



**Öğretmenlerin Örgüt İklimi Algıları İle
Mesleki İşbirliğine Yönelik Tutumları
Arasındaki İlişki**

**The Relationship Between Teachers'
Perceptions Of Organizational Climate
And Their Attitude To Professional
Collaboration**

Yazar

Baran SELİMOĞLU

baranselimoglu1@gmail.com, 0000-0002-3506-7876

Doç Dr. Ahmet SAYLIK

ahmetsaylik@gmail.com, 0000-0001-7754-2199

Yayın Bilgisi

Yayın Türü: Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 10 Kasım 2022

Kabul Tarihi: 11 Aralık 2022

Yayın Tarihi: 30 Aralık 2022

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 10, Sayı 2, Aralık 2022

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜT İKLİMİ ALGILARI İLE MESLEKİ İŞBİRLİĞİNE YÖNELİK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ⁹

Öz

Örgüt psikolojisi ve dinanizmi açısından vazgeçilmez bir süreç olan işbirliği, 21. yüzyılın çağdaş eğitim ve okul anlayışının da en önemli becerileri arasında yer almaktadır. Okullar doğası gereği kolektif yapıdadırlar. Bu kolektif yapının zorunlu sonucu olan işbirliği bazen resmi/formal bazen de gayri resmi/informal olarak ortaya çıkmakta ve okul iklimini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Olumlu okul ikliminde meslektaşlar arasında güvene dayalı işbirliği başta başarı olmak üzere pek çok pozitif örgütsel değişkeni beraberinde getirmektedir. Bu araştırmada örgüt iklimi ile mesleki işbirliğine yönelik tutum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evreni Mardin il merkezindeki 26 ortaöğretim kurumunda görev yapmakta olan 819 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada tam sayı esasına göre evrenin hepsine ulaşılmak hedeflenmiş örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Bu kapsamda bütün öğretmenlere ulaşılmış ve analizler çalışmaya gönüllü katılan 470 öğretmenle yürütülmüştür.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, örgüt iklimi alt boyutunda okul müdürleri için açıklık düzeyinin ölçek değerlerine göre "çok yüksek" öğretmenler için ise "düşük" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenler, okul müdürlerinin okulun iklimine yönelik pozitif katkısının çok yüksek; kendilerinin ve meslektaşlarının pozitif katkısının ise düşük düzeyde olduğunu düşünmektedirler. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin, meslektaşlar arasındaki iş birliğine ilişkin tutumları oldukça yüksektir. Öte yandan okul müdürlerinin kısıtlayıcı davranış ve uygulamaları arttıkça öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik tutumları zayıflamaktadır. Benzer şekilde öğretmenlerin umursamazlık yönündeki davranışları arttıkça işbirliğine ilişkin tutum da zayıflamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgüt İklimi, Okul İklimi, Mesleki İş Birliği, Okullarda İş Birliği

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THEIR ATTITUDE TO PROFESSIONAL COLLABORATION¹⁰

Abstract

Collaboration, which is an indispensable process in terms of organizational psychology and dynamism, is among the most important skills of the modern education and school understanding of the 21st century. Schools are collective in nature. Collaboration, which is a necessary result of this collective structure, takes place sometimes formally and sometimes informally, and can significantly affect the school climate. In a positive school climate, trust-based cooperation among colleagues brings many positive organizational variables such as success. In this study, it was aimed to determine the relationship between organizational climate and the level of attitude towards professional cooperation. The research was designed in the survey model, which is one of the quantitative research method. The universe of the research consists of 819 teachers working in 26 secondary education institutions in the city center of Mardin. In the research, it was aimed to reach the entire universe. But, sampling was not used. In this context, all teachers were reached and the analyzes were carried out with 470 teachers who voluntarily participated in the study.

According to the results obtained in the research, it was concluded that the level of openness to school principals in the organizational climate sub-dimension was "very high" for school principals and "low" for teachers. Accordingly, teachers think that the positive contribution of school principals to the school's climate is very high; they think that the positive contribution of themselves and their colleagues is low. According to the results of the research, teachers' attitudes towards cooperation among colleagues are quite high. On the other hand, as the restrictive behaviors and practices of school principals increase, teachers' attitudes towards professional cooperation weaken. Similarly, as teachers' behaviors towards indifference increase, the attitude towards cooperation weakens.

Keywords: Organizational Climate, School Climate, Professional Collaboration, Collaboration in Schools

⁹ Bu çalışma Doç. Dr. Ahmet SAYLIK danışmanlığında "Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile mesleki iş birliğine yönelik tutumları arasındaki ilişki" başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.

¹⁰ This article is extracted from my master thesis dissertation entitled "The relationship between teachers' perceptions of organizational climate and their attitudes towards professional cooperation", supervised by Assoc. Prof. Ahmet SAYLIK

GİRİŞ

Örgüt iklimi kavramının kullanılması ve araştırmalarda işlenmesi, 1960'lı yıllarda başlamış (Halis ve Yaşar Uğurlu, 2008) ama bu kavramın tanınması daha çok eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalardan kaynaklanmıştır (Memduhoğlu ve Şeker, 2010). Likert Litvin ve Forehand, Halpin, Stringer, Campell Weick, Taguiri adlı araştırmacılar örgüt iklimi kavramının tanımlanmasına katkıda bulunmuşlardır. Örgüt iklimi kavramı, çalışanların eylemleri üzerinde önemli bir etkiye sahip (Yılmaz ve Altinkurt, 2013) ve doğrudan gözlenebilir ve ölçülebilir olduğundan araştırmacılar tarafından ilgi görmeye devam etmektedir (Schein, 2002). Davidson (2003), örgüt iklimini; bireyi odak noktasına alan, kavrama süreci ve eylemleri anlamlandırmayı ön plana alan psikolojik bir yaklaşım olarak ele almaktadır. Bir örgütün iklimi, o örgütün kişiliği, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen ve örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlanabilir (Hoy ve Miskel, 2015). Örgüt iklimi, çalışanların eylem ve tutumlarından etkilenen ve onları etkileyen benzersiz kişiliktir (Pope ve Stremmel, 1992). Bu tüzel kişilik, örgüte/okula adanmadan tutun işten ayrılmaya kadar hemen her örgütsel değişkeni etkileyebilmektedir. Örgütsel hedeflerin yerine getirilmesinde birlikte hareket etmenin gittikçe daha zaruri bir hal alması ile okullarda paydaşlar arasında iş birliği zorunlu hale gelmiştir. Eğitim kurumlarının temel hedeflerinden biri olan öğrenci başarısı, öğretmenlerin başarısına bağlıdır. Bu da öğretmenlerin izole çalışmasından daha çok iş birliği içinde çalışmalarını gerektirmektedir (Gajda ve Coliba, 2007). Belirli bir hedef, bu hedefi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlar, etkileşim, gönüllü olarak katılım ve uyumlu davranış gerektiren iş birliği (Bolat, 1996), 21. yüzyılın da temel becerilerinden bir olarak kabul edilmektedir. Okuldaki koşullardan ve öğretmenler arası ilişkilerden etkilenen iş birliğinin örgüt iklimi ile olan ilişkisi ön plana çıkmaktadır. Okuldaki iklimin olumlu olması, arkadaşlığı, yardımlaşmayı, dayanışmayı, saygıyı, güveni ve bağlanma duygusunu artırır. İklimin olumsuz olması ise çalışanların yalnız ve memnuniyetsiz hissetmelerine neden olur. Bu araştırma ile örgütsel iklim ile mesleki iş birliği arasındaki ilişki incelenecek ve böylece okullarda daha olumlu bir iklim ve daha etkili bir iş birliği yapılması konusunda politika uygulayıcılarına, okul müdürlerine ve öğretmenlerimize kaynak oluşturacaktır. Alanyazında örgütsel iklim ile ilgili sayısız araştırma mevcuttur. Ama iklim ve 21. yüzyılın önemli becerilerinden biri olarak görülen iş birliği ilişkisini inceleyen araştırmalar 'iş birliği' kavramından ziyade genellikle "takım çalışması, meslektaş yardımlaşması, dayanışma" gibi kavramlarla incelenmiştir. Araştırma doğrudan mesleki iş birliği üzerine olduğu için bu araştırmanın ayrıca önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın problem cümlesi "Örgütsel iklim ile mesleki iş birliği arasında ilişki var mıdır?" biçiminde ifade edilebilir. Örgüt iklimi kavramının boyutlandırılmasına yönelik en çok kullanılan ve bilinen sınıflandırma Andrew W. Halpin ve Don B. Croft (1962) tarafından yapılmıştır. Bu ölçek daha sonra Hoy, Tarter ve Kottkamp tarafından güncellenmiş ve uyarlanmıştır. Bu çalışmada kullanılan ve Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan örgüt iklimi ölçeğinde de kullanılan boyutlandırmalar aşağıdaki gibidir:

Destekleyici müdür davranışı: Öğretmenlerle ilgilenen, onları sık sık öven, tavsiyelere açık ve eleştirileri yapıcı olan okul müdürü davranışlarıdır.

Emredici müdür davranışı: Katı bir müdür denetimini içerir. Öğretmenleri ve eylemlerini yakından ve sıkı bir takip altında tutar.

Kısıtlayıcı müdür davranışı: Öğretmenleri angarya işlere boğan, engel çıkarıcı, öğretmenlerin işlerini zorlaştıran ve onlara gereksiz kırtasiye işleri çıkaran müdür davranışlarıdır.

Meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı: Okullarını ve mesleklerini seven, iş birlikçi, birbirlerine saygı duyan, karşılıklı anlayış içerisinde çalışan, meslektaşlarının mesleki profesyonelliğine saygı duyan öğretmen davranışlarıdır.

Samimi Öğretmen Davranışı: Sosyal ilişkilerin güçlü olduğu, öğretmenlerin birbirilerini yakından tanıdığı, desteklediği, çok sık bir araya geldiği öğretmen grubu davranışlarıdır.

Umursamaz öğretmen davranışı: Meslektaşlarını eleştiren, okula ve öğrenciye ilgisiz, sadece zamanı doldurmak amacı güden öğretmen grubu davranışlarıdır.

Hoy ve Clover (1986) okul ikliminin temel etkenleri olan müdür davranışları ve öğretmen davranışlarının açık ya da kapalı olması durumuna göre iklim tiplerini: açık iklim, ilgili iklim, ilgisiz iklim ve kapalı iklim olarak dört tipte incelemiştir. Bu sınıflandırma aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Açık İklim: Yöneticilerin ilgili ve işleri kolaylaştırıcılığı sonucu okulda ortaya çıkan samimi bir hava vardır. Öğretmenlerin, öğrencilerle olan samimiyeti ve öğrencilere karşı olumlu davranışları belirgindir (Hoy, Tarter ve Bliss, 1991).

İlgili İklim: Öğretmenlerin açık, yöneticilerin kapalı olduğu bu iklim tipinde, yöneticiler iyi bir liderlik gösteremez ve otoriter bir tarzda öğretmenlere angarya işler yüklerler. Öğretmenlerin kişisel ya da mesleki gereksinimlerine önem vermezler. Bununla birlikte arkadaşlık ilişkileri iyi olan öğretmenler yöneticilerin liderlik eksikliğine ve olumsuzluklara rağmen meslektaşlarını destekleyerek ve çalışma isteklerini koruyarak bu okul ikliminden beklenmeyecek başarılar gösterirler (Hoy ve Clover, 1986).

İlgisiz İklim: Öğretmenleri gereksiz kırtasiyecilik işleri ile uğraştırmayan okul müdürünün etkili ve istekli liderliğine rağmen öğretmenler sorumluk almaktan ve çalışmalara aktif katılımdan sürekli kaçınırlar. Meslektaşlarına ve okul müdürüne karşı iletişimleri ve saygıları düşüktür (Hoy vd., 1991).

Kapalı İklim: Öğretmenlere angarya iş yükleyen ve sürekli öğretmenleri yönlendirme amacıyla okul müdürü ile birlikte işinden zevk almayan ve çalışma isteğinden yoksun öğretmenlerin varlığı bu iklim tipini besleyen unsurlardır (Hoy vd., 1991).

21. yüzyıl öğreniminin önemli bir becerisi ve 4C'lerden (Critical Thinking', 'Collaboration', 'Communication' ve 'Creativity') biri olan iş birliği, önemli bir eğitimsel süreç olarak tanımlandığından şu anda daha fazla ilgi görmektedir (Lai, DiCerbo ve Foltz, 2017). Herkesin ve her şeyin birbiri ile bağlantılı olduğu günümüz dünyasında değişen toplum ve öğrenci ihtiyaçları ile paralel olarak öğretmenlik mesleğinde de birlikte çalışma ön plana çıkmaktadır. Kelly ve Schaefer (2014), işlerin bugün üç yıl öncesine göre daha fazla iş birliği gerektirdiğini çalışanların, çalışmalarını farklı birimlerden insanlarla düzenli olarak koordine etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. İş birliği; katılımcıların yeni, yenilikçi çözümler keşfetme potansiyelini artırdığını belirterek iş birliğini "bir sorunun farklı yönlerini gören tarafların, kendi farklılıklarını yapıcı bir şekilde keşfedebilecekleri ve çözüme dair kendi sınırlı vizyonlarının ötesine geçen çözümler arayabilecekleri bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Kramer, 1990). İş birliği süreci katılımcıların bireysel olarak tek başına tasavvur edemeyeceği veya yürürlüğe koyamayacağı yeni çözümler bulmalarını sağlayan ortak bir problemin "daha zengin, daha kapsamlı" ele alınmasını sağlamaktadır (Roberts ve Bradley, 1991). Eğitim kurumlarının yönetimiyle ilgilenen akademisyenler veya yöneticiler, özellikle zor sorunları çözmek için ortak gücün gerekliliğini giderek daha fazla kabul etmektedir (Connolly ve James, 2006). Bu tür okullarda öğretmenler karşılıklı mesleki gelişim amacıyla birlikte çalışmakta ve birbirlerini mesleki gelişim için kaynak olarak görmektedir (Yopp ve Guillaume, 1999). Yöneticiler, okuldaki öğretmenleri ortak bir hedef çevresinde güdülemekte ve bu ortak hedefi belirlerken çalışanları da sürece dâhil ettiklerinde çalışanların bu ortak hedefi coşku ile benimsemesini sağlayacaktır (Kelly ve Schaefer, 2014). Okullar, formal yapısına rağmen önemli oranda informal etkileşimlerin de yaşandığı örgütlerin başında gelmektedir (Memduhoğlu ve Saylık, 2012; Saylık ve Memduhoğlu, 2021). Bu durum okulları, meslektaş dayanışmasının yüksek olduğu, işbirliği, güven ve dayanışma ile özdeşleşen örgütler haline getirmektedir.

Gerçek anlamda iş birliğine dayalı bir örgüt ortamında iş birliği, organizasyonun tüm düzeylerinde yer almakta ve örgütün kültürel kimliği ve günlük çalışmaları ile bütünleşmektedir. Bu ortamda herkesin sesi vardır insanlar örgütte söz sahibi olurlarsa örgüte daha çok katkıda bulunabilirler. İnsanlar örgüte katkıda bulduklarında örgütün amacına ortak olurlar ve bununla birlikte örgüte olan inançları artar. Amaç ve inanç yüksek düzeyde katılım anlamına gelir. İnsanlar genel olarak bir aidiyet duygusu hissetmek isterler ve iş birliği insanların ait olmak isteyeceği bir örgüt havası yaratmaya yardımcı olacaktır (Kelly ve Schaefer, 2014). Sackney (1996), farklı araştırmalardan elde ettiği sonuçlara göre olumlu bir iklime sahip okullarda, öğretmenlerin okula ilgisinin fazla ve meslektaşlarıyla iş birliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaştığını ifade etmektedir. Okuldaki koşullardan ve öğretmenler arası ilişkilerden etkilenen iş birliğinin örgüt iklimi ile olan ilişkisi ön plana çıkmaktadır. Okuldaki iklimin olumlu olması, arkadaşlığı, yardımlaşmayı, dayanışmayı,

saygıyı, güveni ve bağlanma duygusunu artırır. İklimin olumsuz olması ise çalışanların yalnız ve memnuniyetsiz hissetmelerine neden olur. Bu bağlamda okulların belirlenen hedeflere ulaşması için paydaşlar arasında işbirliği ve dayanışmaya dayalı, bireysellikten ziyade grubun başarısının ve üretkenliğinin odakta olduğu bir okul ikliminin daha işlevsel olabileceği (Saylık ve Arastaman, 2022) ileri sürülmektedir.

Araştırmanın ana problem cümlesi “Örgüt iklimi ile mesleki iş birliği tutum düzeyi arasında ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilebilir.

Bu araştırmanın amacı, örgüt iklimi ile mesleki iş birliği tutum düzeyi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerinin örgüt iklimi algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik tutumları nasıldır?
3. Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarıyla ile mesleki iş birliğine yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları, mesleki iş birliğine yönelik tutum düzeylerini yordamakta mıdır?

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, kamu ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ile mesleki iş birliği tutum düzeyleri arasındaki ilişkiyi bulmaya yönelik ölçek tabanlı korelasyonel model kullanılmıştır. En az iki değişken arasındaki birlikte değişim durumunu ya da seviyesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modellerine ilişki tarama modeli denir (Karasar, 2009, s. 77).

Çalışmanın Evreni

Araştırmanın evreni Mardin il merkezindeki 26 ortaöğretim kurumunda görev yapan 819 öğretmendir. Araştırma kapsamında evrenin tamamı ulaşılabilir olduğundan örnekleme yapılmamış ve tam sayı esas alınmıştır. Bu anlamda bütün okullara ulaşılmış ve neticede 470 öğretmen araştırmada gönüllü katılımcı olmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak; örgüt iklimi ölçeği ve öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır.

Örgüt iklimi ölçeği, örgüt iklimini belirlemek hedefiyle Steve Hoy ve Tarter tarafından geliştirilmiş, Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 39 maddeden oluşan dördümlü likert tipindeki ölçekte her ifade “Nadiren Olur”, “Bazen Olur”, “Genellikle Olur” ve “Çok Sık Olur” olarak derecelendirilmiştir. Ölçek altı alt boyuttan (Destekleyici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, Emredici Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı, İş birlikçi Öğretmen Davranışı, Umursamaz Öğretmen Davranışı) oluşmaktadır. Ölçekte 20 ve 30. ifadeler ters ifadeler olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach’ın Alfa iç tutarlılık katsayıları tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örgüt İklimi Cronbach’ın Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

Alt Boyut	Cronbach’ın Alfa (Orijinal hali)	Cronbach’s alfa (Araştırma verileri)
Destekleyici müdür davranışı	,89	,92

Emredici müdür davranışı	,78	,80
Kısıtlayıcı müdür davranışı	,75	,70
Samimi öğretmen davranışı	,82	,90
İş Birlikçi öğretmen davranışı	,80	,84
Umursamaz öğretmen davranışı	,70	,76

Öğretmenler arası mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeği ise Yılmaz ve Çelik (2020), tarafından geliştirilen beşli likert tipinden oluşan tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçekte her bir ifade “1-Hiç katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-Orta derecede katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum” seçenekleri ile yanıtlanmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach’ın Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmış ve bu katsayının 0.87 olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin güvenilirliklerinin tespit edilmesi için yapılan Cronbach’ın Alfa Testi sonucunun ise 0.82 olduğu saptanmış ve verilerin güvenilir olduğuna kanaat getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizine başlamadan önce ölçeklerdeki madde puanlarının normalliğine ve homojenliğine bakılmıştır. Araştırmada ulaşılan örneklemin 50 ve üstünde olması verilerin parametrik test yöntemi ile analiz edilmesini sağlayan birinci faktördür. Bununla beraber maddelerin çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1,5 ile -1,5 arasında olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve değişkenlere ait mod, medyan ve ortalamaların eşitliği ya da birbirine yakın değerler olması verilerin normal dağılım gösterdiğini belirleyen diğer faktörlerdir. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile mesleki iş birliği düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ise Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Örgüt iklimi ölçeğinde (dörtlü likert) öğretmenlerin verdiği yanıtların aritmetik ortalamalarının yorumlanmasında aşağıda verilen aralıklar göz önünde bulundurulmuştur:	Mesleki iş birliği ölçeğinde (beşli likert) araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma maddelerine verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarının değerlendirilmesinde “Değer Aralıkları Tablosu” ölçütleri esas alınmıştır:
1,00-1,74 “nadiren olur”	3.40 – 4.19 “yüksek”
1,75-2,49 “bazen olur”	2.60 – 3.39 “orta”
2,50-3,24 “genellikle olur”	1.80 – 2.59 “düşük”
3,25-4,00 “çok sık olur.”	1,00- 1,79 “çok düşük.”

Örgüt iklimi ölçek puanlarına ilişkin okul müdürlerinin ve öğretmenlerin, hesaplanan açıklık düzeylerinin yorumlanmasında temel alınan ölçütler şunlardır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013):

>600 ise “çok yüksek”	476-489 arasında “ortalamanın biraz altı”
551-600 arasında “yüksek”	450-475 arasında “ortalamanın altı”
525-550 arasında “ortalamanın üzeri”	400-449 arasında “düşük”
511-524 arasında “ortalamanın biraz üzeri”	<400 ise “çok düşük.”
490-510 arasında “ortalama”	4.20 – 5.00 “çok yüksek”

BULGULAR

Öğretmenlerin Örgüt İklimi Algıları

Tablo 2. Örgüt İklimi Alt Boyutları Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	N	\bar{X}	Ss	Açıklık düzeyi
Destekleyici müdür davranışı faktörü	416	2,57	,685	604,45
Emredici müdür davranışı faktörü	416	2,36	,594	
Kısıtlayıcı müdür davranışı faktörü	416	2,46	,652	
Samimi öğretmen davranışı faktörü	416	2,37	,632	418,42
İş birlikçi öğretmen davranışı faktörü	416	2,64	,768	
Umursamaz öğretmen davranışı faktörü	416	1,93	,768	

Öğretmenlerin örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarına yönelik iş birlikçi öğretmen davranışı (\bar{X} =2.64) ve destekleyici müdür davranışı (\bar{X} =2.57) algılarının “genellikle olur”; kısıtlayıcı müdür davranışı (\bar{X} =2.46), samimi öğretmen davranışı (\bar{X} =2.37), emredici müdür davranışı (\bar{X} =2.36) ve umursamaz öğretmen davranışı (\bar{X} =1.93) algılarının ise “bazen olur” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2’ye bakıldığında okul müdürleri için açıklık düzeyinin 604,45 olduğu görülmektedir. Bu puan temel alınan ölçek değerlerine göre “çok yüksek” olarak nitelendirilen bir derecedir. Öğretmenler için açıklık düzeyinin 418,42 olduğu tespit edilmiş ve öğretmenlerin, ölçek değerlerine göre “düşük” derecede bir iklim algısına sahip oldukları saptanmıştır.

Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Mesleki İş Birliği Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 3. Örgüt İklimi Alt Boyutları İle Mesleki İş Birliği Tutumları Arasındaki İlişki

Örgüt iklimi alt boyutları	Mesleki iş birliği	
	r	p
1.Destekleyici müdür davranışı	,042	,39
2.Emredici müdür davranışı	,038	,43
3.Kısıtlayıcı müdür davranışı	-,210**	,01
4.Samimi öğretmen davranışı	,002	,97
5.İş birlikçi öğretmen davranışı	,015	,76
6.Umursamaz öğretmen davranışı	-,151**	,02

** .p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* .p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre; mesleki iş birliği tutum düzeyi ile örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutları olan destekleyici ve emredici müdür davranışları ile samimi ve iş birlikçi öğretmen davranışları arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır (p>.05).

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre; mesleki iş birliği tutum düzeyi ile örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutu olan kısıtlayıcı müdür davranışı arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (p<.01).

Tablo 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre; mesleki iş birliği tutum düzeyi ile örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutu olan umursamaz öğretmen davranışı arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (p<.01).

Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Mesleki İş Birliği Tutum Düzeyleri Regresyon Analizi

Örgüt iklimi alt boyutları olan destekleyici, emredici ve kısıtlayıcı müdür davranışları ile samimi, iş

birlikçi ve umursamaz öğretmen davranışları değişkenleri kullanılarak mesleki iş birliği değişkenini yordamak amacıyla birçok değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Mesleki İş Birliği Tutum Düzeyleri Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış katsayı		Standartlaştırılmış katsayı				
	β	Std. Hata	β^2	R	R ²	T	P
(Constant)	5,53	.21				25,711	.001
DMD	.11	.038	.17	.15	.022	3,066	.001
EMD	-.02	.038	-.03	-.03	.009	-,059	.95
KMD	-,16	.039	-,23	-,20	.408	-4,20	.001
SÖD	.02	.040	.03	.03	.009	.594	.55
İÖD	.08	.049	.11	.08	.006	1,780	.07
UÖD	-,10	.035	-,18	-,149	.022	-3,011	.003

DMD: Destekleyici müdür davranışı, **EMD:** Emredici müdür davranışı, **KMD:** Kısıtlayıcı müdür davranışı, **SÖD:** Samimi öğretmen davranışı, **İÖD:** İş birlikçi öğretmen davranışı, **UÖD:** Umursamaz öğretmen davranışı

Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli, $F(6, 40) = 6,30$, $p < .001$ ve bağımlı değişkendeki varyansın %07'sinin ($R^2_{\text{adjusted}} = .07$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Buna göre DMD mesleki iş birliğini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. ($\beta = .17$, $t(409) = 3,06$, $p < .001$ $pr^2 = .022$). EMD mesleki iş birliğini yordamamaktadır. ($\beta = -.03$, $t = -,059$, $p > .001$ $pr^2 = .009$). KMD mesleki iş birliğini olumsuz ve anlamlı olarak yordamaktadır. ($\beta = -.23$, $t = -4,20$, $p < .001$, $pr^2 = .408$). SÖD mesleki iş birliğini yordamamaktadır. ($\beta = .03$, $t = ,594$, $p > .001$, $pr^2 = .009$). İÖD mesleki iş birliğini yordamamaktadır. ($\beta = .11$, $t = 1,780$, $p > .001$ $pr^2 = .006$). UÖD mesleki iş birliğini olumsuz ve anlamlı olarak yordamaktadır. ($\beta = -.10$, $t = -3,011$, $p < .003$ $pr^2 = .022$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler, okul ikliminde okul müdürlerini “genellikle” destekleyici, “bazen” kısıtlayıcı ve emredici görmektedir. Bu bağlamda; okul müdürlerinin öğretmenleri destekledikleri ve bazen de yetkilerini kullanarak onları kısıtladıkları yorumu yapılabilir. Onoye (2004), gözlem, anket, görüşme tekniği kullanarak yaptığı; iklim, kültür ve öğrenci başarısını etkileyen liderlik faktörlerini incelediği araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Başarılı okulların, iş birliği, sorumluluk alma ve ortak karar alma mekanizmasına sahiptir. Okul müdürlerinin eğitici lider olmasının okul iklimi üzerinde olumlu sonuçlar meydana getirir. Başarılı okulların destekleyici bir kültürü vardır ve okul çalışanları arasında saygı ve sevgi hâkimdir. Duff (2013), dört ilköğretim kurumunda yaptığı öğretmen ve yöneticiler arasındaki iklim algıları arasındaki farklılıkları incelediği araştırmasında dört okuldan sadece birinde açık iklim olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaştığı önemli sonuçlardan biri de okullardaki okul yöneticilerinin iklim algısının öğretmenlerin iklim algısından yüksek çıkmasıdır. Türkdoğan (2019), iş birlikli öğretmen davranışını yüksek bulurken Arslan (2019) da destekleyici müdür davranışı algısını yüksek umursamaz öğretmen davranışı algısını da

düşük tespit etmiştir. Benzer yönde bulgulara ulaşan araştırmalara (Ayık ve Tatar, 2020; Altınok, 2019; Bayat, 2015) rastlanmaktadır; Erdoğan ve Yıldız (2020) ise yaptıkları araştırmada destekleyici müdür davranışı alt boyutunu düşük bulurken kısıtlayıcı müdür ve umursamaz öğretmen davranışı boyutlarını yüksek bulmuşlardır. Frederiksen (1966), California eyaletinde, 21 bağımsız değişkene yönelik anket yardımıyla deneklerden veri toplayarak yaptığı araştırmada farklı iklim ortamlarında çalışanların farklı çalışma yöntemlerine yöneldiğini tespit etmiştir. Özgür iklime sahip çalışma ortamlarında yöneticilerin, çalışanlarıyla doğrudan ilişki kurarken; kısıtlayıcı iklimin olduğu çalışma ortamında yöneticilerin kurallara dayanarak ilişki kurmaya çalıştığını belirlemiştir. Öğretmenler okul ikliminde meslektaşlarını ise “genellikle” iş birlikçi görürken “bazen” samimi ve “bazen” de umursamaz öğretmenler olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Okul ortamında öğretmenlerin iş birlikçi davranışları yüksek düzeyde algılanırken; öğretmenler arası samimiyetin ise görece istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir. Buna göre okulda öğretmenler arasındaki iş birlikçi davranışlar tanımlanmış zorunlu formel ilişkilerle sınırlı kalmaktadır. Öğretmenler okulda iş birliği yaptığı meslektaşları ile okul dışında benzer ilişkiler kurmayı tercih etmemektedir.

Araştırmada okul müdürleri için açıklık düzeyinin 604,45 olduğu görülmektedir. Bu puan temel alınan ölçek değerlerine göre “çok yüksek” olarak nitelendirilen bir derecedir. Öğretmenler için açıklık düzeyinin 418,42 olduğu tespit edilmiş ve öğretmenlerin, ölçek değerlerine göre “düşük” derecede bir iklim algısına sahip oldukları saptanmıştır. Buna göre öğretmenler okul müdürlerinin okul iklimine olan pozitif katkısının, kendileri ve meslektaşlarının katkısından daha yüksek olduğunu düşünmektedir. Gürcüoğlu ve Uyar (2020) ise yaptıkları araştırmada öğretmenlerin örgüt iklimi puanını 495,27 ile “ortalama” açıklık düzeyinde olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmanın yapıldığı bölgenin genellikle ilk atama yeri olması okullara büyük beklentilerle gelen öğretmenlerin beklentilerinin karşılanmamasından dolayı iklim algısının düşük çıkmasındaki etkenlerden biri olabilir.

Mesleki iş birliği tutum düzeyi ile örgüt iklimi alt boyutu olan destekleyici ve kısıtlayıcı müdür davranışı ile samimi ve iş birlikçi öğretmen davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Mesleki iş birliği tutum düzeylerinin yüksek çıkmasının yanında örgüt ikliminin alt boyutu olan iş birlikçi öğretmen algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin çıkmaması öğretmenlerin iş birliğine yönelik tutumlarının yüksek olduğunu ama öğretmenlerin uygulamada bunu davranışa yansıtmadıklarını göstermektedir. Okul müdürlerinin kısıtlayıcı davranış ve uygulamaları arttıkça öğretmenlerin mesleki iş birliğine yönelik tutumları zayıflamaktadır. Öğretmenlerin meslektaşlarına karşı umursamazlık davranışları arttıkça mesleki iş birliği tutumları zayıflamaktadır.

Örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı öğretmenlerin mesleki iş birliği tutum düzeylerindeki toplam varyansın %17’sini, okul iklimi kısıtlayıcı müdür davranışı mesleki iş birliği tutum düzeylerindeki toplam varyansın %23’ünü, okul iklimi umursamaz öğretmen davranışı mesleki iş birliği tutum düzeylerindeki toplam varyansın %18’ini açıklamaktadır. Örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve iş birlikçi öğretmen davranışı mesleki iş birliği tutum düzeyinin anlamlı yordayıcısı değildir.

ÖNERİLER

Kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı algılarının daha düşük seviyelere düşürülmesi için okul iklimini iyileştirme çalışmaları yapılabilir. Bu kapsamda informal/doğal ilişkileri besleyen etkinlikler ve paylaşımlar planlanabilir. Öğretmenlerin, zümre öğretmenleri ve diğer branşlarla/alanlarla iş birliği içinde olmaları örgüt iklimini olumlu yönde arttırabilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için yapılan uyum çalışmaları/danışmanlık-rehberlik faaliyetleri tekrar gözden geçirilebilir.

KAYNAKÇA

- Altınok, S. (2019). Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Arslan, S. (2019). Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi) Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Ayık, A. & Tatar, H. (2020). Örgüt iklimi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilgileri Dergisi. 6(11). 49-72.
- Badur, E. (2019). Yenilikçi okul ve okul iklimine ilişkin öğretmen görüşleri (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Bayat, S. (2015). Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde iş birliği Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği. Eğitim Yönetimi. 2(4). 505-512.
- Connolly, M., & James, C. (2006). Collaboration for school improvement a resource dependency and institutional framework. Educational Management Administration & Leadership, 34(1). 69-87.
- Davidson, M. C. (2003). Does organizational climate add to service quality in hotels? International Journal of Contemporary Hospitality Management. 15(4). 206-213.
- Duff, B. K. (2013). Differences in assessments of organizational school climate between teachers and administrators. (Doctor of education). Liberty University. USA.
- Erdoğan, Ö. F. & Yıldız, K. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin algıları. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies. 6(24). 785-796.
- Frederiksen, N. (1966). "Some effects of organizational climates on administrative performance." Research Memorandum RM. Educational Testing Service.
- Gadja, R. & Koliba, C. (2007). Evaluating the Imperative of Intra-Organizational Collaboration: A School Improvement Perspective. American Journal of Evaluation. 28. 26-44. 10.1177/1098214006296198.
- Gürcüoğlu, S., & Uyar, M. (2020). Örgütsel çatışma ile örgütsel iklim arasındaki ilişkinin ortaöğretim öğretmenleri perspektifinden incelenmesi. Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute, 23(43).
- Halis, M., & Yaşar Uğurlu, Ö. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2).
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1962). The organizational climate of schools. Midwest Administration Center. University of Chicago.11(7).
- Hoy, W., & Clover, S. (1986). Elementary school climate: a revision of the OCDQ. Educational Administration Quarterly. 22(1). 93-110.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2015). Eğitim yönetimi, teori, araştırma ve uygulama (Çeviri editörü: S. Turan, 7. Baskıdan çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hoy, W., Tarter, C., & Bliss, J. (1991). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. Educational Administration Quarterly. 26(3). 260-279.
- Hoy, W., Tarter, C., & Kottkamp, R. (1991). Open schools/healthy schools measuring organizational climate. http://www.waynehoy.com/pdfs/open_schools_healthy_schools_book.pdf 23.7.2020.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kelly, K., & Schaefer, A. (2014). Creating a collaborative organizational culture. Hentet oktober. 26.
- Kramer, R. (1990). Collaborating: Finding common ground for multiparty problems. *The Academy of Management Review* 15(3). 545-547.
- Lai, E., DiCerbo, K., & Foltz, P. (2017). *Skills for today: What we know about teaching and assessing collaboration*. Pearson.
- Memduhoğlu, H. B. & Saylık, A. (2012). Okullarda informel ilişkiler leđinin geliştirilmesi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(1). 1-22. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yyuefd/issue/13706/165945>
- Memduhoğlu, H. B. & şeker, G. (2010). Organizational climate of primary schools in the view of teachers. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(1). 1-26.
- Onoye, K. J. (2004). A case study of a successful urban school: climate, culture and leadership factors that impact student achievement. University of Southern California.
- Pope, S. & Stremmel, A. (1992). *Organizational climate and job satisfaction among child care teachers*. Kluwer Academic Publishers-Human Sciences Press. 39-52.
- Roberts, N. C., & Bradley, R. T. (1991). Takeholder collaboration and innovation: A study of public policy initiation at the state level. *The Journal of applied behavioral science*, 27(2). 209-227.
- Sackney, L. (1996). School climate. *Research Roundup*. 4(2).
- Saylık, N., & Arastaman, G. (2022). Okul İşbirliği Öleđinin geliştirilmesi geçerlik ve güvenilirlik alışması. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2). 462-483. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1079626>
- Saylık, A., & Memduhoglu, H. B. (2021). Informal relationships as a predictor of organizational commitment in schools of turkey as a collectivist society. *International Online Journal of Educational Sciences*. 13(4). 1218-1234. <https://124.im/D1CKQJ>
- Schein, E. H. (2002). "Örgütsel kültür", (A. Akbaba Çev.). dokuz eylül üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi. 4(3). 1-32.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Tabachnick, L.S. fidell using multivariate statistics (sixth ed.)*. Boston: Pearson.
- Türkdoğan, M. (2019). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi.). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik alışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(11). 1-11.
- Yılmaz, K., & elik, M. (2020). Öğretmenler arasında mesleki iş birliğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırma Dergisi*. 9(2).
- Yopp, H. K., & Guillaume, A. M. (1999). Preparing preservice teachers for collaboration. *Teacher Education Quarterly*. 26(1). 5-19.