

İLKÖĞRETİM OKULLARININ ÖRGÜT İKLİMİ: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği

Tokay GEDİKOĞLU*

Filiz TAHAOĞLU**

Özet

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarının örgüt iklimini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 2004-2005 öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerindeki 13 eğitim bölgesine bağlı 31 ilköğretim okulunda görev yapan 719 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri "ortalama", "standart sapma", "t-testi", "tek yönlü varyans analizi" ve "LSD çoklu karşılaştırmalar testi" ile çözümlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin görev yaptıkları okulun örgüt iklimine ilişkin algıları cinsiyet ve görev betimsel değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca öğretmenlerin okullarındaki örgüt iklimine ilişkin algılarında (1) yaş değişkenine göre engellenme ve moral boyutunda, (2) mezun oldukları okul değişkenine göre çözülme ve moral boyutunda, (3) meslekteki kıdem değişkenine göre çözülme ve engellenme boyutunda, (4) okuldaki kıdem değişkenine göre ise çözülme ve yüksekte bakma boyutunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı değişkenlerle örgüt ikliminin samimiyet, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Okul müdürü, örgüt iklimi, öğretmenlerin algıları

Giriş

Yaşamımızın her alanında yer alan örgütler bireysel olarak başaramadıklarımızı gerçekleştirmek amacıyla oluşmuştur. Özellikle aile, çalışma ve eğitim örgütleri insan yaşamının büyük bir bölümünün geçtiği örgütlerdir. Yönetim bilimci Chester I. Barnard'a göre "örgüt; belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere iki veya daha fazla kişinin çabalarını bilinçli olarak birleştirmeleri yolu ile ortaya çıkan işbirliği sistemidir" (Şimşek, 2002, 137). Okul örgütü ise bulunduğu çevrenin ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak, eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş öğrenci, öğretmen, diğer çalışanlar ve çeşitli araç gereçlerden oluşan bir örüntüdür (Toprakçı, 2002, 18). Örgütte psikolojik ortam da denilen arkadaşlık, destek olma, risk üstlenme gibi değişkenlerin belirlediği bir çalışma ortamı yani iklimi vardır. Örgüt iklimini etkileyen faktörler; amaçlar, yapı, ödüller, büyüklük, coğrafi yer, fiziki yerleşim, normlar ve iletişim şeklinde sıralanabilir (Demirel, 1997:11-16).

* Prof. Dr.; Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı, Gaziantep.

** Uzman Öğrt.; Ömer Asım Aksoy İlköğretim Okulu, Gaziantep.

“Eğitim, yirmi birinci yüzyılda kalkınma çabalarında veya daha zengin ve müreffeh ülke olma hedefine varmak için sürdürülen uğraşlarda, çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelmiştir” (Gedikoğlu, 2005, 69). Eğitim sisteminin en önemli basamağı olan ilköğretim okulları, eğitim örgütlerinin içerisinde yer almaktadır. Okullardaki örgüt iklimi bir okulu diğer okullardan ayırt eden özellikleri taşımakta ve bunun oluşturulmasında da temel görev okul müdürlerine düşmektedir. Nitekim yapılan bir araştırmada ilkokullarda okul iklimine karar vermede müdür rollerinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Abu-Saad ve Hendrix, 1995, 151). Okul müdürü etkili, açık ve verimli bir örgüt iklimi oluşturarak öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırabilir.

Balci'ya göre eğitim örgütlerinin bir başka deyişle okulların girdisi insan olduğu için bu tür örgütlerde insan ilişkileri daha fazla önem taşımakta ve dolayısıyla örgüt iklimi daha fazla değer kazanmaktadır (Tuna, 1996, 2). Okulların gelişebilmesi, değişikliklere ayak uydurabilmesi ve okulun evrensel amaçlarından biri olan bireyin sosyalleşmesi ancak okul uygun bir kültür ve iklime sahip olduğu takdirde gerçekleşebilir.

Örgüt İklimi

Ertekin'e göre “örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisidir” (Parlak, 1990, 24). Varol bir örgüt içinde hakim olan havanın, iklimin niteliğinin anlaşılmasında öncelikle şu öğelere bakılabileceğini belirtmektedir: 1) İnanma, güvenme ve güvenlik duygularının durumu, 2) Açıklık, içtenlik duygularının durumu, 3) Yardımlaşma ve yardımseverlik duygularının durumu, 4) Katılma ve katılma duygularının durumu, 5) Doyum-umut-beklenti düzeyleri ve duygularının durumu. Çalışanlar arasında bu türden duygular uyandıran olumlu bir örgüt ikliminde, etkili personel ilişkileri ve iletişimle beraber moral, verim ve dış hedef kitlelerle iyi ilişkiler görülecektir. Olumsuz bir iklimde ise, katı bir örgüt yapısı, buna bağlı olarak hiyerarşiyi takip eden sınırlandırılmış bir iletişim, katılsız bir yönetim tarzı ve sıkıcı bir çalışma tarzı söz konusu olacaktır (Vural, 2003, 176-177). Elverişli bir örgüt iklimi, çalışanların örgütsel hedeflerle bütünleşmesini, hedeflere bağlanmasını ve örgütsel kurallara uymasını sağladığı (Genç, 2004:136) gibi çalışanların memnun oldukları bir örgüt iklimi onların daha verimli çalışmasına neden olmaktadır.

Örgüt iklimi çeşitli açılardan sınıflandırılmış olsa da örgütler yapılarına göre açık sistemler ve kapalı sistemler olmak üzere ikiye ayrılır. Davranış bilimcileri tarafından en çok benimsenen örgüt iklimi açık iklimdir. Bu iklimde astlara güven, iletişimde açıklık, anlayışlı ve destekleyici liderlik, çalışanların özerkliği, yüksek verim amaçlarına sahip olma gibi özellikler bulunmaktadır. Bu iklimin tersi olan kapalı ya da tehdit edici iklimde ise otoriter liderlerin katı davranışları sonucunda oluşan emir komuta zincirine aşırı uyma eğilimi, yakından denetim ve sıkı sorumluluk politikası yüksek verimlilik elde edilmesini engellemektedir (Can, 2002, 230-231).

Okullardaki örgüt iklimi de açık ve kapalı uçlar arasında değişiklik göstermektedir. Açık iklimde çalışan eğitimciler arasında samimi ilişkiler vardır ve öğretmenler bu ilişkiden doyum sağlarlar. Eğitim örgütlerinde açık iklimin hüküm sürmesi, okulun etkililiğini artırmaktadır (Bucak, 2002, 15).

Dickson ve diğerleri tarafından yapılan bir araştırmada örgüt ikliminin gücünün, örgüt üyeleri arasında örgüt hakkındaki uyuşmanın derecesine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır (Dickson vd., 2001). Demirel (1997)'in yaptığı bir araştırmada çalışanların karar verme ve amaç oluşturmaya katkı verdikleri, güven ve bağlılık ortamının sağlandığı, samimi bir atmosferin var olduğu bir iklime sahip örgütün etkililiğinin diğer bir örgüte göre daha yüksek ve olumlu olduğu saptanmıştır. Topçu (1998)'nun yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise, okul örgütlerinde kapalı iklim tipinden açık iklime doğru gidildikçe gerek yönetici ve öğretmen davranışlarında gerekse öğrenci başarısında ve davranışlarında olumlu yönde gelişmeler olduğu görülmüştür (Topçu, 1998, 147). Peker (1978)'in yaptığı araştırmada da okulun örgütsel havası, kapalı tipten açık tipe doğru gittikçe öğrenci başarısının arttığı ortaya çıkmıştır (Çelik, 2000, 150).

Örgüt İkliminin Boyutları

Halpin (1966)'in belirttiği ve birçok araştırmada da yer alan örgüt iklimi boyutları dördü öğretmen, dördü yönetici davranışlarını betimlemek üzere sekiz alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar şöyle sıralanabilir (Dağlı, 1996, 8-9):

A. Öğretmen Grubunun Davranış Özellikleri

1. **Çözülme:** Öğretmenlerin birlikte bulunmama eğilimleri, işle ilgili birbirleriyle birleşip grup oluşturmama durumları, bir başka deyişle, öğretmenlerin göreve yönelik davranışları üzerinde odaklaşmasıdır.
2. **Engellenme:** Öğretmenlerde, yöneticilerin kendilerine verdikleri gereksiz meşgul edici görevlerle engellendikleri yada işleri kolaylaştıracak yerde zorlaştırdıkları kanısının oluşmasıdır.
3. **Moral:** Öğretmenlerin sosyal gereksinimlerinin karşılanması ve işlerinden hoşlanmaları durumudur.
4. **Samimiyet:** Öğretmenlerin birbirleriyle olan arkadaşça ilişkileri sonucu aldıkları haz ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasıyla aldıkları doyumunu ifade eder.

B. Yönetici Grubunun Davranış Özellikleri

5. **Yüksekten Bakma:** Yöneticilerin yönetmeliğin gerektirdiği ilke ve kurallar doğrultusunda informal ve yüz yüze ilişkilerden daha çok, formal ilişkileri tercih ettiği davranış biçimidir.
6. **Yakından Kontrol:** Yöneticilerin yakın denetim yaptığı, tek yönlü iletişimi ifade eden, öğretmenlerden gelecek tepki ve geri bildirimine dayalı olmayan, empoze edici davranış biçimidir.
7. **İşe Dönüklük:** Örgütü dinamik bir duruma getirme çabalarını niteleyen, yakın denetim yerine yöneticilerin kendi örnek davranışları ile öğretmenleri güdüleyen davranış biçimidir.
8. **Anlayış Gösterme:** Öğretmenlere “insanca” davranma eğiliminde olan, insan ve insan ilişkileri için daha fazla bir şeyler yapmaya çalışan bir yönetici davranış biçimidir.

Yapılan bir araştırmada okulun havasını meydana getiren grup ve lider davranışları şu şekilde sıralanmaktadır (Bursalıoğlu, 2000, 35). Grubun olumlu davranışları moral ve samimiyet, olumsuz davranışları ise cözölme ve engellemedir. Liderin olumlu davranışları kendini işe verme, anlayış gösterme, olumsuz davranışları ise yüksekten bakma ve yakından kontroldür.

Okuldaki eğitim ve öğretim etkinliklerinin genel amacı; geleceğimiz olan çocukların bilgi, beceri ve davranış yönünden sağlıklı ve başarılı bir şekilde yetişmelerini sağlamaktır. Eğitim sisteminin gelecek yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için okulların; bilginin üretildiği, korunduğu, aktarıldığı ve insanların beklentilerine cevap verebilecek yapılarda kurumlar olmaları gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında okullardaki örgüt ikliminin önemi daha da artmaktadır.

Oktaylar (1997)'ın yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okulun örgütsel iklimini algılama düzeyleri olumlu çıkmış ve "orta derece" bir örgütsel iklim tespit edilmiştir.

Süpçin (2000), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okullarının örgüt iklimini (her boyutun aritmetik ortalamalar düzeyinde bakıldığında) oldukça düşük algıladıkları gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgüt ikliminin tüm boyutlarının kendi performansları üzerindeki etkisine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Peker (1978)'in yaptığı araştırma bulgularında ise; okulların sahip olduğu örgüt iklimi resmi ve özel okullara göre farklılık göstermekte ve okulun örgütsel havası, kapalı tipten açık tipe gittikçe öğrenci başarısı artmaktadır (Çelik, 2000, 150).

Geleceğin mimarları olan öğretmenlerin, iş doyumunun ve moralinin yüksek ayrıca öğrencilerine daha yararlı olabilecekleri örgüt iklimine sahip okullarda görev yapmaları, daha başarılı bir eğitimin gerçekteşebilmesi için son derece önemlidir. Bu ise ancak açık iklime sahip, olumlu ve demokratik olan etkili okullarda gerçekteşebilir. Bu araştırmanın problemi Gaziantep İli şahinbey ve şehitkamil İlçelerindeki ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarındaki örgüt iklimini nasıl algıladıklarının incelenmemiş olmasıdır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma ampirik türde betimleme yöntemine göre yapılmıştır. Betimleme yöntemi olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların "ne" olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Bu tür araştırmalar, mevcut olayların, daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de göz önünde bulundurarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedefler (Kaptan, 1998, 59).

Araştırmanın Modeli ve Örneklem

Bu araştırma genel tarama modeline göre yapılmıştır. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü yada ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2003:79).

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları, 23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer

Değiştirmelerine İlişkin Yönetmelik” hükümlerine dayanılarak hazırlanan yönergeye göre eğitim bölgelerine ayrılmıştır. Bu yönergenin 6. maddesi gereği “Mevcut idari yapıya göre nüfusu (belediye hudutları dahilinde) 30.000’den az olan her il/ilçe bir eğitim bölgesidir”.

Milli Eğitim Bakanlığının ilgili yönergesi gereğince Şahinbey ilçesi 7 ve Şehitkamil ilçesi 7 eğitim bölgesine ayrılmıştır. Ancak eğitim bölgelerinde yer alan ilköğretim okulu dışındaki eğitim kurumları ile Şehitkamil ilçesi birinci eğitim bölgesi (mesleki eğitim merkezi, halk eğitim merkezi ve liselerin bulunmasından dolayı) kapsam dışı bırakılarak toplam 13 eğitim bölgesi araştırma kapsamına alınmıştır. Gaziantep’te en fazla eğitim bölgeleri Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinde bulunduğundan, eğitim bölgesi az sayıda olan diğer ilçeler araştırma kapsamına alınmamıştır.

Araştırmanın evrenini 2004-2005 öğretim yılı Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçesindeki 13 eğitim bölgesine bağlı, 125 resmi ilköğretim okullarında görev yapan toplam 4732 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde olasılıklı örnekleme tekniklerinden biri olan oranlı küme örnekleme kullanılmıştır. Bu teknik, alınan örneklemin evreni tüm alt evrenleri ile temsil ettiği bir örneklem türüdür. Oranlı küme örneklemede evren, kendi içinde daha benzeşik özellikleri olan alt evrenlere ayrılır. Her bir alt evrenden, o alt evrenin bütün içindeki oranını yansıtacak şekilde örnek seçilir. Böylece, her alt evrenin örnekleme girme şansı bütün içindeki oranlarını yansıtacak eşitlikte olur ve bu şekilde daha temsili bir örneklem oluşturulduğu kabul edilir (Karasar, 2003:115). Araştırmanın evreni olan Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçeleri eğitim bölgelerine ayrılmış olmasından dolayı oranlı küme örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Örnekleme alınırken öncelikle oranlı küme örneklemeye uygun olarak her eğitim bölgesinden, basit (rastlantusal) örneklem alma yöntemi ile okullar belirlenmiş ve bu şekilde 31 ilköğretim okulu seçilmiştir. Örnekleme alınan bu okullarda en az bir öğretim yılı çalışmış öğretmenlerden (okulun örgüt iklimi ile ilgili sorulara daha sağlıklı cevap alabilmek amacıyla), basit (rastlantusal) örneklem alma yöntemi ile toplam 719 öğretmen seçilerek araştırma örnekleme oluşturulmuştur. Örnekleme, evrenin bütün içindeki oranını temsil edecek şekilde seçilmiştir.

Araştırma anketi bizzat araştırmacı tarafından dağıtılmış, gerekli açıklamalar yapılarak anket uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 100’ünün anketlere yanıt verdiği ve yanıt verilen anketlerin tamamının geçerli olduğu saptanmıştır. Böylece araştırmaya 344’ü (% 47.8) kadın, 375’i (% 52.2) ise erkek olmak üzere toplam 719 öğretmen katılmıştır.

Veri Toplama Araçları ve Veri Analizi

Araştırma anketi iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile ilgili 6 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okullarındaki örgüt iklimini belirlemek amacıyla 50 soru bulunmaktadır.

Örgütsel İklimi Betimleme Anketi (Organizational Climate Description Questionnaire), Halpin ve Croft tarafından Amerika’da geliştirilmiş ve okullarda uygulanmıştır. Peker (1978), “Örgütsel İklimi Betimleme Anketi”ni (OCDQ)

Ankara'da 17 lisede uygulamış (Tuna, 1996), Paknadel (1988) "Örgütsel İklimi Betimleme Anketi"nin (OCDQ) İngilizce'den Türkçe'ye çevirisini yapmış, uzmanların görüşleri doğrultusunda uyarlayarak ilgili araştırmasında kullanmıştır (Dağlı, 1996). Ayrıca "Örgütsel İklimi Betimleme Anketi" Aksu (1994)' nun, Dağlı (1996)' nin ve Tuna (1996)' nin çalışmaları da kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla Örgütsel İklimi Betimleme Anketi (OCDQ) ile ilgili literatüre dayalı olarak uzman rehberliğinde hazırlanan soruların yer aldığı bir soru maddesi havuzu oluşturulmuştur. Çeşitli incelemelerden sonra 80 soruluk denemelik anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket; yüzey geçerliğini sağlamak amacıyla 3 okul müdürüne, yazım kuralları açısından incelenmek üzere 2 Türkçe öğretmenine ve ankette yer alan maddelerin anlaşılıp anlaşılmayacağı konusunu incelemek üzere 25 öğretmene dağıtılmış ve sonrasında görüşmeler yapılmıştır. Denemelik anketin kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görevli 2 öğretim üyesinin görüşleri alınmış, öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalarla denemelik ankete son şekli verilerek geçerlik ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla bir pilot uygulama yapılmış ve elde edilen veriler SPSS istatistik programında çözümlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda maddelerin standart sapma değerlerinin 1'e doğru yaklaşması olumlu kabul edilmiş, madde toplam korelasyonunun pozitif olduğu dolayısıyla da iç tutarlığının yüksek olduğu belirlenmiştir. Tezbaşaran'a göre "maddelerin birbirleriyle ve ölçek puanlarıyla yüksek korelasyonlara sahip olmaları aynı boyutta ölçme yaptıklarının bir göstergesidir" (Tezbaşaran, 1996, 29). Testin güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha değeri .96, split-half değeri de .90 olarak bulunmuştur. Ayrıca Spearman Brown iki yarı test güvenirligi de .94 bulunmuştur.

Faktör analizi yöntemi ile bir ölçeğin temelinde var olan ya da bir ölçeği oluşturan faktörler ve faktörler içinde yer alan maddeler belirlenebilir (Gömlüksiz, 1996, 109). Ancak faktör analizi tüm veri yapılarında uygun olmayabilir. Verilerin faktör analizi uygunluğu için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının .60'dan yüksek, Bartlett's Sphericity (BS) Testi'nin ise (<.05) düzeyinde anlamlı çıkması gerekir (Büyüköztürk, 2003, 120). Yapılan analizlerde testin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) güvenilirlik katsayısı .94 ve Bartlett's Sphericity (BS) Testi ise (<.05) düzeyinde anlamlı çıktığı görülmüştür.

Anketin faktör yapısını belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi (varimax) dört kez uygulanmıştır. Bu analizlerde faktör yükleri .40 ve .40'ın altında olan maddeler ile birden fazla faktöre yükleme yaparak faktör yükleri arasındaki farkı .15'den az olan maddeler ölçekten çıkarılmış ve sonuçta varyansın % 85,35'ni açıkladığı sekiz faktör elde edilmiştir. Maddelerin ortak varyans değerleri, .49 ile .93, madde toplam korelasyonları .60 ile .87 arasında değiştiği, maddelerin aritmetik ortalama değerleri 3.06 ile 4.00; standart sapma değerleri ise .83 ile 1.41 arasında olduğu saptanmıştır.

Yapılan tüm bu analizler sonucunda öğretmen grubu davranışları ve müdür davranışları olmak üzere iki bölüm ve 50 sorudan oluşan bir ölçek oluşturulmuştur. İlk 25 soru öğretmen grubu davranışlarını, 26. ve daha sonraki sorular da müdür davranışlarını içermektedir. Öğretmen Grubu Davranışları (1-25. maddeler); çözümlen-

engellenme, moral ve samimiyet boyutlarından oluşurken müdür davranışları ise (26-50. maddeler) yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme, anlayış gösterme boyutlarından oluşmaktadır.

Likert tipinde ve beşli dereceleme ölçeğine göre değerlendirilen ölçekte “Hiç katılmıyorum” seçeneği için (1), “Katılmıyorum” seçeneği için (2), “Kararsızım” seçeneği için (3), “Katılıyorum” seçeneği için (4), “Tamamen katılıyorum” seçeneği için (5) puan verilmiştir. Elde edilen veriler “ortalama”, “standart sapma”, “t-testi”, “tek yönlü varyans analizi” ve “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” ile çözümlenmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılanların “cinsiyet” değişkenine göre okullarındaki örgüt ikliminin “çözülme, engellenme, moral, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme, anlayış gösterme” boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları (̄), standart sapma değerleri (SS) ve “t-testi” sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “okullarının örgüt iklimini” algılamalarına ilişkin t-testi sonuçları

İklim Boyutları	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Ort.St. Hat.	F Değ.	P	Anlamlılık
Çözülme	Kadın	344	19.99	6.50	0.35	0.55	0.45	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	19.13	6.66	0.34			
Engellenme	Kadın	344	16.00	4.41	0.24	0.00	0.96	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	16.51	4.34	0.22			
Moral	Kadın	344	22.02	6.70	0.36	0.00	0.94	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	22.12	6.66	0.34			
Samimiyet	Kadın	344	20.12	4.81	0.26	1.53	0.21	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	19.76	4.45	0.23			
Yüksekten Bakma	Kadın	344	17.98	4.93	0.27	2.20	0.13	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	17.75	4.51	0.23			
Yakından Kontrol	Kadın	344	18.85	5.45	0.29	1.71	0.19	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	19.40	5.07	0.26			
Kendini İşe Verme	Kadın	344	22.76	6.96	0.38	3.15	0.07	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	23.65	6.55	0.34			
Anlayış Gösterme	Kadın	344	19.90	6.26	0.34	2.84	0.09	Anlamsız p>.05
	Erkek	375	20.80	5.90	0.30			

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okullarındaki örgüt iklimini algılamalarında istatistiksel bakımdan (p>0.05) **anlamlı bir farklılık yoktur**. Bu bulgu Süpçin (2000)’in araştırma bulgularıyla örtüşmektedir.

Sonuçlar boyutlar bazında incelendiğinde; kadın öğretmenlerin örgüt ikliminin genellikle olumsuz (çözülme, samimiyet ve yüksekten bakma) boyutlarına ait davranışları, erkek öğretmenlerin ise genellikle olumlu (engellenme, moral, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme) boyutlarına ait davranışları daha fazla algıladıkları görülmektedir. Bu durum kadın öğretmenlerin birbirleriyle olan samimiyet derecesinin yüksek olmasından, müdürlerle olan ilişkilerinin ise daha resmi olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca erkek öğretmenlerin birbirleriyle daha yakın ilişki içinde olmasından dolayı morallerinin daha yüksek, işlerine daha fazla dönük ve anlayışlı oldukları şeklinde bir yorum yapılabilir.

Araştırmaya katılanların “yaş” değişkenine göre okullarındaki örgüt ikliminin “çözülme, engellenme, moral, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme, anlayış gösterme” boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları (\bar{X}), standart sapma değerleri (SS) ile “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşlarına göre “okullarının örgüt iklimini” algılamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

İklim Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	SS	Ort.St. Hat.	F	P	LSD
Çözülme	21 - 30	279	19.53	6.66	0.40	0.89	0.44	-
	31 - 40	268	19.97	6.08	0.37			
	41 - 50	134	18.93	7.17	0.62			
	51 ve üzeri	38	18.84	7.43	1.21			
Engellenme	21 - 30	279	16.61	4.33	0.26	3.10	0.02	21-30 31-40 41-50
	31 - 40	268	16.41	4.19	0.26			
	41 - 50	134	15.25	4.55	0.39			
	51 ve üzeri	38	16.34	4.96	0.80			
Moral	21 - 30	279	21.43	6.64	0.40	3.75	0.01	21-30 31-40 41-50
	31 - 40	268	21.86	6.35	0.39			
	41 - 50	134	23.70	6.90	0.60			
	51 ve üzeri	38	22.61	7.62	1.24			
Samimiyet	21 - 30	279	19.99	4.44	0.27	0.21	0.89	-
	31 - 40	268	19.77	4.52	0.28			
	41 - 50	134	20.13	4.88	0.42			
	51 ve üzeri	38	19.95	5.92	0.96			
Yüksekten Bakma	21 - 30	279	17.69	4.53	0.27	1.21	0.31	-
	31 - 40	268	17.65	4.55	0.28			
	41 - 50	134	18.43	5.10	0.44			
	51 ve üzeri	38	18.53	5.65	0.92			
Yakından Kontrol	21 - 30	279	19.16	5.05	0.30	0.48	0.70	-
	31 - 40	268	18.89	5.09	0.31			
	41 - 50	134	19.44	5.90	0.51			
	51 ve üzeri	38	19.68	5.59	0.91			
Kendini İşe Verme	21 - 30	279	23.23	6.50	0.39	0.50	0.68	-
	31 - 40	268	22.93	6.45	0.39			
	41 - 50	134	23.57	7.56	0.65			
	51 ve üzeri	38	24.11	7.86	1.27			
Anlayış Gösterme	21 - 30	279	20.22	5.92	0.35	0.77	0.51	-
	31 - 40	268	20.14	5.81	0.35			
	41 - 50	134	20.90	6.66	0.58			
	51 ve üzeri	38	21.21	7.15	1.16			

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin yaşlarına göre okullarındaki örgüt iklimini algılamalarında; çözülme, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme boyutlarında ($p>0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamli bir farklılık yok** iken engellenme ve moral boyutlarında ($p<0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamli bir farklılık vardır**. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre “engellenme” boyutunda 21-30 yaş ($\bar{X}=16.61$), 31-40 yaş ($\bar{X}=16.41$) ve 41-50 yaş ($\bar{X}=15.25$) grubu öğretmenlerin algılarının ortalama puanları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamli olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubu öğretmenleri 41-50 yaş grubu öğretmenlerine oranla “engellenme” boyutunu daha fazla algılamaktadır.

Bu durum öğretmenlerin “engellenme” boyutunda yer alan davranışları gerektiği gibi yerine getirememesinden ya da yerine getirirken zorlanmasından kaynaklanabilir. Ayrıca bu öğretmenlerin deneyimi diğerlerine göre daha az olduğundan bu boyutla ilgili davranışların önemini ve gerekliliğini yeterince kavrayamamış ve engellendikleri şeklinde düşünmüş olabilirler.

“Moral” boyutunda ise 21-30 yaş ($\bar{X}=21.43$), 31-40 yaş ($\bar{X}=21.86$) ve 41-50 yaş ($\bar{X}=23.70$) grubu öğretmenlerinin algılarının ortalama puanları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamli olduğu bulunmuştur. Buna göre okullardaki moral boyutunu en fazla 41-50 yaş grubu öğretmenlerin algıladıkları söylenebilir. Diğer yandan 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin “moral” boyutunu daha fazla önemsedikleri gözlenmektedir. Bu durum 41-50 yaş grubu öğretmenlerinin meslekteki deneyimleri ve buldukları yaş gereği olaylara daha olumlu yaklaşmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca bu öğretmenlerin fazla bir beklentilerinin olmadığı, mevcut durumda her şeyi olduğu gibi kabul ederek morallerini yüksek tuttıkları ileri sürülebilir.

Araştırmaya katılanların “mezun oldukları okul” değişkenine göre okullarındaki örgüt ikliminin “çözülme, engellenme, moral, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme, anlayış gösterme” boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları (\bar{X}), standart sapma değerleri (SS) ile “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mezun oldukları okullara göre “okullarının örgüt iklimini” algılamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

İklim Boyutları	Mezun Oldukları Okul	N	\bar{X}	SS	Ort.St. Hat.	F	P	LSD
Çözülme	Eğitim Fak.	391	19.70	6.32	0.32	2.06	0.01	-
	Fen-Ed.Fak.	115	20.54	6.73	0.63			
	Eğitim Enst.	87	18.61	6.76	0.73			
	Diğer	126	18.81	7.07	0.63			
Engellenme	Eğitim Fak.	391	16.39	4.36	0.22	1.13	0.33	-
	Fen-Ed.Fak.	115	16.60	4.34	0.40			
	Eğitim Enst.	87	15.59	4.43	0.48			
	Diğer	126	16.06	4.40	0.39			
Moral	Eğitim Fak.	391	21.62	6.62	0.33	2.69	0.04	Eğitim Fak. Diğer
	Fen-Ed. Fak.	115	21.62	6.52	0.61			
	Eğitim Enst.	87	23.16	6.46	0.69			
	Diğer	126	23.16	7.00	0.62			

◆ Tokay Gedikoğlu / Filiz Tahaoğlu

Samimiyet	Eğitim Fak.	391	19.94	4.33	0.22	0.00	0.99	-
	Fen-Ed. Fak.	115	19.89	5.42	0.51			
	Eğitim Enst.	87	19.97	4.91	0.53			
	Diğer	126	19.94	4.60	0.41			
Yüksekten Bakma	Eğitim Fak.	391	17.80	4.45	0.22	1.54	0.20	-
	Fen-Ed. Fak.	115	18.06	5.22	0.49			
	Eğitim Enst.	87	18.67	5.00	0.54			
	Diğer	126	17.30	4.80	0.43			
Yakından Kontrol	Eğitim Fak.	391	19.24	4.89	0.25	1.62	0.18	-
	Fen-Ed. Fak.	115	18.77	5.70	0.53			
	Eğitim Enst.	87	20.05	5.56	0.60			
	Diğer	126	18.56	5.68	0.51			
Kendini İŖe Verme	Eğitim Fak.	391	23.41	6.35	0.32	1.28	0.28	-
	Fen-Ed. Fak.	115	22.49	7.10	0.66			
	Eğitim Enst.	87	24.10	7.35	0.79			
	Diğer	126	22.72	7.22	0.64			
AnlayıŖ Gösterme	Eğitim Fak.	391	20.23	5.78	0.29	1.39	0.24	-
	Fen-Ed. Fak.	115	19.78	6.45	0.60			
	Eğitim Enst.	87	21.45	6.41	0.69			
	Diğer	126	20.60	6.44	0.57			

Tabloda 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre okullarındaki örgüt iklimini algılamalarında; engellenme, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme boyutlarında ($p>0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamli bir farklılık yok** iken, çözülme ve moral boyutunda ($p<0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamli bir farklılık vardır**. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre "moral" boyutunda Eğitim Fakültesi mezunu ($\bar{X}=21.62$) öğretmenler ile Diğer bölümlerden mezun ($\bar{X}=23.16$) öğretmenlerin algılamalarının ortalama puanları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamli olduğu bulunmuştur. Bu durumda Diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerin, Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlere göre moral boyutunu daha yüksek belirttikleri söylenebilir. Diğer yandan, "çözülme" boyutundaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğu saptanamamıştır.

Araştırmaya katılanların "meslekteki kıdem" değişkenine göre okullarındaki örgüt ikliminin "çözülme", "engellenme", "moral", "samimiyet", "yüksekten bakma", "yakından kontrol", "kendini işe verme", "anlayış gösterme" boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları (\bar{X}), standart sapma değerleri (SS) ile "tek yönlü varyans analizi" sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin meslekteki kıdemlerine göre “okullarının örgüt iklimini” algılamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

İklim Boyutları	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	Ort.St. Hat.	F	P	LSD
Çözülme	1-5 yıl	202	19.31	6.64	0.47	3.10	0.02	6-10 yıl 11-15 yıl 16 ve üzeri yıl
	6-10 yıl	225	20.37	6.20	0.41			
	11-15 yıl	97	20.15	6.51	0.66			
	16 ve üzeri yıl	195	18.53	6.91	0.49			
Engelleme	1-5 yıl	202	16.35	4.45	0.31	4.58	0.00	1-5 yıl 6-10 yıl 16 ve üzeri yıl
	6-10 yıl	225	16.99	4.01	0.27			
	11-15 yıl	97	16.14	4.89	0.50			
	16 ve üzeri yıl	195	15.42	4.31	0.31			
Moral	1-5 yıl	202	21.17	6.75	0.48	2.61	0.05	-
	6-10 yıl	225	22.48	6.15	0.41			
	11-15 yıl	97	21.49	6.76	0.69			
	16 ve üzeri yıl	195	22.84	7.04	0.50			
Samimiyet	1-5 yıl	202	19.70	4.57	0.32	0.81	0.48	-
	6-10 yıl	225	20.31	4.18	0.28			
	11-15 yıl	97	19.98	5.15	0.52			
	16 ve üzeri yıl	195	19.72	4.91	0.35			
Yüksekten Bakma	1-5 yıl	202	17.61	4.62	0.32	0.45	0.71	-
	6-10 yıl	225	17.84	4.42	0.29			
	11-15 yıl	97	17.81	5.30	0.54			
	16 ve üzeri yıl	195	18.16	4.85	0.35			
Yakından Kontrol	1-5 yıl	202	19.01	5.22	0.37	1.71	0.16	-
	6-10 yıl	225	19.76	4.74	0.32			
	11-15 yıl	97	18.53	5.52	0.56			
	16 ve üzeri yıl	195	18.86	5.68	0.41			
Kendini İşe Verme	1-5 yıl	202	23.16	6.69	0.47	1.88	0.13	-
	6-10 yıl	225	24.05	5.80	0.39			
	11-15 yıl	97	22.65	7.20	0.73			
	16 ve üzeri yıl	195	22.63	7.55	0.54			
Anlayış Gösterme	1-5 yıl	202	20.19	6.00	0.42	0.96	0.40	-
	6-10 yıl	225	20.93	5.32	0.35			
	11-15 yıl	97	20.02	6.39	0.65			
	16 ve üzeri yıl	195	20.07	6.82	0.49			

Tablo 4'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre okullarındaki örgüt iklimini algılamalarında; moral, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme boyutlarında ($p>0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamlı bir farklılık yok** iken, çözülme ve engellenme boyutlarında ($p<0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamlı bir farklılık vardır**.

Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre “çözülme” boyutunda 6-10 yıl ($\bar{X}=20.37$), 11-15 yıl ($\bar{X}=20.15$) ile 16 ve üzeri yıl ($\bar{X}=18.53$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algılamalarının ortalama puanları ara-

sındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler “çözülme” boyutunu daha az algılamaktadır. Bu durum 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin uzun yıllar bu mesleğin içinde olmasından dolayı arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmesinden ve grup oluşturabilmesinden kaynaklanabilir.

“Engellenme” boyutunda ise 1-5 yıl ($\bar{X}=16.35$), 6-10 yıl ($\bar{X}=16.99$) ile 16 ve üzeri yıl ($\bar{X}=15.42$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algılamalarının ortalama puanları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler “engellenme” boyutunu daha az algılamaktadır. Bu durum mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin meslekte daha yeni olmasından, gerekli deneyim ve pratikliği kazanamamasından veya yapması gereken bazı işlerde isteksiz olmasından kaynaklanabilir.

Dikkat edilecek olursa 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler çözülme ve engellenme boyutlarını daha az algılamaktadır. Bu durum öğretmenlerin mesleki kıdemi artmasıyla çözülmenin azaldığı, engellenmenin fazla yaşanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılanların görev yaptığı okuldaki kıdem değişkenine göre okullarındaki örgüt ikliminin “çözülme, engellenme, moral, samimiyet, yüksekten bakma, yakından kontrol, kendini işe verme, anlayış gösterme” boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları (\bar{X}), standart sapma değerleri (SS) ile “tek yönlü varyans analizi” sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerine göre “okullarının örgüt iklimini” algılamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

İklim Boyutları	Okuldaki Kıdem	N	\bar{X}	SS	Ort.St. Hat.	F	P	LSD
Çözülme	1-3 yıl	357	19.06	6.60	0.3	3.62	0.01	1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl
	4-6 yıl	204	19.36	6.41	0.45			
	7-9 yıl	99	21.47	6.37	0.64			
	10 ve üzeri yıl	59	19.90	7.11	0.93			
Engellenme	1-3 yıl	357	16.11	4.50	0.24	0.69	0.55	-
	4-6 yıl	204	16.33	4.25	0.30			
	7-9 yıl	99	16.81	4.21	0.42			
	10 ve üzeri yıl	59	16.14	4.36	0.57			
Moral	1-3 yıl	357	21.84	6.78	0.36	0.51	0.67	-
	4-6 yıl	204	22.10	6.34	0.44			
	7-9 yıl	99	22.39	6.89	0.69			
	10 ve üzeri yıl	59	22.88	6.94	0.90			
Samimiyet	1-3 yıl	357	19.51	4.77	0.25	2.48	0.06	-
	4-6 yıl	204	20.12	4.61	.32			
	7-9 yıl	99	20.78	4.23	0.42			
	10 ve üzeri yıl	59	20.46	4.31	0.56			
Yüksekten Bakma	1-3 yıl	357	17.54	4.82	0.26	3.29	0.02	1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl
	4-6 yıl	204	17.74	4.40	0.31			
	7-9 yıl	99	19.20	4.81	0.48			
	10 ve üzeri yıl	59	17.92	4.64	0.60			

Yakından Kontrol	1-3 yıl	357	19.11	5.31	0.28	0.32	0.80	-
	4-6 yıl	204	18.94	5.03	0.35			
	7-9 yıl	99	19.52	5.27	0.53			
	10 ve üzeri yıl	59	19.41	5.74	0.75			
Kendini İşe Verme	1-3 yıl	357	23.30	6.61	0.35	0.19	0.89	-
	4-6 yıl	204	22.93	6.88	0.48			
	7-9 yıl	99	23.42	6.70	0.67			
	10 ve üzeri yıl	59	23.47	7.41	0.97			
Anlayış Gösterme	1-3 yıl	357	20.10	6.15	0.33	1.23	0.29	-
	4-6 yıl	204	20.28	6.06	0.42			
	7-9 yıl	99	21.40	5.49	0.55			
	10 ve üzeri yıl	59	20.58	6.73	0.88			

Tabloda 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin okuldaki kıdemlerine göre okullarındaki örgüt iklimini algılamalarında; engellenme, moral, samimiyet, yakından kontrol, kendini işe verme ve anlayış gösterme boyutlarında ($p>0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamlı bir farklılık yok** iken, çözülme ve yüksekten bakma boyutlarında ($p<0.05$) istatistiksel bakımdan **anlamlı bir farklılık vardır**. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre "çözülme" boyutunda okuldaki kıdemi 1-3 yıl ($\bar{X}=19.06$), 4-6 yıl ($\bar{X}=19.36$) ve 7-9 yıl ($\bar{X}=21.47$) ile "yüksekten bakma" boyutunda 1-3 yıl ($\bar{X}=17.54$), 4-6 yıl ($\bar{X}=17.74$) ve 7-9 yıl ($\bar{X}=19.20$) olan öğretmenlerin algılamalarının ortalama puanları arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre okuldaki kıdemi 7-9 yıl olan öğretmenler, okuldaki kıdemi 1-3 yıl ve 4-6 yıl olan öğretmenlere oranla "çözülme" ve "yüksekten bakma" boyutlarını daha fazla algılamaktadırlar.

Bu durum okul kıdemi 7-9 yıl olan öğretmenlerin göreve yönelik davranışlara daha fazla odaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu öğretmenlerin "yüksekten bakma" boyutunu daha fazla algılamalarından ve okul müdürlerinin ilgili davranışlarını yüksekten bakma şeklinde değerlendirmelerinden kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılanların görev değişkenine göre okullarındaki örgüt ikliminin "çözülme", "engellenme", "moral", "samimiyet", "yüksekten bakma", "yakından kontrol", "kendini işe verme", "anlayış gösterme" boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları (\bar{X}), standart sapma değerleri (SS) ve "t-testi" sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. İlköğretim okulu öğretmenlerinin görevlerine göre “okullarının örgüt iklimini” algılamalarına ilişkin t-testi sonuçları

İklim Boyutları	Görev	N	\bar{X}	SS	Ort.St. Hat.	F	P	Anlamlılık
Çözülme	Sınıf Öğ.	420	19.57	6.75	0.33	1.19	0.27	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	229	19.51	6.38	0.37			
Engellenme	Sınıf Öğ.	420	16.28	4.34	0.21	0.22	0.63	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	16.25	4.43	0.26			
Moral	Sınıf Öğ.	420	22.24	6.77	0.33	0.05	0.80	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	21.84	6.55	0.38			
Samimiyet	Sınıf Öğ.	420	19.75	4.68	0.23	0.08	0.77	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	20.19	4.56	0.26			
Yüksekten Bakma	Sınıf Öğ.	420	17.88	4.83	0.24	1.57	0.21	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	17.83	4.54	0.26			
Yakından Kontrol	Sınıf Öğ.	420	19.11	5.25	0.26	0.10	0.75	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	19.18	5.27	0.30			
Kendini İşe Verme	Sınıf Öğ.	420	23.30	6.71	0.33	0.63	0.42	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	23.13	6.84	0.40			
Anlayış Gösterme	Sınıf Öğ.	420	20.37	6.06	0.30	0.00	0.97	Anlamsız p>.05
	Branş Öğ.	299	20.36	6.14	0.36			

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin “görevlerine” göre okullarındaki örgüt iklimini algılamalarında, istatistiksel bakımdan ($p>0.05$) **anlamli bir farklılık yoktur.**

Sonuçlar boyutlar bazında incelendiğinde; sınıf öğretmenlerinin çözülme, engellenme, moral, yüksekten bakma, kendini işe verme ve anlayış gösterme boyutlarına ait davranışları, branş öğretmenlerinin ise samimiyet ve yakından kontrol boyutlarına ait davranışları daha fazla algıladıkları saptanmıştır.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular ile Dağlı (1996)’nın araştırmasından elde ettiği bulgular, bazı boyutlarda örtüşmekte ancak bazı boyutlarda örtüşmemektedir. Dağlı (1996)’nın araştırma bulgularında eğitim düzeyi değişkenine göre “engellenme”, kıdem ve yaş değişkenlerine göre “çözülme ve moral”, cinsiyet değişkenine göre ise “çözülme” boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Araştırma bulgularında ise mezun oldukları okul değişkenine göre “çözülme ve moral”, kıdem değişkenine göre “çözülme ve engellenme”, yaş değişkenine göre “engellenme ve moral” boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuşken, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin okullarındaki örgüt iklimine ilişkin algılamalarında en yüksek düzeyde “samimiyet” boyutu, en düşük düzeyde ise “moral” boyutunun olduğu saptanmıştır.

Ayrıca araştırmaya katılanlar görev yaptıkları okulların örgüt iklimini tüm alt boyutlar düzeyinde genel olarak $\bar{X}=3.03$ oranında değerlendirmekte ve okullarındaki örgüt iklimiyle ilgili düşüncelerini “kararsızım” şeklinde ifade etmektedirler.

Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Cinsiyet değişkeni, öğretmenlerin algılamalarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Yaş değişkeni, öğretmenlerin algılamalarında “çözülme”, “samimiyet”, “yüksekten bakma”, “yakından kontrol”, “kendini işe verme” ve “anlayış gösterme” boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken; “engellenme” ve “moral” boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Her iki boyutta da farklılaşma 21-30 yaş, 31-40 yaş ve 41-50 yaş grubundaki öğretmenler arasında görülmektedir.
- Mezun oldukları okul değişkeni, öğretmenlerin algılamalarında “engellenme”, “samimiyet”, “yüksekten bakma”, “yakından kontrol”, “kendini işe verme” ve “anlayış gösterme” boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken, çözülme ve moral boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. “Moral” boyutunda farklılaşma Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenler ile Diğer bölümlerden mezun öğretmenler arasında görülürken, “çözülme” boyutundaki farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğu saptanamamıştır.
- Meslekteki kıdem değişkeni, öğretmenlerin algılamalarında “moral”, “samimiyet”, “yüksekten bakma”, “yakından kontrol”, “kendini işe verme” ve “anlayış gösterme” boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken, “çözülme” ve “engellenme” boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. “Çözülme” boyutunda 6-10 yıl, 11-15 yıl ile 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık göze çarparken, “engellenme” boyutunda 1-5 yıl, 6-10 yıl ile 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında farklılık olduğu saptanmıştır.
- Okuldaki kıdem değişkeni, öğretmenlerin algılamalarında “engellenme”, “moral”, “samimiyet”, “yakından kontrol”, “kendini işe verme” ve “anlayış gösterme” boyutlarında anlamlı farklılık göstermezken, “çözülme” ve “yüksekten bakma” boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. “Çözülme” ve “yüksekten bakma” boyutlarında farklılaşmanın okul kıdemi 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl olan öğretmenler arasında olduğu saptanmıştır.
- Görev değişkeni, öğretmenlerin algılamalarında anlamlı farklılığa yol açmaktadır.

Öneriler

Araştırmanın bulgularından yararlanılarak geliştirilen bazı öneriler aşağıda sunulmuştur.

Alanda çalışanlar (uygulayıcılar) için öneriler

1. Okul müdürlerinin atamalarında adayların eğitim düzeyleri, katıldığı hizmet içi programları dikkate alınmalıdır.
2. Okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin daha çok kaynaştırılması amacıyla sık sık birlik ve beraberliği güçlendirici toplantılar, faaliyetler ve çalışmalar yapılmalıdır.

◆ Tokay Gedikoğlu / Filiz Tahaoğlu

3. Okullardaki örgüt ikliminin boyutlarını ve düzeylerini belirlemek amacıyla belli aralıklarla örgüt iklimini ölçen anketler uygulanmalı ve sonuçlar değerlendirilmelidir.
4. Okul müdürlerinin tezli veya tezsiz yüksek lisans programlarına katılmaları özendirilerek örgüt iklimi konularında çalışmalar yapmaları sağlanmalıdır. Bu şekilde okulların olumlu, açık bir örgüt iklimine sahip olmaları sağlanabilir.
5. Eğitim Fakültelerinde “Örgüt İklimi”, “Örgüt İkliminin Okul ve Öğrenci Başarısına Etkisi” gibi derslerin verilmesi uygun olacaktır.
6. Okulun örgüt iklimi öğretmen, çalışanlar, veli hatta öğrenci başarısında da etkili olduğundan; okul müdürleri okullarda açık, ılımlı ve etkili bir örgüt iklimi oluşturmaya çalışmalıdır.
7. Okul müdürleri okulun örgüt iklimini etkileyebilecek kararları alırken öğretmenlerin görüşlerini, isteklerini ve eleştirilerini de almalı ve bunları dikkatle değerlendirmelidir.

Araştırmacılar için öneriler

1. Bu araştırma Gaziantep ilindeki resmi ilköğretim okullarının örgüt iklimini ele almaktadır. Bu alandaki yapılacak çalışmalar tüm okul düzeylerinde ve Türkiye’deki başka illerde de yapılabilir.
2. Resmi ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okullarının örgüt ikliminin karşılaştırıldığı bir araştırma yapılabilir.
3. Okulların örgüt iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla araştırmalar yapılabilir.
4. Lise ve üniversitelerde benzer bir araştırma yapılabilir.
5. Okullardaki örgüt iklimi müdürlerin algılarına dayalı olarak bulunabilir.
6. Açık ve ılımlı örgüt iklimine sahip okullarla, kapalı örgüt iklimine sahip okullar arasındaki farklılıkların ortaya konulduğu bir araştırma yapılabilir.

Kaynakça

- ABU-SAAD, Ismael ve HENDRIX, Vernon L (1995). “Organizational climate and teachers’ job satisfaction in a multi-cultural milieu: the case of the bedouin arab schools in Israel”, **Int J. Educational Development**, Vol.15, No:2, pp.141-153.
- AKSU, Ali (1994). **Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi**, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Malatya.
- BUCAK, Esergöl Balcı (2002). “Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi:Yönetimde Ast-Üst İlişkileri”, **Muğla Üniversitesi SBE Dergisi**, S.7, ss.11-27.
- BURSALIOğLU, Ziya (2000). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, 11.Basım, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2003). **Veri Analizi El Kitabı**. 3.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- CAN, Halil (2002). **Organizasyon ve Yönetim**, 6.Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- ÇELİK, Vehbi (2000). **Okul Kültürü ve Yönetim**, 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara.

- DAĞLI, Abidin (1996). **İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- DEMİREL, Tacettin (1997). **Örgüt İklimi, Farklı Örgüt İklimlerine sahip Örgütlerin Etkinliklerinin Karşılaştırılması**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- DICKSON M. W., SMİTH D. B., GROJEAN M. W. ve EHRHART M. (2001). "An organizational climate regarding ethics: the outcome of leader values and the practices that reflect them", **The Leadership Quarterly** 12:197-217.
- GEDİKOĞLU, Tokay (2005). "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1(1):66-80.
- GENÇ, Nurullah (2004). **Yönetim ve Organizasyon**. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÖMLEKSİZ, Müfit (1996). "Sınıf ortamına ilişkin demokratik tutum ölçeği", **Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, ss.106-117.
- KAPTAN, Saim (1998). **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. 11.Baskı, Tekışık Web Ofset Tesisleri, Ankara.
- KARASAR, Niyazi (2003). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. 12.Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- M.E.B. (1999). "Eğitim Bölgesi ve Eğitim Kurulları Yönergesi", **Tebliğler Dergisi**.
- OKTAYLAR, Hasan Can (1997). **Ağrı'da Görev Yapan İlkokul Öğretmenlerinin Çalıştıkları Okulların Örgütsel İklimini Algılama Düzeyleri**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum.
- PARLAK, Bekir (1990). **Türk Kamu Yönetiminde Örgüt İklimi**, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bursa.
- SÜPÇİN, Emine (2000). **İlköğretim Okullarında Örgüt İklimi**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli.
- ŞİMŞEK, Şerif (2002). **Yönetim ve Organizasyon**, 7.Baskı, Günay Ofset, Konya.
- TOPÇU, İhsan (1998). **Örgütsel İklim Kavramının Kurumsal Analizi ve Eğitim Örgütleri Üzerindeki Etkisi**, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- TOPRAKÇI, Erdal (2002). **Sınıf Örgütünün Yönetimi**, 1.Baskı, Ütopya Yayınevi, Ankara
- TUNA, Zafer (1996). **Okul Müdürlerinin Yönetimsel Davranışlarının Örgüt İklimine Etkisi (Ankara İli Örneği)**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- TEZBAŞARAN, A. Ata (1996). "Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu", **Psikologlar Derneği Yayınları**, s.29
- VURAL, Z. Beril Akıncı (2003). "Kurum Kültürü ve Örgütsel İletişim", **İletişim Yayınları**, İstanbul, ss.176-178.

THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF PRIMARY SCHOOLS: A Case Study In The Districts Of şahinbey And şehitkamil In The City Of Gaziantep

Tokay GEDİKOĞLU*

Filiz TAHAOĞLU**

Abstract

This study attempted to investigate organizational climate at primary schools. It was conducted in the districts of şahinbey and şehitkamil in Gaziantep in the academic year of 2004-2005. The sample consisted of 719 teachers from 31 primary schools in 13 areas. The data were analyzed by using mean, standart deviation, t-test, one-way analysis of variance and LSD multiple comparison test. The study indicated that although there was statistically no significant relationship between the teachers' perception of their schools' organizational climate with regard to gender and duty variables. On the other hand, there was a significant relationship between (1) gender and the dimensions of interference and morale, (2) the school they graduated from and the dimensions of dissolution and morale, (3) occupational standing and the dimensions of dissolution and interference, (4) position in school and the dimensions of dissolution and aloofness of principals. However, there was no significant relationship between these variables and the remaining dimensions of organizational climate such as intimacy, direct control, motivation, and consideration.

Key Words: Principal, organizational climate, teachers' perception

* Prof. Dr.; Gaziantep Universiy, Dean of Education Faculty, GAZİANTEP

** Expert teacher; Ömer Asım Aksoy Primary School, GAZİANTEP