Katılımcıların duygusal iklime yönelik algılarının orta düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Boyutlar açısından bakıldığında katılımcıların en fazla katılım gösterdikleri boyutun güvenlik boyutu olduğu, en az katılım gösterdiği boyutun ise umut boyutu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak duygusal iklimin arzu edilen düzeyde iyi olmadığı söylenebilir. Yurtsever ve De Rivera (2010) tarafından yapılan araştırmada da benzer bir şekilde güvenlik boyutuna ilişkin ortalama daha yüksektir. Güvenlik boyutunun yüksek düzeyde çıkması ve umut boyutunun düşük çıkması da düşündürücüdür. Güvenlik boyutu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun koruyucu etkisiyle açıklanabilir. Umut boyutunun düşük çıkması ise kurumda çalışanların duygularına yeterince önem verilmediği şeklinde yorumlanabilir.

Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında katılımcıların görüşleri arasında anlamlı farklılıkların bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Görev yaptığı birimdeki ortamı algılama değişkeni açısından bakıldığında, çalıştığı ortamı mutlu olarak algılayan çalışanların görüşlerin çalıştıkları ortamı mutlu olarak algılamayan katılımcılara oranla oldukça yüksek düzeyde olumlu olduğu ve anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu beklenen bir durumdur. George ve Brief (1996) tarafından yapılan motivasyon ve duygular arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada da, kurumlarında olumlu duygularla karşılaşan çalışanların işle ilgili olayları olumlu bir bakış açısıyla yorumladığı ve daha iyimser olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görev yaptığı birimdeki hizmet süresi değişkeni açısından bakıldığında duygusal iklim ve alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev yaptığı birimdeki hizmet süresi 1 yıldan az olan çalışanların duygusal iklime yönelik algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güven ve güvenlik boyutlarında birimdeki hizmet süresi 1 yıldan az olan çalışanlarla birimdeki hizmet süresi 1-4 yıl arası olan çalışanlar arasında, umut boyutunda ise birimdeki hizmet süresi 1 yıldan az olan çalışanlarla, birimdeki hizmet süresi 9 yıl ve üzeri olan çalışanlar arasında anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Birimdeki hizmet süresi 1 yıldan az olan çalışanların kurumu henüz yeterince tanımamaları ve aday memur kapsamında olmaları nedeniyle böyle bir farklılığın ortaya çıktığı düşünülebilir. Görev süresi 1-4 yıl arası olan çalışanlarda ise zamanla birtakım beklentilerin ortaya çıkması ve bu beklentilerine karşılık bulamamaları nedeniyle kurumdaki duygusal iklimi olumsuz algılama eğiliminde oldukları düşünülebilir. Umut boyutunda ise birimdeki hizmet süresi 9 yıl ve üzeri olan çalışanların daha olumsuz bir algı içerisinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum da onların giderek umutlarının tükendiği ve tükenmişlik duygusuna kapılmış olabilecekleri ile açıklanabilir.

Meslekteki hizmet süresi değişkeni açısından bakıldığında duygusal iklim ve alt boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meslekteki hizmet süresi 1 yıldan az olan çalışanlar ile meslekteki hizmet süresi 25 yıl ve üzerinde olan çalışanların duygusal iklime yönelik algılarının daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Güven boyutunda ise 25 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanların görüşlerinin daha da olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum da iş ile ilgili edinilmiş tecrübe ile açıklanabilir.

Duygusal iklim kavramı eğitim bilimleri alanında yaygın olarak kullanılan bir kavram değildir ve bu konudaki çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Eğitim sektörü duyguların en yoğun yaşandığı alanlardan birisidir. Dolayısıyla duygu ve

duygusal iklim ile ilgili yapılacak çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Duygusal iklim kavramı tükenmişlik, işdoymu, örgütsel adalet, duygu yönetimi vb. farklı değişkenlerle farklı öğretim kademelerinde çalışılabilir.

Eğitim sektörü bir hizmet sektörüdür ve idari personel de bu sektörün önemli bir kesimini oluşturmaktadır. Bu açıdan idari personelin duygusal iklimine yönelik algıları oldukça önemlidir. Bu doğrultuda idari personelin çeşitli eğitimlerle desteklenmesi oldukça önemlidir. İdari personele yönelik duygu eğitimi seminerleri verilebilir.

İdari personelde yükselme olanakları çok fazla olmadığı için belirli bir süre sonra bir monotonluk oluşmakta ve bu da beraberinde tükenmişlik duygusunu ortaya çıkarmaktadır. İdari personelin de kariyer basamakları ile ilgili bir düzenleme yapılabilir. Özellikle üniversitelerde görev yapan idari personelin de tezsiz yüksek lisans, uzaktan eğitim, gece öğretimi gibi çeşitli eğitimlere katılması çeşitli düzenlemelerle teşvik edilebilir.

KAYNAKLAR

- Arıkan, R. (2004). Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama. Ankara: Asil Yayın.
- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in organizations: A multi-level perspective. *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Strategy*. (F.Yammarino, & F. Dansereau, Dü) *Research in Multi Level Issues* (2), s. 9-54.
- Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 76–86.
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., Zerbe, W. J. (Eds.). (2002). *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice*. Armonk, NY: Sharpe.
- Brotheridge, C. M., Lee, R. T. (2008). Introduction: The emotions of managing: an introduction to the special issue. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 2; 108-117.
- Brown, R. B. ve Brooks, I. (2002). Emotion at work. Identifying the emotional climate of night nursing. *Journal of Management in Medicine*, 16 (5), 327-344.
- Çoruk, A. (2012). Yönetim süreçleri açısından yöneticilerin duygu yönetimi davranışları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Çanakkale.

Erkuş, A., Günlü, E. (2008). Duygusal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2; 187-209.

Fineman, S. (Ed.). (2000). *Emotion in organizations* (2nd ed). London: Sage.

Fischer, A. H., Manstead, A. S. (2008). Functions of emotion from an organizational perspective. N. M. Ashkenasy, & C. L. Cooper içinde, *Research Companion to Emotion in Organizations*. (s. 605-616). Cheltenham, UK: Elgar.

Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60, 678–686.

George, J. M. ve Brief, A. P. (1996). Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation. Staw, B. M. ve Cummings, L. L. (Ed.) içinde, *Research in Organizational Behavior*, 18, (s. 75-109). Greenwich: JAI Press Inc.

Håkonsson, D. D., Obel, B., & Burton, R. M. (2008). Can organizational climate be managed? Making emotions rational. *Journal of Leadership Studies*, 1 (4), 62-73.

Härtel, C. E. J., Ashkanasy, N. M. ve Zerbe, W. J. (2005). What an emotions perspective of organizational behavior offers. C. E. Härtel, W. J. Zerbe ve N. M. Ashkanasy (Ed.) içinde, *Emotions in Organizational Behavior*, (s. 359-367). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (10. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kervancı, F. (2008). Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi eğitimi programının etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Kimberley, N. ve Härtel, C. E. J. (2007). Building a climate of trust during organizational change: The mediating role of justice perceptions and emotion. C.E.J Hartel, N.M. Ashkanasy ve W.J Zerbe (Ed.) içinde, *Research on Emotion in Organizations: Functionality, Intentionality and Morality*. (s. 237-264). Oxford, UK: Elsevier / JAI Press.

Özçelik, H., Langton, N. ve Aldrich, H. (2001). Does intention to create a positive emotional climate matter? A look at revenue, strategic and outcome growth. *Academy of Management Proceedings*, (s. 1-7). Washington, D.C.

Özçelik, H., Langton, N. ve Aldrich, H. (2008). Doing well and doing good: The relationship between leadership practices that facilitate a positive emotional climate and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), 186-203.

Özkalp, E. ve Cengiz, A. A. (2003). İşyerinde duygular ve yönetimi. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Afyon, 22-24 Mayıs.

Payne, R. L., Cooper, C. L. (Eds.). (2001). *Emotion at work: Theory, research and applications for management*. Chichester, UK: Wiley.

Pirola-Merlo, A., Härtel, C., Mann, L., & Hirst, G. (2002). How leaders influence the impact of affective events on team climate and performance in R&D teams. *Leadership Quarterly*, 13, 561–581.

Ruiz, J. I. (2007). Emotional climate in organizations: Applications in Latin American prisons. *Journal of Social Issues*, 63 (2), 289-306.

Scherer, K. R. ve Tran, V. (2001). Effects of emotion on the process of organizational learning. M. Dierkes, J. Child ve I. Nonaka (Ed.) içinde, *Handbook of Organizational Learning and Knowledge*, (s. 369-392). Newyork: Oxford University Press.

Tran, V. (1998). The role of the emotional climate in learning organisations. *The Learning Organization*, 5 (2), 99-103.

Yelkikalan, N. (2006). 21. yüzyılda girişimcinin yeni özelliği: Duygusal zekâ. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:1, ss. 39-50.

Yurtsever, G. ve De Rivera, J. (2010). Measuring the emotional climate of an organization. *Perceptual and Motor Skills*, 110 (2), 501-516.