

Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Engin KARADAĞ¹
Nuri BALOĞLU²
Tuğba KORKMAZ³
Nihat ÇALIŞKAN⁴

Geliş Tarihi: 22.10.2007

Yayına Kabul Tarihi: 18.08.2008

ÖZET

Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayırt eden ve çalışanlar tarafından algılanan, örgütün değerleri ve özellikleri ile ifade edilebilen ve süreklilik gösteren karakteristik özellikleridir. İklim, bütün örgütsel işlevleri yakından etkiler. Yani, iklim örgütün kar, üretim, iş tatmini, moral seviyesi vb. gibi çıktıları üzerinde belirleyici bir role sahiptir. Başarı ve tatmini etkilediğinden örgüt hedeflerine ulaşmada ve örgüt geliştirmede iklimden itici bir güç olarak faydalanılabilir. Huzur ve güven ortamı getiren, yaratıcılık ve yenilikçiliği ön planda tutan bir örgüt iklimi, hem çalışanlara hem de örgüte karşılıklı fayda getirir. Bu araştırmada örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada düşük ve yüksek örgüt iklimi puanı belirlenmiş olan iki ilköğretim okulunda görevli öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, samimi bir atmosferin var olduğu bir iklime sahip eğitim kurumunda yüksek örgüt iklimi puanı ile ve örgüt etkinliği arasında .733 korelasyon olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, İklim, Etkinlik.

Evaluation of the Relation between the Organization Climate and the Organization Efficiency in the Educational Institutions

ABSTRACT

Organization climate is the characteristics which differs an organization from the others, that are perceived by the members, expressed as organization values and features and endure in time. Climate affects all organizational functions. It has a determinant role on all organizational outputs such as profit, work performance, job satisfaction and moral. As climate has on influence on success and satisfaction, it can be used as a motor force to achieve organizational goals and organizational improvement. An organization climate which supports a peaceful, trustworthy, innovative and creative atmosphere; benefits both the organization and the members. In this study, it was noticed to determine the context of the climate which is generally used and confused in the same meaning with another term, culture. It was also studied to determine the relation between influence of organizational climate and organizational performance. For this purpose, two kinds of question texts are used. The first one is a pre-test and determines the climate scores within organizations as maximum and minimum. The other text measures the climate and performance scores. The text forms were applied to departments that have similar constructions and sizes. Two primary school was defined for sample. First one had low level organization climate score and second school had high. Two kinds of question texts are used. It was for used that there were 0.733 correlations between high climate score and organizational performance.

Key Words: Organization, climate, activity

¹Araş.Gör., Yeditepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Kadıköy/İstanbul, e-mail: ekaradag@yeditepe.edu.tr & engin.karadag@hotmail.com

²Yard.Doç.Dr., Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Kırşehir, e-mail: baloglu@gazi.edu.tr

³Müd. Yard., Avruba Koleji, Zeytinburnu/İstanbul, e-mail: tgbkorkmaz@hotmail.com

⁴Yard.Doç.Dr., Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Merkez/Kırşehir, e-mail: cnihat@gazi.edu.tr

GİRİŞ

Örgütün değişik tanımları yapılmıştır. Barnard (1994), örgütü, *iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş eylemleri veya güçlerinden oluşan bir sistem* olarak tanımlarken, Schein (1970) ise örgütü; iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleşmesi için bir araya gelen insanların gerçekleştirdikleri faaliyetlerin ussal eşgüdümü, Etzoni (1964) ise de belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler olarak tanımlamışlardır.

Genel anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan ve diğer kaynakların etkileştiği bir sistem; kendine özgü kültür ve iklimi bulunan bir ortam ve makam, pozisyon ve çalışanlar arasındaki yetki ve iletişimin somutlaştığı hiyerarşik bir yapıdır (Güçlü, 2003: 147). En basitinden en ilerisine kadar tüm örgütlerde var olan ortak iki güç *örgütsel iklim ve örgütsel etkinlik*dir (Köse vd. 2001: 219).

Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, örgütsel yaşamda farkına varılan ve tanımlanması zor olan bir duygusal etkilenimdir. Her örgütün kendine has bir iklimi, iç çevresi ve kişiliği vardır. Örgüt iklimi, coğrafi bölgelerin iklimi gibi birçok çevresel faktörün etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca örgütü çevreleyen atmosfer, moral seviyesi; elemanların ait olma, ilgi ve iyi niyet duygularının kuvveti ile oluşmaktadır (Mullins, 2007: 488-489).

İklim, bir algılamadır ve tanımlayıcı bir faktör olarak görülebilir. Tanımlamalar, duyguların bireylerce ifadesi şeklinde olup, farklılıklar gösterebilir. Literatürde örgüt iklimi konusunda çok farklı tanım bulunmasına karşın; Landy (1990) tarafından yapılan bir tanım genel kabul görmektedir. Buna göre örgüt iklimi, örgütün objektif özelliklerinin örgüt üyeleri tarafından algılanmasını temsil eder. Örgütün bu boyutu objektif ancak bireyin aynı konudaki düşünceleri ise subjektiftir. İşte bu, örgüt iklimi ile belirginleşen nesnel özelliklerin algılanmasıdır. Yani iklim, örgütsel kişilik hakkında bireyin görüşüdür.

Sistemlerin işleyişini inceleyen araştırmacılar, psikoloji alanındaki teorilere dayalı olarak iç çevre terimi yerine örgüt iklimi kavramını kullanmaktadırlar (Ivancevich vd., 2005: 325). İklim, zamana bağlı olmayıp, çalışanların davranışlarını etkileyen faktörlerden doğmaktadır. Örgüt içinde yönetim biçiminin, örgüt politikalarının ve genel prosedürün bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yani iklim, iş çevresinin o örgüte özgü bir takım özellikleridir ki, bunlar örgütün işgörenlerine, sosyal ve işlevsel çevresine yönelik tavrıyla değerlendirilir.

Örgüt iklimi temelde üyelerin örgütü benimseme derecelerine dayanmaktadır. Örgütün iç çevresinin sahip olduğu ve süreklilik gösteren nitelikler bütünüdür ve bu nitelikler üyeler tarafından hissedilir (Mullins, 2007: 489).

Belirli bir örgütün özgün iklimi, o örgütün iç ve dış ilişkiler sürecini, iş yöntemlerini ve fiziksel yapısını, iletişim ağlarını, üyelerin kimliklerini ve yetki kullanım türlerini yansıtır. Bu ortak duygu ve inançların ayırt edici özellikleri örgüte katılan yeni üyelerce de benimsenir (Mullins, 2007: 489).

Örgüt Etkinliği

Örgütsel etkinlik geleneksel olarak, örgütsel amaçlara ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bu görüşe göre bir örgüt amaçlarına ne denli ulaşabiliyorsa, o kadar etkindir (Aldemir, 1985: 201-202). İlk örgüt kuramcıları, etkinlik ölçütlerini; *kârın en yüksek düzeye çıkartılması ve yüksek verimlilik* olarak görmüşlerdir.

Schein'e göre (1978), örgütsel etkinlik, örgütün hayatta kalabilme ve kendini çevresindeki değişikliklere uydurabilme derecesidir (145). Ayrıca örgütsel etkinlik, örgütün kaynak tedarikinde çevresel koşulları en iyi biçimde değerlendirme yeteneği olarak da tanımlanabilir (Dicle, 1976: 4).

Genel anlamıyla verimlilik en az kaynakla (maliyet) en çok çıktıyı (kazancı) elde etme işidir (Sayyan, 1990: 121). Verimlilik bir anlamda işleri doğru yapma işi olarak da tanımlanabilir. Ancak örgütsel etkinlik, örgüt için doğru işleri yapmaktır (Drucker, 1967: 2). Bu yönüyle örgütsel etkinlik örgütün amaçlarını anlama derecesi olarak da görülebilir (Etzioni, 1964: 8).

Örgütsel etkinliğin birey ve grup etkinliklerini içeren fakat birey ve grup etkinlikleri toplamından daha fazlası olduğunu söylenebilir. (Ekinci & Yılmaz, 2002: 35). Tıpkı grup etkinliğinde olduğu gibi, örgütler sinerjik etkiler nedeniyle, parçalarının ortaya koyduğu performans toplamından daha yüksek bir performans düzeyine erişebilmektedirler. Bununla birlikte örgütsel etkinliğin, ölçülüp değerlendirilmesi oldukça güç bir iştir. İşletmelerde mali analiz yoluyla örgütsel performansın ölçülmesi, değerlendirilmesi ve karşılaştırılması standart değer ve formüllerin kullanımını içeren bir yöntemle yapılır. Campbell (1977) kâr amaçlı kurumlarda örgütsel etkinliği ölçmenin kolay ancak, amacı kâr olmayan kuruluşlar için bunun mümkün olmadığını ifade etmektedir. Son yıllarda kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda etkinlik ölçümü için *Hayırseverlik Klavuzu* adıyla bilinen (Charity & Navigator, 2006, 2007) ve kuruluşun amaçlarını karşılaştırma yoluyla analiz ederek mali bir değerlendirmeyi içeren bir etkinlik ölçüm yöntemi de kullanılmaktadır. Ancak Boschken'in (1994) de belirttiği gibi, etkinlik ölçümlerinin devlet kuruluşları için hemen hemen bir hayal olduğu söylenebilir (308).

Örgütlerde etkinliği ölçmek için birçok model geliştirilmiş ve geliştirilen her modelde de farklı etkinlik ölçütleri kullanılmıştır (Varoğlu, 1992: 7). Denison & Mishra (1995) örgüt kültürünün organizasyonun etkinliğine bağlı olarak ortaya çıktığını ileri sürmekte ve örgüt kültürüne dayalı olarak geliştirdikleri örgütsel etkinlik modellerinde, kültürün etkinlik üzerinde güçlü bir etkisinin bulunduğunu belirtmektedirler. Bu modelde; örgütsel etkinlik (i) örgütsel uyum, (ii) örgütsel bağlılık, (iii) örgütsel tutarlılık ve (iv) görevi içeren dört (4) boyuttan oluşmaktadır. Modele göre *örgütsel uyum*; organizasyonun çevresinden gelen talepleri eyleme dönüştürebilme; *örgütsel bağlılık* işgören ilgisinin desteği ve işyerinde bir sahiplik duygusu gelişmesi kültürünü; *örgütsel tutarlılık*; örgütsel ortamda bir merkezi bütünleştirme, koordinasyon ve kontrol gücü sağlayan kültürel değer ve sistemleri ifade etmektedir. Bu modele göre örgütsel etkinliğin dördüncü boyutunu oluşturan *görev* ise organizasyonun işgörenlerine ortak bir vizyon ve odak duygusu sağlayabilme ve çalışanlar için uzun dönemli bir anlamı tanımlayabilme yeteneğini ifade etmektedir (Denison, 1997, 2000).

Etkinlik bireysel, grup ve örgütsel düzey olmak üzere üç başlık altında ele alınabilir (Can, 1992: 261). Bireysel düzeyde etkinlik örgüt üyelerinin görev başarımları (performans) üzerinde durur ve bunun değerlendirilmesi yoluyla ölçülür. Ancak, örgütsel bir ortamda bulunan bireyler diğerlerinden yalıtılmış değildir. İşlerin veya rollerin birbirine bağımlılığı grup düzeyinde etkinlik kavramını oluşturur. Grup etkinliği basit bir anlatımla kendini oluşturan bireylerin katkılarının toplamını ifade eder. Etkinliğin üçüncü boyutu ise örgütsel düzeydedir. Örgütlerin birey ve gruplardan oluşması nedeniyle örgütsel etkinlik, bireysel ve grup etkinliklerinin bir ortak bir işlevidir denilebilir. Ancak, daha önce de belirtildiği gibi örgütsel etkinlik bu iki etkinlik türünün toplamından daha öte bir düzeydedir.

Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinliği İlişkisi

Örgüt iklimi ve örgüt etkinliği terimleri sık sık beraber kullanılsa da bu kavramlar arasında önemli farklar vardır. Örgüt iklimi bir yerde bireylerin beklentilerinin ne ölçüde örgütte gerçekleştiğidir. Örgüt etkinliği ise örgütsel yaşam hakkındaki inanç ve beklentilerin karşılanması için yapılan faaliyetler bütünüdür. İklim, bunların ne ölçüde gerçekleştiklerinin bir belirleyicisi ve bu algıların bir çeşit özetidir. Örgüte ait iş tatmini, performans, karşılıklı etkileşim ve geri çekilme hareketleri gibi konuları içerir (Bowditch-James & Buono, 1989: 247-248). Etkinlik örgütün amaçlarına ulaşmak için yapılanların bütünüdür. Yine iklim örgütsel iç çevrenin soyut bir algılamasıdır. Etkinlik ise ideal amaçlara ulaşılacak yolları ifade eder.

İklim genellikle ölçekler vasıtası ile ölçülür ve çok boyutlu verilere (destek, samimiyet, iş arkadaşlığı, ödüllendirme, performans, otonomi, yapı v.b.) dayanan bir örgüt profili üzerine oturtulması sağlanır. Ancak, etkinliğin ölçümünde güçlükler bulunmaktadır.

Çalışanlar büyük oranda örgütsel çevrede olup bitenlerin farkındadırlar ve iş yerinde kendi önceliklerini de buna uygun olarak oluştururlar. Bu algı, işgörenin kendisi için bir yön tayin etmesi ve onun enerjisini nerede yoğunlaşacağına karar vermesini de etkiler. Böylece örgütsel iklimin önemli bir değişkeni olan *örgütsel kimlik davranışı* doğmuş olur. Örgütsel etkinlik ise, örgütün değer ve inançları üzerinde daha geniş bir rol oynar. Yöneticilerin davranışları örgüt kültürünü doğrudan etkiler. Örgütsel bir ortamda bu yine davranışları gözleyen çalışanlar bunları yorumlar ve anlamını değerlendirir. İşte örgütsel etkinlik de bu algılama ve değerlendirmelerin tümünden etkilenir.

AMAÇ

Bu çalışmada eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinliği algısı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Alt Amaçlar

- Örgüt iklimi düzeyleri farklı iki ilköğretim okulunda *örgütsel etkinlik algı* düzeyleri arasında manidar bir fark var mıdır?
- Örgüt iklimi algı düzeyi farklı ilköğretim okullarından *örgüt iklimi* ve *örgüt etkinliği* arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinliği ilişkisini belirlemeye yönelik olan bu araştırma ilişkisel modelde dizayn edilmiştir.

Çalışma Gruplarının Oluşturulması

Araştırma, İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki ilköğretim okullarında yürütülmüştür. Araştırma probleminin çözümüne ışık tutacak olan verileri elde etmek amacıyla Kadıköy ilçesinde bulunan ilköğretim okulları öncelikle sosyo-ekonomik düzeyleri açısından yüksek ve düşük olmak üzere iki tabakaya ayrılmıştır. Üst ve alt tabakaya giren okullarda görev yapan 3'er öğretmenle yapılan bireysel görüşmeler sonucunda iklim algısı en yüksek ve en düşük düzeyde bulunduğu belirtilen iki ilköğretim okulu belirlenmiştir. Olumlu iklim algısı düşük ilköğretim okulu A OKULU, yüksek olan da B OKULU olarak kodlanmıştır. Her iki okulda cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş gibi özellikler farkı gözetilmeksizin 30'ar öğretmen üzerinde *Örgüt İklimi Algısı* ölçeği uygulanmıştır.

Yapılan ön analizler sonucunda A ve B okulları için olumlu örgüt iklim algı ortalamaları saptanmıştır. Her iki okulda olumlu ve olumsuz iklim algı farkının çok yüksek olmamasıyla birlikte, A okulunda bulunan ve örgüt iklimi algısı belirleme çalışmasına katılmamış olan 83 öğretmen, B okulunda ise 89 öğretmen araştırmanın çalışma gruplarını oluşturmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak *Örgüt İklimi Ölçeği* ve *Örgüt Etkinlik Algısı Ölçeği* kullanılmıştır. Bu araçların özellikleri aşağıda açıklanmıştır.

Örgüt iklimi ölçeği; Küçükbayındır (2003) tarafından geliştirilen 33 maddelik ve likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Küçükbayır (2003) tarafından Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .79 olarak saptanmıştır. Ölçek *Hiçbir zaman* (1), *Nadiren* (2), *Bazen* (3), *Genellikle* (4) ve *Daima* (5) şeklinde sıralanan skaladan oluşmaktadır.

Örgüt etkinliği algısı ölçeği; Mısıki-Aydın (2003) tarafından geliştirilen 30 maddelik likert tip bir ölçektir. Ölçeğin Mısıki-Aydın (2003) tarafından Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .86 olarak saptanmıştır. Ölçek *Tamamen Katılıyorum* (5), *Katılıyorum* (4), *Kararsızım* (3), *Katılmıyorum* (2) ve *Kesinlikle Katılmıyorum* (1) şeklinde sıralanan skaladan oluşmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler, çalışma kapsamına alınan iki ilköğretim okulunda veri toplama araçlarının araştırmacılar tarafından 2007-2008 öğretim yılı içerisindeki uygulanmasıyla elde edilmiştir.

Verilerin Çözümlemesi

Öğretmenlere uygulanan Örgüt iklimi ölçeği toplam 33 sorudan oluşmaktadır. Her bir soru için kullanılan 5'li Likert tipi skala, 1'den 5'e kadar puanlanan aralıklardan oluşmaktadır. Her seçeneğe karşılık gelen ölçek seçenekleri ile yapılan puan aralıkları aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: *Örgüt İklimi Ölçeğinin Seçenekleri İle Puan Aralıkları*

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Daima	5	4.20-5.00
Genellikle	4	3.40-4.19
Bazen	3	2.60-3.39
Nadiren	2	1.80-2.59
Hiçbir zaman	1	1.00-1.79

Araştırma kapsamında öğretmenlere uygulanan Örgüt Etkinliği Algısı Ölçeği toplam 30 sorudan oluşmaktadır. Kullanılan 5'li Likert ölçeğinin skalaları, 1'den 5'e kadar puanlanan bir değerlendirme ölçeği olup, ölçek seçenekleri ile yapılan puan aralıkları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Örgüt Etkinliği Algısı Ölçeğinin Seçenekleri İle Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Tamamen Katılıyorum	5	4.20-5.00
Katılıyorum	4	3.40-4.19
Kararsızım	3	2.60-3.39
Katılmıyorum	2	1.80-2.59
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1.00-1.79

Araştırmada istatistiksel çözümlenmelere geçilmeden önce, öğretmenlere uygulanan ölçekler yukarıda açıklanan sistemle puanlanmıştır. Grupların normal dağılım özelliği göstermesinin saptanması sonucunda çözümlenme için parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu kapsamda;

- Örneklem grubundaki iki ilköğretim okulunun sahip olduğu yüksek ve düşük örgüt iklimi farkının anlamlı olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-testi,
- Örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlemek üzere de Pearson çarpım momentler korelasyon analizi kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows 13.0 programında yukarıda belirtilen tekniklerle manidarlık düzeyi $p < .05$ olarak çözümlenerek bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

BULGULAR

Çalışma Grubunu Belirmek Amacıyla Uygulanan Örgüt İklimini Belirleme Sonuçları

Araştırmanın çalışma grubunu belirlemek üzere seçilen iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinin örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri puanların öğretmenlerin görev yaptıkları ilköğretim okulu değişkenine göre farklılaşmalarına ait bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3’de araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesi amacıyla iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına ilişkin örgüt iklimi algılarının, öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre A OKULU’nun puan ortalaması [$X=107.01$] ve B OKULU’nun puan ortalaması da [$X=111.26$] olarak bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimi algıları öğretmenlerin görev yaptıkları okul açısından istatistiksel olarak B OKULU’nun lehine anlamlı [$p < .05$] bir fark saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar iki okuldaki örgüt iklimi algı farkının sayısal olarak düşük olmasıyla birlikte bu fark, çalışmayı devam ettirmek için yeterli olarak görülmüş ve araştırma problemini oluşturulan grup görüşleri üzerinde çözüme kararı verilmiştir.

Tablo 3. *Çalışma Grubunu Belirmek Amacıyla İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Puanlarının Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları*

Gruplar	n	X	SS	t-testi		
				t	SD	p
A OKULU	30	107.01	15.21	-2.72	58	0.03
B OKULU	30	111.26	16.52			

Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinin örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri puanların öğretmenlerin görev yaptıkları ilköğretim okulu değişkenine göre farklılaşmalarına ait bulgular Tablo 4.'de sunulmuştur.

Tablo 4'de araştırmanın çalışma grubunu oluşturan iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına ilişkin örgüt iklimi algılarının, öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre A OKULU'nun puan ortalaması [$X=102.29$] ve B OKULU'nun puan ortalaması da [$X=115.21$] olarak bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimi algıları öğretmenlerin görev yaptıkları okul açısından istatistiksel olarak B OKULU'nun lehine anlamlı [$p<.05$] bir fark saptanmıştır. Bu sonuca göre B OKULU'nun örgütsel iklimi A OKULU'na göre daha yüksektir.

Tablo 4: *İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Puanlarının Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları*

Gruplar	η	X	SS	t-testi		
				t	SD	p
A OKULU	83	102.29	22.40	-4.12	170	0.00
B OKULU	89	115.21	18.67			

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinin örgüt etkinliği ölçeğinden elde ettikleri puanların öğretmenlerin görev yaptıkları ilköğretim okulu değişkenine göre farklılaşmalarına ait bulgular Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5'de araştırmanın çalışma grubunu oluşturan iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin kurumlarına ilişkin örgüt etkinliği algılarının, öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre A OKULU'nun puan ortalaması [$X=100.14$] ve B OKULU'nun puan ortalaması da [$X=120.06$] olarak bulunmuştur. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt etkinliği algıları öğretmenlerin görev yaptıkları okul açısından istatistiksel olarak B OKULU'nun lehine anlamlı [$p<.05$] bir fark saptanmıştır. Bu sonuca göre B OKULU'nun örgüt etkinliği A OKULU'na göre yüksek seviyededir.

Tablo 5: *İlköğretim Okullarının Örgüt Etkinliği Puanlarının Okul Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları*

Gruplar	η	X	SS	t-testi		
				t	SD	p
A OKULU	83	100.14	17.20	-6.81	170	0.00
B OKULU	89	120.06	20.06			

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinin örgüt iklimi ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile örgüt etkinliği algısı ölçeğinden elde ettikleri puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6'da çalışma grubunu oluşturan iki ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerinin örgüt iklimi

ölçeğinden elde ettikleri puanlar ile örgüt etkinliği algısı ölçeğinden elde ettikleri puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin Pearson çarpım momentler korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre A OKULU'nun örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasında orta düzeyde bir ilişki [$r=0.580$] olduğu saptanmasına karşın B OKULU'nun örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasından kuvvetli düzeyde bir ilişki [$r=0.733$] olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasında ilişki olmasına karşın örgütün iklim düzeyinin artması örgüt etkinliği ile olan ilişkisini kuvvetlendirmektedir.

Tablo 6: *Düşük ve Yüksek Örgüt İklimine Sahip İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Puanları ile Örgüt Etkinliği Algısı Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyon Matrisi*

Gruplar	η	r	p
A OKULU	83	0.580	0.050
B OKULU	89	0.733	0.000

SONUÇ ve ÖNERİLER

- A OKULUNun örgüt iklimi puanlarının ortalaması 102.29 iken B OKULUNun örgüt iklimi puanlarının ortalaması 115.21'dir. Gruplar arasında ki ortalama farkı $p<.01$ düzeyinde manidar. Sonuca göre B OKULUNun örgüt iklimi A OKULUNA göre yüksek seviyededir.
- Örgüt iklim puanı düşük olan A OKULUNun örgüt etkinliği puan ortalaması 100.14 iken, iklim puanı yüksek olan B OKULUNun örgüt etkinliği puan ortalaması da 120.06'dır. Gruplar arasındaki ortalama farkı da $p<.01$ düzeyinde manidardır. Bu duruma göre B OKULUNun örgüt etkinliği A OKULUNA göre yüksek seviyededir.
- Örgüt iklimi puanı düşük olan A OKULUNun örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasında orta düzeyde bir ilişki [$r=0.580$] olduğu saptanmasına karşın örgüt iklimi puanı yüksek olan B OKULUNun örgüt iklimi ve örgüt etkinliği arasından kuvvetli bir ilişki [$r=0.733$] olduğu saptanmıştır.
- Bu ilişkiye göre çalışma grubundaki B OKULUNda örgütün iklim düzeyinin artması örgüt etkinliği ile olan ilişkiyi kuvvetlendirmektedir. Bu duruma göre, yüksek düzeyde örgüt iklimi puanına sahip örgütlerin, olumsuz veya zayıf iklim düzeyine sahip örgütlere kıyasla daha etkin olduklarını veya örgüt etkinliklerinin daha yüksek düzeyde bulunmuştur.
- Okullarda, öğretmenlerin morallerini yüksek tutacak, ihtiyaçlarına cevap verecek, rahat ve güvende hissettirecek bir örgüt iklimi oluşturmak, yüksek düzeyde bir örgüt etkinliğine ulaşmayı sağlayacaktır.
- Bu kapsamda okul müdürlerinin önemli sorumluluklarından biri, okullarda sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmak ve bu yolla kurumu yüksek etkinlik düzeyine ulaştırmak olmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinden başlamak üzere tüm eğitim personeline sağlıklı bir örgüt ikliminin nasıl kurulması gerektiği konusunda seminer, kurs ve paneller düzenlenmelidir.
- Okullardaki olumlu örgüt iklimi düzeyini yükseltecek olan somut kaynaklar temin edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Aldemir, M. C. (1985). *Örgütler ve yönetimi*. İzmir: Makro Bir Yaklaşım.
- Barnard, C. (1994). *The functions of executive*. Cambridge: Harward University Pres.
- Boschen, H. L.(1994). Organizational performance and multiple constituencies. *Public Administration Review*, 54(3), 308-312.
- Bowditch-James, L. &, Buono A. F. (1989). *A Primer on organizational behaviour*. Chigo: Chigo University Pres.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Beta Yayıncılık.
- Charity & Navigator (2007). *Mission page*. <http://www.charitynavigator.org/index.cfm/bay/content.view/cpid/17.htm>. adresinden 20 Temmuz 2008 tarihinde edinilmiştir.
- Charity & Navigator. (2006). *United Way summary page*. <http://www.charitynavigator.org/index.cfm/bay/search.summary/orgid/4629.htm>. adresinden 20 Temmuz 2008 tarihinde edinilmiştir.
- Denison, D. R. (1997). *Corporate and organizational effectiveness*. Ann Arbor, MI: Aviat.
- Denison, D. R., & Mishra, A.K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organizational Science*, 6(2), 204-223.
- Denison, D.R. (2000). Organizational culture: Can it be a key for driving organizational change? S. Cartwright & C. Cooper (Edit.), *The handbook of organizational culture*. London: Wiley.
- Dicle, A. (1976). *Örgütsel verimlilik ve etkinlik*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdare Enstitüsü Yayınları.
- Drucker, P. F. (1994). *The practise of management*. New York: Harper and Brothers Company.
- Ekinci, H., & Yılmaz, A. (2002). Kamu örgütlerinde yönetsel etkinliğin artırılması üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 35-50.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. New York: Printice-Hall.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Organizational behavior and management*. Irwin: McGraw-Hill.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001), Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Küçükbayındır, Z. (2003). *The effect of humour on job satisfaction and organizational climate*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Landy, F. J. (1990). *Psychology of work behavior*. California: Prentice-Hall Inc.
- Mıskı-Aydın, E. (2003). *The assesment of organizational culture and an application*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organizational behaviour*. London: Prentice-Hall Inc..
- Sayyan, S. (1992). *Career planning in organization*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Schein, E. H. (1978). *Örgüt psikolojisi*. (Çev.: M. Tosun) Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Schin, E. H. (1970). *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Varoğlu, K. (1992). *Türk bilgisayar sektöründe örgütlenme yapıları ve etkinlik*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.