

# Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Üniversite İklimi ve Atalet Arasındaki İlişki

İbrahim H. Çankaya\* ve Zülfü Demirtaş\*\*

## Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmen adaylarının görüşlerine göre üniversite iklimi ile atalet arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, tarama modeli niteliğindedir. 2008-2009 akademik dönemi bahar yarısında Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi 4. sınıf öğrencilerinin tamamına (407) ölçek dağıtılmış geriye dönen 277 ölçekten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan üniversite iklimi ölçeği Johnson, Johnson, Douglas ve Zimmerman (1999) tarafından, atalet ölçeği ise Liao, Fei ve Liu, (2008) tarafından geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmen adaylarının algılarına göre, üniversite ikliminin (motivasyon ve sosyal imkanlar) öğretmen adaylarının atalet düzeyini anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir. Üniversite iklimi ile atalet düzeyi arasında ters bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** *Atalet, Motivasyon, Örgüt İklimi, Sosyal İmkanlar.*

## The Relationship Between University Climate And Inertia According To Preservice Teachers' View

### Abstract

The aim of this study to research the relationship between university climate and inertia according to preservice teachers' perception. The research is in survey model. The questionnaire were dealt to all the preservice teachers in Fırat University Faculty of Education downtown in 2008-2009 academic year. Data obtained from 277 questionnaires that were returned back were analyzed. University climate scale was development by Johnson, Johnson, Douglas ve Zimmerman (1999), inertia scale was development by Liao, Fei ve Liu, (2008). The end of the research it has been realized that the university climate have routed meaningly the inertia of the preservice teachers. It has been realized that there is a reverse relationship between the inertia and university climate. It has been seen that it needs to focus on the motivation and social activities of the preservice teachers in universities.

**Key Words:** *Inertia, Motivation, Organization Climate, Social Opportunities*

### Giriş

Atalet; paydaşların davranışlarında başlayan ve örgütün geneline yayılabilen durgunluk, eylemsizlik, pasiflik, monotonluk, tembellik, üşengeçlik, harekete geçmemek anlamlarına gelen ve verimliliği engelleyen temel problemlerin başında yer almaktadır. İnsan yaşamının önemli bir kısmının örgütler ile etkileşim içerisinde geçtiği göz önüne

alındığında ataletli bir yaşamın birey ve örgütlerin performansını olumsuz etkileyebileceği bir gerçektir. Schein (1994) atalet probleminin, bireylerin yaşamlarındaki eski alışkanlıklarını, düşüncelerini ve değer yargılarını kolaylıkla bırakmak istememelerinden kaynaklandığını vurgulamaktadır. Ona göre bireyler

\*Arş. Gör. Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ. e-posta: ihcankaya@hotmail.com  
\*\* Yrd.Doç. Dr. Fırat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ.

yaşamdaki yeniliklerin kendilerini yeterince destekleyebileceğini kabullenmedikleri sürece değişime uyum sağlamayı göze alamazlar. Bireylerin bu algısı atalet oluşumuna kaynaklık etmektedir. Liao, Fei, Liu'ya (2008) göre atalet, kişinin geçmişte elde ettiği bilgi ve deneyimlerini daha sonra karşılaştığı birçok durum ve olayı aynı bakış açısıyla yorumlaması ile ortaya çıkan bir tür monotonluk problemidir. Sekman' a (2007) göre atalet, daha çok kişisel tercihlerden kaynaklanan rutin odaklı bir yaşam biçimidir. Eymen (2007) ise ataleti, bireylerin olumsuz kişisel değişkenlerinden (yetersiz düzeyde motivasyon, özdenetim, özbilinç, empati ve sosyallikten) kaynaklanan ve bireyde var olan durumu benimseme şeklindeki bir problem durumu olarak tanımlamaktadır. Bu durumda ataletli bir yaşam biçiminin bireyin kendi tercihinin bir sonucu olduğu ifade edilebilir. Bireysel değişkenler dışında atalet üzerinde etkili olan etkenlerin başında bireylerin çalıştığı örgütün iklimi ve kültürel etkenler yer almaktadır (Kutlu, 2004). Örneğin örgütsel yapının yüksek oranda yeniden üretilebilir olduğu bürokraside güçlü bir eylemsizlik baskısı mevcuttur (Leblebici, 2005). Bu yaklaşımlara paralel olarak Hannan ve Freeman (1984) takım çalışmanın yetersiz olduğu ve sürekli öğrenmeye karşı bir direncin egemen olduğu örgütlerde ataletin yaygın olduğunu bildirmişlerdir. Alanyazında yer alan tanımlamalar çerçevesinde ataletin, hem bireylerden hem çevresel faktörlerden kaynaklanan bir problem durumu olduğu görülmekte olup, bu araştırmada ise öğretmen adaylarının atalet algıları ile buldukları üniversite iklimi arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

Atalet ve üniversite iklimi arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılabilmesi için atalet konusunda literatür incelendiğinde aşağıda ifade edilen kavramların öne çıktığı görülmektedir .

A- Örgüt iklimi: Terzi'ye (2000) göre örgüt iklimi örgütü çevreleyen yaygın atmosfer, moral düzeyi, örgüt üyeleri arasında iyi niyet ve ait olma duygusunun gücüdür. Srinath (1993) örgüt iklimini, organizasyonun çalışanlarca algılanan kişiliği olarak tanımlamaktadır. Paknadel'e (1988) göre örgüt iklimi, örgüte kişiliğini kazandıran, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen ve ondan etkilenen, örgüt üyelerinin algılamasıyla işlerlik kazanan,

örgüte uzun süreli egemen olan, ölçülebilir tüm özellikler bütünüdür. Örgüt içerisinde açık, samimi veya kapalı bir iklimin egemen olması bireylerin atalet düzeyi üzerinde pozitif veya ters bir etki oluşturabilir.

B- Psikolojik iklim: Örgütler, bireylerin mutluluk düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilecek bir güce sahiptirler. Örgütün bireye yönelik sunduğu destek hizmetleri, örgüt yöneticilerinin üyelerine verdiği önem ve örgüt içerisindeki özerklik bireyin performansı düzeyini pozitif olarak etkileyebilmektedir. Neal vd (2005) örgütlerin psikolojik iklimini, çalışanların iş karşısındaki istekliliği ve örgütün bireyleri motive etme düzeyi olarak tanımlarken, bu durumun aynı zamanda atalet düzeyi üzerindeki etkisine de vurgu yapmaktadır.

C- Motivasyon: Motivasyon, belirli bir eylemi yerine getirmek için bir insanın içsel ve dışsal faktörlerden aldığı güçle coşku ve kararlılık göstermesidir. Barutçugil'e (2004) göre motivasyon, bireylerin davranışlarında canlanma ve kararlılık oluşturmaktadır. Ceylan, (1997) motivasyonu, fizyolojik veya psikolojik yoksunluk ya da ihtiyaçla başlayan amaca yönelik bir davranış veya dürtüyü harekete geçiren süreç olarak tanımlarken, Yalçın (1991) ve Güney (2000) ise motivasyonu bireyin harekete geçmesini sağlayan itici bir güç, bir kuvvet olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi motivasyon, ataletin azaltılabilmesine yönelik karşıt bir durumu ifade etmektedir.

D- Örgütsel imkânlar: Örgüt düzeyindeki sosyal imkânlar, bireyin öğrenim gördüğü okul örgütü veya çalıştığı iş örgütü tarafından verilen maddi imkânları ve desteği ifade etmektedir. Bu imkanlar arasında; bireylere materyal desteği sağlamak ve araştırma ve inceleme amaçlı çalışmalara destek vermek (Cohen, 2004), bireylere sosyal faaliyet imkânları oluşturmak (Dixon, 2003), çalışanlara yönelik rehberlik hizmetlerinde bulunmak ve duygusal destek içeren hizmetler yer almaktadır (Barrera ve Ainley, 1983). Atalet ve örgütsel unsurlar arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmaması bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, sınıf öğretmeni adaylarının algılarına

göre üniversite iklimi ile atalet arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu nedenle aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Atalet ile üniversite iklimi arasında bir ilişki var mıdır?
- Üniversite ikliminin alt boyutları ataleti yordamakta mıdır?

### Yöntem

Araştırma, tarama modeli niteliğindedir. Tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan evren hakkında genel yargıya ulaşmak amacıyla evrenin tümü yada temsil yeteneği olan örneklem üzerinde yapılan çalışmadır (Karasar, 2003).

### Araştırma grubu

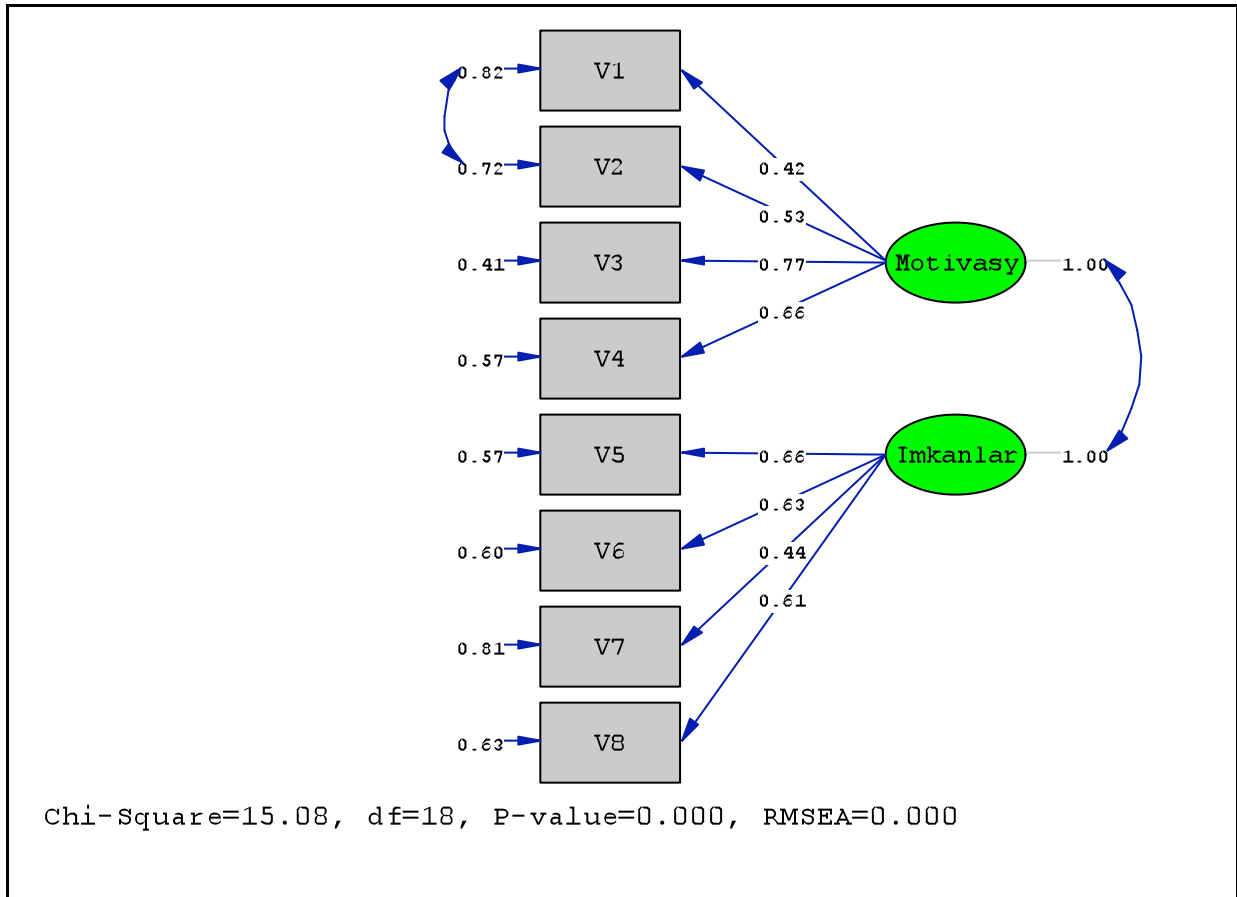
Araştırma grubunu Fırat Üniversitesi Eğitim

Fakültesi 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evreni içerisinde toplam 407 öğretmen adayı mevcuttur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş tüm öğretmen adaylarına anketler dağıtılmış olup geriye dönen 277 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan öğretmen adaylarının 183'ü erkek, 94'ü kızlardan oluşmaktadır.

### Veri toplama araçları

Üniversite İklimi Ölçeği: Johnson, Johnson, Douglas ve Zimmerman, (1999) tarafından geliştirilmiştir. Johnson ve arkadaşlarının çalışmasındaki iç tutarlılık katsayısı ise .862, KMO puanı ise .891 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Üniversite İklimi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

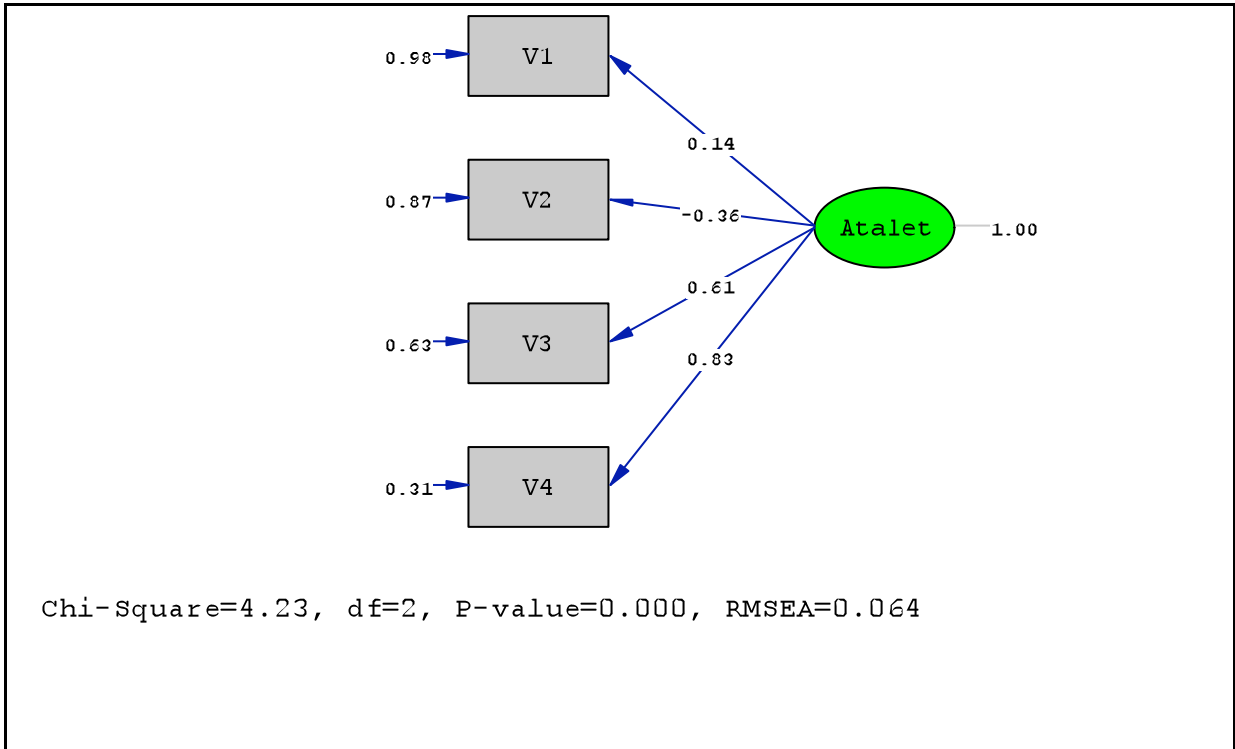


Yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçekten (iki madde çıkarılmış) ve ölçek sekiz madde olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin Key kare değerinin standart sapmaya oranının 2, RMSEA değerinin ise (.000) olması ölçeğin güvenilirliği açısından oldukça iyi değerlere sahip olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007).

Atalet Ölçeği: Liao, Fei ve Liu, (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, bilgi ataleti ve tecrübe ataleti olmak üzere 2 bölümden

oluşmaktadır. Bu araştırmada bilgi ataleti bölümüne ait 7 madde kullanılmıştır. Liao, Fei ve Liu'nun çalışmalarındaki ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .741, KMO puanı ise .761 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayılarının .60'dan yüksek olması verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermekle birlikte iki çalışmada da ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek olması güvenilirliğini vurgulamaktadır (Büyüköztürk, 2007). Bu araştırmada ise yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Atalet Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**



Yapılan doğrulayıcı faktör analizine göre ölçekten (üç madde çıkarılmış) ve bu araştırmada ölçek dört madde olarak değerlendirilmiştir. Ölçeğin Key kare değerinin standart sapmaya oranının 2, RMSEA değerinin ise (.064) olması ölçeğin güvenilirliği açısından kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007).

### Verilerin analizi

Araştırmada, öğretmen adaylarının algılarına göre atalet düzeyi ile üniversite iklimi ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan motivasyon ve sosyal imkanlar değişkenleri arasındaki ilişki

diyagramı incelenmiş ve aradaki ilişkinin doğrusal olduğu tespit edildikten sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni anlamlı olarak yordayıp yordamadığını tespit etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır (Kalaycı, 2008). Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünün tespiti için ise basit ve kısmi korelasyon analizleri yapılmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde, yöntem kısmında açıklanan analizler sonucunda saptanan bulgular tablo 3 ve 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Atalet ile Üniversite İklimi Arasında Bir İlişkiyi Gösteren Korelasyon Matrisi**

		Atalet	Motivasyon	Sosyal İmkânlar
Atalet	r	1	-.410	-.310
	P		.000(**)	.000(**)
Motivasyon	r	-.410	1	.473
	P	.000(**)		.000(**)
Sosyal İmkânlar	r	-.310	.473	1
	P	.000(**)	.000(**)	

\*\*P<.001

Korelasyon matrisine bakıldığında motivasyon ile öğretmen adaylarındaki atalet düzeyi arasında ters yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r = -.410$ ,  $p < .001$ ). Sosyal imkânlar ile atalet arasında yine ters yönde ancak daha düşük bir düzeyde ilişkinin olduğu saptanmıştır ( $r = -.310$ ,  $p < .001$ ). Motivasyon ile öğretmen adaylarının atalet düzeyi arasında bulunan ters yöndeki ilişkinin sosyal imkânlar değişkenine

göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu ataletin, içsel (bireysel) nedenlerden daha fazla etkilenmesini doğrulaması açısından anlamlıdır. Motivasyon ile sosyal imkânlar arasında da ( $r = .473$ ,  $p < .001$ ) düzeyinde anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu bulgu örgütsel imkânların, bireylerin motivasyonunu pozitif olarak etkilemesi yönünden anlamlıdır.

**Tablo 4. Ataletin Üniversite İklimi Değişkenlerince Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	F	R	R <sup>2</sup>
Üniversite İklimi								
Sabit	14.988	.286		3.820	.000		.430	.410*
Motivasyon	-.350	.039	-.351**	-2.975	.000	26.03		
Sosyal İmkânlar	-.280	.044	-.150**	-2.896	.000			

Bağımlı Değişken: Atalet

\* $p < .01$  \*\* $p < .001$

Tablo 4'e bakıldığında yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre, öğretmen adaylarındaki atalet düzeyi bağımlı değişken olarak, üniversite ikliminin alt boyutlarını oluşturan motivasyon ve sosyal imkânlar ise bağımsız değişkenler olarak alınmıştır. Motivasyon ve sosyal imkânlar değişkenleri öğretmen adaylarının atalet düzeyini anlamlı olarak yordamaktadır ( $R=0.430$ ,  $R^2=0.310$ ,  $p<0.01$ ). Her iki değişken birlikte ataleti % 41 oranında açıklamaktadır. Standardize edilmiş  $\beta$  (Beta) etkisine bakıldığında motivasyonun

öğretmen adaylarının atalet düzeyini en önemli oranda yordayan ( $\beta= -0.351$ ,  $p<0.001$ ) değişken olduğu saptanmıştır. Sosyal imkânlar değişkeni ise anlamlı ve ikinci sırada ( $\beta= -0.150$ ,  $p<0.001$ ) öğretmen adaylarının atalet düzeyini yordamaktadır. Toplam varyansı açıklama yüzdesi için yapılan F testi sonucunda istatistiksel açıdan ( $F= 26,03$ ,  $Sig = 0.000$ ) düzeyinde anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Bu bulgular, bireylerin kişisel özelliklerinin çevresel faktörlere göre ataleti daha yüksek bir oranda yordadığını vurgulamaktadır.

**Tablo 5. Distances Korelasyon Yöntem**

	Euclidean Distance		
	Atalet	Motivasyon	Sosyal İmkanlar
Atalet	.000	31.48	58.26
Motivasyon	31.48	.000	46.69
Sosyal İmkanlar	58.26	46.69	.000

Bu yöntemin amacı değişkenler arasındaki mesafeyi tespit etmektir (Kalaycı, 2008). Atalet ile motivasyon değişkeni arasındaki mesafe (31.842) iken, sosyal imkanlar değişkeni ile arasındaki mesafe (58.261) düzeyindedir. Bu bulgu, motivasyonun örgütsel sosyal imkânlar göre atalet ile daha yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermektedir.

## Tartışma

Bireyler ve örgütler açısından mevcut olan bilgi ve deneyimlerin değişmez doğrular olarak algılanması öğrenme hızını düşürmekte olup mevcut çalışma biçiminin değiştirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum uzun sürede erken tükenmişliğe ve verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Bu çalışmada öğretmen adaylarının görüşlerine göre, atalet ile üniversite iklimi motivasyon alt değişkeni arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Üniversitenin motivasyon konusundaki performansını ( $\bar{X} = 2.20$ ) yetersiz olarak değerlendiren öğretmen adaylarının atalet düzeylerinin ( $\bar{X} = 3.67$ ) ise yüksek olduğu görülmektedir.

Bu bulguyu destekleyici şekilde; Tan ve Tan (2008) Singapur Üniversitesinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin motivasyon düzeyleri ile atalet arasında ters yönde bir ilişki olduğunu, Allen (2003) ise özel sektörde yaptığı çalışmada, örgüt içerisinde atalet düzeyi yüksek olan çalışanların motivasyon düzeylerinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Genel anlamda motivasyon ile bireylerdeki atalet düzeyi arasında ters bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir.

Tespit edilen bir diğer bulguya göre, atalet ile üniversite iklimi sosyal imkânlar alt değişkeni arasında ters bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının görüşlerine göre üniversitenin sosyal imkânlarının ( $\bar{X} = 2.24$ ) düşük düzeyde olması ile atalet arasında ters bir ilişkinin ( $\bar{X} = 3.67$ ) olduğu görülmektedir. Bu bulguyu destekleyici şekilde; Sterlund ve Loven, (2005) bazı kamu örgütlerinde yaptıkları çalışmada, yöneticilerin bilgiyi örgüt çalışanları ile paylaşmasının ve örgütsel öğrenme konusunda çalışanlara fırsat verilmesinin çalışanların atalet hallerini azalttığını saptamışlardır. Kotter,



(1995) özel fabrikalarda çalışan işçiler üzerinde yaptığı araştırmada, atalet durumu ile örgüt içerisinde değişimin ihtiyaç haline getirilmesi ve çalışanlara psikolojik ve maddi destek verilmesi arasında ters bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Fukuyama (1998) Japonya ve Almanya'daki mevcut iş örgütlerinde güvene dayalı pozitif bir iklimin olduğunu ve bu durumun çalışanları gönüllü olarak daha fazla çalışmaya ve daha düşük ataletle yönelttiğini gözlemlemiştir. Geisler (1997) ise bazı özel işletmelerde yaptığı araştırma sonucunda yöneticilerin örgüte ait değerleri çalışanlar ile paylaşmasının ve çalışanlara öğrenme konusunda değişik imkanlar sunmalarının çalışanların atalet durumları üzerinde ters bir etki oluşturduğunu gözlemlemiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgular alanyazında yer alan araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Araştırmada, iki bağımsız değişkenin ataleti % 41 oranında açıklaması da anlamlı olarak açıklanabilir. Çünkü bireylerdeki ataletin nedenini sadece motivasyon ve mevcut sosyal imkanlar ile açıklamak yeterli değildir. İş doyumu, beklentiler, iyimserlik, özdenetim, empati ve kişilik özellikleri gibi diğer bireysel ve örgütsel faktörler de atalet

üzerinde etkilidir (Ash, 1913). Ancak motivasyon düzeyi ve sosyal imkanların birlikte atalet olgusu üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Üniversitelerin paydaşlarını pozitif yönde destekleyici bir iklime sahip olması paydaşların atalet durumları üzerinde ters bir etki oluşturarak onların daha üretken ve dinamik hale gelmelerine katkı sağlayabilir. Sonuç olarak araştırma bulgularına göre şu öneriler geliştirilmiştir:

- Eğitim fakültelerinde öğretmen adaylarına yönelik kişisel gelişim, motivasyon ve özgüveni artırmaya yönelik etkinliklerine önem verilmelidir.
- Eğitim fakülteleri bünyesinde yıl içerisinde düzenlenmesi planlanan sosyal faaliyetleri (gezi, araştırmalar, işbaşı eğitim vb) organize eden ayrı bir idari birim olmalı ve bu tür faaliyetler öğrenci temsilciliği ile işbirliği içerisinde yapılmalıdır.
- Öğretmen yetiştiren kurumların başında yer alan üniversitelerde öğretmen adaylarına yönelik sunulan maddi imkanlar ve psikolojik destek içeren hizmetler artırılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Allen, D. K. (2003). Organizational climate and strategic change in higher education: organisational insecurity. *Higher Education*, 46, 61-92.
- Ash, I. E. (1913). What makes a people lethargic or energetic. *The American Journal of Sociology*, 19(3), 370-379.
- Barrera, M. J. and Ainley, S. L. (1983). The structure of social support: a conceptual and amprical analsis. *Journal of Community Psychology*, 11, 133-143.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *Journal of American Psychologist*, 59, 676-684.
- Ceylan, A. (1997). Örgütsel davranışın bireysel boyutu. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Eymen, U. A. (2007). *Cezasız disiplin*. İstanbul: Kaliteofisi Yayınları. <http://www.kaliteofisi.com/download/e-kitap.asp?id=208> adresinden 01.06.2009 tarihinde indirilmiştir.
- Dixon, T. L. (2003). Middle school teacher beliefs. *ProQuest dissertations and theses*. [www.il.proquest.com/proquest](http://www.il.proquest.com/proquest) adresinden 04.03.2009 tarihinde indirilmiştir.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven*, İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Geisler, E. (1997). *Managing the aftermath of radical corporate change* Quorum: Westport, CT.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hannan, M. T. and Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49(2), 149-164.
- Johnson, W. L., Johnson, A. M., Kranch, D. A. & Zimmerman, K. J. (1999). The development of a university version of the charles f. kettering climate scale. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 336-347.

- Kalaycı, Ş. (2008). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayıncılık.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kotter, J. P. (1995). *Leading change: why transformation efforts fail*. Usa: Harvard Business School Press.
- Kutlu, Ö. (2004). *Gelişmiş ülkeler ve Türkiye’de kamu reformu ve yönetimin yeniden düzenlenmesi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Leblebici, N. D. (2005). Küresel değişim baskısına karşı türk bürokrasisindeki yapısal uyum çabalarının yapısal atalet kavramı açısından değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-14.
- Liao, S., Fei, W. & Liu, C. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*, 28, 183–195.
- Paknadel, C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sekman, M. (2007). *Kişisel ataleti yenmek*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Sterlund, J. O. and Loven, E. (2005). Product change with low inertia. *Research and Behavioral Science*, 22, 547-560.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tan, H. H. and Tan, M. L. (2008). Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality motives and contextual factors. *The Journal of Psychology*, 142(1), 89–108.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yalçın, S. (1991). Personel yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 139(4), 203-204.
- Neal, A., West, M. A. and Patterson, M. G. (2005). Do organizational climate and competitive strategy moderate the relationship between human resource management and productivity. *Journal of Management*, 31, 492-512.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, 109-119.
- Srinath, M. (1993). The organizational climate of university libraries. *Library Management*, 14(1), 28-30.

## Summary

### Introduction

The aim of this paper is to examine the colleration of the inertia perception of the preservice teachers and the university climate. This research is a descriptive work on screening model.

### Method

The target population of the study is consisted of fourth grade undergrads of Firat University’s Faculty of Education. The polls have been performed on seniors in the faculty of education of this target population, 277 of them have been deemed valid and included in the analysis. Two scales have been used in the research. The first is the university climate scale that has been developed by Johnson, Johnson, Douglas and Zimmerman (1999). The second scale used in the research is the inertia scale. The scale has been developed by Liao, Fei and Liu (2008).

### Findings

During the research, the scatter diagram between the inertia level variable of the

preservice teachers and, motivational and social possibility variables has been examined, and after having determined that the colleration in between is linear, in order to ascertain whether the independent variables regress the dependent variable expressively or not, multi linear regression analysis have been conducted. As for ascertaining the direction of the relation between the variables simple and partial correlation analyses have been performed. In the research, the inertia level of the preservice teachers and the motivational supports and satisfactoriness level of the opportunities offered by the universities have been attempt to be determined according to the opinions of the teacher candidates, by taking the arithmetic avarages of the responses of the subjects regarding their opinion on inertia level and university climate scale. The arithmetic avarage of preservice teachers responses regarding inertia level, has been determined as “agreed” on (3.67) level. This, in general, shows that the inertia



perception of the preservice teachers is on a high level. When the arithmetic averages of teacher candidates responses on the entries provided at the motivation sub dimension of university climate scale has been examined, it has been detected as "not agreed" on (2.24) level. The symptom that has been acquired, shows that the university is incapable of motivating the preservice teachers. When the arithmetic averages of the responses given to the social possibilities sub dimension have been examined, it has been detected as "not agreed" on (2.20) level and the possibilities offered by the university has been found insufficient by the preservice teachers. According to the result of the multi linear regression analysis conducted, it has been found out that the motivation and social possibilities independent variables regresses preservice teachers' inertia perception expressively ( $R=.430$ ,  $R^2= .310$ ,  $p<.01$ ). Both variables jointly explains (41%) of the total variance. When the correlation matrix table has been examined, a negative directional and medium level relation between motivation and inertia has been found ( $r=-0.410$ ,  $p<.01$ ). Also a negatif directional and medium level relation between social possibilities and inertia level has been found ( $r= -0.310$ ,  $p<.01$ ). It has been observed that the negative directional relation between motivation variable and preservice teachers' inertia perception is higher than the social possibilities variable's. This symptom is meaningful in the sense of the fact that inertia perception is being affected on higher scales by inner (personal) causes.

## Discussion

In this research, it has been determined that a meaningful and negative directional correlation between preservice teachers' inertia perception and motivation variable is present. Supportively to this symptom, during the resarch they conducted at the Singapore University in (2008), Tan and Tan have confirmed that there is a negative directional relation between individuals conscience orriented behaviour and motivation levels, and inertia levels, Allen (2003), has noted that there is a reverse correlation between individuals to the organizations, their participation in low activities, display of low performance and motivation In this research, it has been determined that a meaningful and reverse correlation between teacher candidates' inertia perception and social possibilities offered by the university organization variable is present. Supportively to this symptom, Sterlund and Loven (2005) has announced that organizational changes such as managers sharing information with organization personnel, giving opportunities to the employee as regards to organizational learning, reduces the inertia situation of the working individuals. In accordance with these findings obtained, social activities intended to increase the personal development, motivation and self confidence levels of the preservice teachers should be considered important. The confirmation of a reverse relation between inertia perception and, motivation and social possibilities variable, shows that emotional and social support on preservice teachers' inertia perception is important.