

Ortaokullarda Örgütsel İklim ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişki*

Selda Arslan¹, Pınar Yengin Sarpkaya²

Özet: Bu araştırmanın amacı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel iklim ve kendi performans algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Efeler, Söke, İncirliova ve Koçarlı ilçelerindeki resmi ortaokullarda çalışan 393 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri “Örgütsel İklim Ölçeği” ve “Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel iklim ve kendi performans algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algılarının destekleyici müdür davranışı, işbirlikli öğretmen davranışı ve samimi öğretmen davranışı boyutlarında yüksek düzeyde iken emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutlarında düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları cinsiyet, yaş, branş, meslekteki hizmet yılı ve okuldaki hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşırken, performanslarına ilişkin algıları değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ve performans algıları arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Okul İklimi, Öğretmen Performansı.

Geliş Tarihi: 06.04.2020 – **Kabul Tarihi:** 14.09.2020 – **Yayın Tarihi:** 29.09.2020

DOI: 10.29329/mjer.2020.272.22

The Relationship between the Organizational Climate and the Teacher Performance in Secondary Schools

Abstract: The purpose of this research is to examine the relationship between secondary school teachers' perceptions on organizational climate and their own performance. The research was carried out with 393 teachers working in secondary schools in the province of Aydın affiliated to the Ministry of National Education in the 2018-2019 academic year. The datum of the study was collected through ‘The Organizational Climate Description Questionnaire for Elementary Schools (OCDQ-RE)’ and ‘Teacher Performance Evaluation Scale’. In the analysis of the data, frequency, percentage, arithmetic mean, Mann Whitney U Test and Kruskal Wallis Test were used. Spearman correlation analyses was used to determine the relationship between teachers' perceptions on organizational climate and their own performance. In consequence of the study, it is determined that while the perception of organizational climate of teachers is at high level in supportive principal behavior,

* Bu makale Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA danışmanlığında Selda ARSLAN tarafından hazırlanan “Örgütsel İklim ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

¹ Selda Arslan, Mersinbeleni Ortaokulu, Milli Eğitim Bakanlığı, Educational Sciences, Social Studies, ORCID: 0000-0002-5017-2455

Correspondence: bhamutoglu@sakarya.edu.tr

² Pınar Yengin Sarpkaya, Assoc. Prof. Dr., Education Faculty, Social Studies, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-8379-7083

collegial teacher behavior and intimate teacher behavior, it is at low level in directive principal behavior, restrictive principal behavior and disengaged teacher behavior. According to the findings, while teachers' perception on organizational climate shows significant difference according to gender, age, branches, year of service at job and year of service at school, teachers' perception on performance do not show significant difference according to the variables. As a result of the study, it has been determined that there is a significant relationship between teachers' perception on organizational climate and performance.

Keywords: Organizational Climate, School Climate, Teacher Performance.

GİRİŞ

Örgütler bireylerin hem çalışma saatlerindeki yaşantılarını hem de tüm yaşamlarını etkilemektedir (Ertekin, 1978) ve örgüt iklimi de çalışanları etkileyen en önemli etmenlerden birisidir (Arslan, 2004). Örgüt iklimi, örgütte çalışan kişilerin davranışlarını tanımlama ve anlamada kullanılan ve örgüt üyelerinin davranış normlarını, beklentilerini, tutumlarını ve değerlerini içeren bir kavramdır (Sacher, 2010). Örgüt iklimi her örgütte farklıdır. Örgüt iklimi, örgütteki kişileri etkileyen ve örgüte özgü olan kişilik yapısını ifade eden bir kavramdır (Özdemir ve diğerleri, 2010). Eğitim örgütleri açısından örgüt iklimi, oldukça önemli bir yere sahiptir. Okul iklimi, öğrencilerin ve diğer personelin okul ve çevresine dair olumlu ya da olumsuz duygularını içerir. (Peterson ve Skiba, 2001).

Örgütte çalışanların davranışları üzerinde etkisi olan okul iklimi, okulun kişiliğini ifade eden önemli bir kavramdır. Okul iklimi, okul atmosferi, okuldaki hava, okul karakteri gibi farklı şekillerde isimlendirilse de okulu ilgilendiren tüm çalışmalar okul iklimi kavramında birleşmektedir (Hoy, 1990). Bir okulun iklimi, kişiler arası ilişkilerin durumu, personelin okulun önemli bir parçası olduğunu hissetmesi, çalışanların güdülenme düzeyleri, iş doyumunu ve başarı ya da başarısızlık duygularının paylaşılmasıyla büyük ölçüde ilgilidir (Taymaz, 2002). Alandaki araştırmalar incelendiğinde örgüt ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu (İdi, 2017; Paknadel, 1988; Loflan, 1985; Stiles, 1993), öğretmen etkililiği (İhtiyaroğlu, 2014), öğrenci başarısı (Doran, 2004; Johnson ve Stevens, 2006; MacNeil, Prater ve Busch, 2009; Bahçetepe, 2013; Karadağ, İşçi, Öztekin ve Anar, 2016; Yıldırım, 2017), yöneticinin liderlik davranışı (Bailey, 1988; Oyetunji, 2006; Gaines, 2011; Şentürk ve Sağnak, 2012; Kılınç, 2014; Ayık ve Şayir, 2014; Erdoğan ve Umurkan, 2014; Öztürk ve Zembat, 2015) gibi birçok konuyla ilişkisinin araştırıldığı görülmüştür. Ayrıca okul iklimi ile öğrencilerin tükenmişlik düzeyleri, siber zorba ve mağdur olma durumları, okula bağlılık ve okul yaşam niteliği algıları, saldırganlık düzeyleri ve şiddet algıları arasında da ilişki olduğu belirlenmiştir (Cırcır, 2018; Şam, 2017; Dönmez, 2016; Serficali, 2015; Akman, 2010). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki örgüt iklimi sadece öğretmenleri değil öğrencileri ve diğer personeli de önemli derecede etkileyen bir olgudur. Bu nedenle okullardaki örgüt iklimini olumlu hale getirmek büyük önem taşımaktadır.

Okulun misyonunu gerçekleştirebilmesi, örgüt içerisinde anahtar rolü olan öğretmenlerin performanslarına bağlıdır. (Bozkurt Bostancı ve Kayaalp, 2011). Öğretmen performansı, öğretmenin örgütsel amaçları gerçekleştirmede okul sisteminde belirli bir zamanda gerçekleştirdiği görevlerdir (Selamat, Samsu ve Kamalu, 2013). Eğitim ortamlarında performans değerlendirmede temel amaç; öğretmen ve yöneticinin geliştirilmesi, dolayısıyla öğretmen ve yöneticinin öğretim ve yönetim sürecindeki etkililiğinin değerlendirilerek öğretim sürecinin başarısının artırılmasıdır (Ernalbant, 2014). Öğretmen performansı okullarda hem öğretme ve öğrenme süreçlerini hem de öğretim faaliyetlerini etkiler. Sonuç olarak, öğrenciler en çok etkilenen bireylerdir. Bu nedenle, öğretmen performansında etkisi olan faktörleri belirlemek çok önemlidir (Selamat, Samsu ve Kamalu, 2013). Yapılan araştırmalar öğretmen performansının okul ikliminden etkilendiğini göstermektedir. Örgüt iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında ortaöğretim okullarında öğretmen performansı ve okul iklimi arasındaki ilişkinin öğrenciler açısından algılanma düzeyinin (Demir, 2008), okul öncesi eğitimde örgüt ikliminin öğretmen performansı üzerindeki etkisi (Veziroğlu Çelik, 2014) çalışıldığı görülür. Ortaokullarda örgüt iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki Salatan (2017) ile Selamat, Samsu ve Kamalu (2013) tarafından araştırılmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde örgüt iklimi ve öğretmen performansı konusunun özellikle son yıllarda çalışılmaya başlandığı görülmektedir. Örgüt iklimi konusunda yapılan araştırma sayısı oldukça fazlayken örgüt iklimi ile öğretmen performansını birlikte ele alan çalışma sayısı nispeten daha azdır.

Örgütlerin gelişmesinde ve sürdürülebilirliğinde önemli faktörlerden biri de çalışan performansıdır. Öğrencilerin başarılı olabilmesi öğretmenlerin etkili bir öğretim ve performans göstermesine bağlıdır. Öğretmen davranışları, öğretmen özellikleri, öğretmen performansı gibi tanımlamalar kullanılarak pek çok çalışma yapılmış ve etkili öğretim açısından önemli olan ve öğretmene ilişkin değişkenler birbirine yakın ya da birbirinden farklı açıklamalara dönüştürülmüştür (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Bu çalışmada öğretmen performansı ele alınmış ve öğretimi etkilediği düşünülen öğretmen performansı ile ilişkili olabilecek, kısmen öğretmenin dışındaki faktörlerden biri olan okul iklimi ele alınmıştır. Okullarda öğretmen performansını geliştirecek faktörleri araştırmak, örgütün daha sağlıklı bir çalışma ortamı geliştirmesine katkı sağlamada bulgular sağlayabilecektir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı ortaokullardaki öğretmenlerin sosyodemografik özelliklerine göre örgüt iklimi ve öğretmen performansında anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek; ayrıca örgüt iklimi ile öğretmen performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Böylece öğretmen performansı ve okul iklimiyle ilişkili değişkenlerin belirlenmesinin yanında hangi örgüt ikliminin performansın hangi boyutlarıyla ve ne türde ilişkili olduğu görülebilecektir. Sonuçlardan hareketle öğretmen performansı ile olumlu ilişkisi olan iklim boyutlarına uygulamacıların dikkatini çekmek ve bu tür iklimi olan okullar geliştirme konusunda öneri getirebilmek amaçlanmıştır. Benzer şekilde, performansla olumsuz ilişki içinde olan örgüt iklimlerini

görmenin de uygulamacılar için ufuk açıcı olacağı düşünülmüştür. Diğer yandan bulguların, araştırmacılar için hem derinlemesine çalışılması gereken boyutları belirleme hem de benzer çalışmalar planlarken üzerinde odaklanılacak ya da odaklanılmayacak değişkenleri tanıma konusunda perspektif oluşturmaya yardımcı olması beklenmektedir. Bu düşüncelerden hareketle araştırmanın problem cümlesi “Ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile performanslarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu problem cümlesinden hareketle aşağıdaki alt problemleri yanıtlamak amaçlanmıştır:

1. Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları ölçeğin alt boyutlarında nasıldır ve bu algılar, onların cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, meslekteki hizmet yıllarına, buldukları okuldaki hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Öğretmenlerin performanslarına ilişkin algıları ölçeğin alt boyutlarında nasıldır ve bu algılar, onların cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, meslekteki hizmet yıllarına, buldukları okuldaki hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin örgüt ikliminin boyutlarına ve performansın boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde mevcut durum olduğu gibi betimlenir. Araştırmadaki olay ya da nesne değiştirilmeden olduğu gibi tanımlanır. İki ve ikiden çok sayıdaki değişken arasında değişimin derecesinin saptanmaya çalışıldığı araştırmalar ilişkisel tarama modelindedir (Karasar, 2012). Bu çalışmada da öğretmenlerin görüşlerini, onlara müdahale etmeden, algılarını değiştirmeye yönelik bir program uygulanmadan olduğu gibi belirlemek amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Aydın ilindeki 17 ilçe sınırları içerisindeki ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrende yer alan okullar ve bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. Evrende Yer Alan Öğretmen ve Okul Sayıları

İlçe	Öğretmen Sayısı	Okul Sayısı
Bozdoğan	162	13
Buharkent	41	3
Çine	170	5
Didim	274	12
Efeler	1292	34
Germencik	186	12
İncirliova	253	10
Karacasu	95	8

Karpuzlu	44	3
Koçarlı	101	7
Köşk	133	9
Kuşadası	377	10
Kuyucak	108	10
Nazilli	692	26
Söke	554	29
Sultanhisar	85	6
Yenipazar	49	7
Toplam	4616	204

Örneklem belirlenirken oranlı tabakalı örnekleme yapılmıştır. İlk olarak, Devlet Planlama Teşkilatı İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (2004) verilerinden yararlanılarak Aydın ilindeki ilçeler “Fert Başına Genel Bütçe Geliri” temel alınarak sıralanmıştır. İkinci aşamada Aydın’ın tüm ilçeleri (17 ilçe) “Fert Başına Genel Bütçe Geliri” ne göre sıralanmış; birinci ve sonuncu sıradaki ilçelerin gelirleri arasındaki fark bulunarak aralık belirlenmiştir. Üçüncü aşamada, bulunan aralık üçe bölünmüştür. Fert başına gelir açısından üç grup (üç tabaka) elde edebilmek için bu yol izlenmiştir. Sonuçta alt grup (36.000-110.000 lira), orta grup(110.001-184.000 lira) ve üst grup (184.001-258.000 lira) olmak üzere örneklem için üç tabaka elde edilmiştir. Tablo 2’de ilçelerin gruplara göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 2. Aydın ve İlçeleri Fert Başına Genel Bütçe Gelirine Göre Gruplar

Alt Grup	Orta Grup	Üst Grup
Çine	Söke	Kuşadası
Sultanhisar	Didim	Efeler
Yenipazar	Nazilli	
Karacasu		
Germencik		
İncirliova		
Kuyucak		
Köşk		
Bozdoğan		
Koçarlı		
Karpuzlu		

Üst, orta ve alt grubun çalışma evreni içindeki oranları hesaplanarak örnekleme de bu oranların korunması sağlanmıştır. Örnekleme alınacak öğretmen sayısının belirlenmesi aşamasında örneklem hesaplama formülü kullanılmış ve örnekleme alınacak öğretmen sayısı 355 olarak belirlenmiştir. Veri toplama araçlarının eksik ve hatalı doldurulma olasılığı düşünülerek ve sonradan öğretmenlere ulaşmanın sağlıklı olmayabileceği göz önünde bulundurularak örneklem için belirlenen sayının % 20 fazlası kadar öğretmene ulaşmak hedeflenmiştir. Oluşturulan tabakalardan araştırmacılar için daha ulaşılabilir olması nedeniyle Aydın’ın üst grup ilçesi Efeler, orta grup ilçesi Söke ve alt grup ilçeleri İncirliova ve Koçarlı olarak belirlenmiştir. Belirlenen ilçelerden görece kalabalık ve o ilçe için ortalama düzeydeki okulları, çalışma yapılacak okullar olarak tercih edilmiştir. Tablo 3’te evren ve örneklemin tabakalara göre frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 3. Aydın İli Üst, Orta ve Alt Gruplarda Yer Alan İlçelerdeki Ortaokullarda Öğretmen Sayıları ile Ulaşılabilen Öğretmen Sayıları

Tabaka	(Evren) N		(Örneklem) n	
	(f)	%	(f)	(%)
Üst	1669	36.4	148	37.4
Orta	1520	32.8	127	32
Alt	1427	30.8	121	30.6
Top	4616	100	396	100

Tablo 3'te görüldüğü gibi 396 öğretmenden veri toplanmıştır. 396 veri toplama aracından uygun doldurulmamış olan (kişisel bilgiler ve ölçeklerin maddelerinde eksiklikler) 3 tanesi değerlendirmeye alınmamıştır. Toplamda araştırma 393 veri toplama aracı ile yürütülmüştür.

Örneklemde yer alan öğretmenlerin 252'si (% 64.1) kadın 141'i (%35.9) erkek, 50'si (%12,7) 24-30, 119'u (%30.3) 31-37, 131'i (%33.3) 38-44, 58'i (%14.8) 45-51 yaş aralığında ve 35'i (% 8.9) 52 yaş ve 52 yaşından büyüktür. Katılanların 141'i (%35.9) sosyal bilimler, 130'u (%33.1) fen bilimleri, 52'si (%13.2) yabancı diller ve 70'i (%17.8) beceri dersi öğretmenidir. Araştırmaya katılanların 78'inin (%19.8) meslekteki kıdemi 1-7 yıl arasında; 106'sının (%27) 8-14 yıl arasında, 119'unun (%30.3) 15-21 yıl arasında değişmektedir; 90'ının (%22.9) kıdemi ise 22 yıl ve üzeridir. Öğretmenlerin 138'inin (%35,1) okuldaki hizmet yılı 1-3, 131'inin (%33,3) 4-6 yıl arasında değişmektedir. 124 katılımcının ise (%31,6) okuldaki hizmet yılı 7 yıl ve 7 yıldan fazladır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplamak için üç veri toplama aracı kullanılmıştır. Aşağıda bu araçlarla ilgili bilgiler verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu: Kişisel Bilgi Formu araştırmacılar tarafından hazırlanmış olup öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, branş, meslekteki hizmet yılı, okuldaki hizmet yılı, en son mezun olunan okul) içeren sorulardan oluşmaktadır. Cinsiyet dışındaki değişkenler açık uçlu şekilde sorulmuş, daha sonra araştırmacılar tarafından uygun şekilde gruplama yapılmıştır.

Örgütsel İklim Ölçeği: Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iklim algılarını belirlemek amacıyla; Hoy ve Tarter'm (1997) geliştirdiği, Yılmaz ve Altınkurt 'un (2013) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı Örgütsel İklim Ölçeği İlköğretim Formu (OCDQ-RE) Altınkurt'tan yazılı izin alınarak kullanılmıştır. Eldeki çalışma için hesaplanan KMO örneklem yeterliği (.918) ve Bartlett Küresellik Test değerinin (8810,829; p=.000) faktör analizi için uygun olduğu görülmüş ve AFA yapılmıştır. Temel Bileşenler Analizi ve Varimax yöntemleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda bir maddenin farklı boyut altında yer aldığı, bir maddenin ise birden fazla boyuta yük verdiği görülmüş ve bu maddeler çıkarılmıştır. Son haliyle ölçek, 1. Destekleyici Müdür Davranışları, 2. Emredici Müdür Davranışları, 3.Kısıtlayıcı Müdür Davranışları, 4. Samimi Öğretmen Davranışları, 5. İşbirlikçi Öğretmen Davranışları ve 6. Umursamaz Öğretmen Davranışları olmak üzere 6 boyut ve 37 maddeden

oluşmaktadır. Ölçek, Yılmaz ve Altinkurt'un (2013) uyarladığı gibi 6 boyut ve yanı adları korunmuştur. Yalnızca “meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı” terimi yerine “işbirlikli davranış” terimi tercih edilmiştir. Açıklanan toplam varyansın %64,277 olduğu görülmüştür. Kullanılan ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel İklim Ölçeği Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Boyutlar	Cronbach Alpha
Destekleyici Müdür Davranışı	.93
Emredici Müdür Davranışı	.91
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	.86
Samimi Öğretmen Davranışı	.85
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	.79
Umursamaz Öğretmen Davranışı	.77

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği: Araştırmada öğretmenlerin performans algılarını belirlemek amacıyla; Dilbaz Sayın (2017) tarafından “Okul İklimi ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı doktora çalışmasında geliştirilen 6 alt boyut ve 39 maddeden oluşan Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Dilbaz Sayın'dan yazılı izin alınarak kullanılmıştır. Araştırmacı, ölçeğin geçerlilik çalışması bölümünde yapı geçerliliğinin tespiti için açıklayıcı faktör analizi yapıldığını belirtmiştir fakat çalışmasında faktör analizi sonuçları istatistiksel olarak paylaşılmadığı için eldeki çalışmada toplanan verilerden hareketle faktör analizi çalışması yapılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla, öncelikle verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Küresellik testi ile sınanmıştır. Eldeki araştırmada KMO değeri .96 olarak bulunmuş ve Bartlett testinin sonucu da ($\chi^2 = 6849.77$; $p = .000$) anlamlı çıkmış; verilerin AFA için uygun olduğu anlaşılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü 30'dan az olan dört madde ölçekten çıkarılmıştır. Maddeler tekrar analiz edildiğinde, yüksek faktör yükü verdiği halde bulunduğu faktördeki maddelerle uyumlu olmayan ya da birden fazla faktöre yüksek yük veren yedi madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçek son haliyle, 1. Kişisel Özellikler, 2. Mesleki Değerler, 3. Sınıf İçi Etkinlikler, 4. Sınıf Dışı Etkinlikler olmak üzere 4 alt boyut ve toplam 28 maddeden oluşmaktadır. Açıklanan toplam varyans %62,376'dır. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Performans Değerlendirme Ölçeği Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Boyutlar	Cronbach Alpha
Kişisel Özellikler	.93
Mesleki Değerler	.86
Sınıf İçi Etkinlikler	.86
Sınıf Dışı Etkinlikler	.84

Veri toplama süreci

Veriler, gerekli araştırma izni alındıktan sonra birinci araştırmacı tarafından, örneklem için belirlenen okullara gidilerek toplanmıştır. Önce okul yöneticisi ile görüşülmüş, daha sonra öğretmenler odasında ya da öğretmenlerin bulunduğu kütüphane, derslik gibi ortamlarda ders saati dışında ve öğretmenlerin uygun oldukları zamanda kendilerine veri toplama aracı verilmiştir. Araştırmaya katılmak istemeyen öğretmenlere baskıcı davranılmamış ve veri toplama aracı verilmemiştir. Katılımcıların çoğundan aynı gün içinde doldurulmuş araçlar toplanabilmiştir. O anda zamanı daha sonra dolduracağını söyleyen bazı katılımcılardan ise araçlar bir ya da birkaç hafta sonra alınmıştır. Araştırmanın tüm süreçlerinde etik ilkelere uygun davranmaya özen gösterilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında uygulanan ölçekler SPSS 23.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Betimleyici bulgular frekans, yüzde, minimum ve maksimum değerler, ortalama ve standart sapma ile değerlendirilmiştir. Örgütsel İklim Ölçeği ve Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği'nin yapı geçerliliğini belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Sürekli verilerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığı Kolmogorov Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile değerlendirilmiştir. Normal dağılım göstermeyen iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testi, ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < .05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin algıları nasıldır ve bu algı değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, branş, meslekteki hizmet yılı, okuldaki hizmet yılı) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilen alt probleme ilişkin bulgular sunulmuştur. Örgütsel İklim Ölçeğinin boyutlarına ait ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Örgütsel İklim Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyutlar	\bar{x}	ss
Destekleyici Müdür Davranışı	3.10	.65
Emredici Müdür Davranışı	2.27	.71
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	2.22	.75
Samimi Öğretmen Davranışı	2.64	.71
İşbirlikli Öğretmen Davranışı	2.98	.58
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1.86	.68

Öğretmenlerin Örgütsel İklim Ölçeğinin alt boyutlarına yönelik destekleyici müdür davranışı (\bar{x} =3.10), işbirlikli öğretmen davranışı (\bar{x} =2.98) ve samimi öğretmen davranışı (\bar{x} =2.64) algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Sonra sırası ile emredici müdür davranışı (\bar{x} =2.27), kısıtlayıcı müdür davranışı (\bar{x} =2.22) ve son olarak umursamaz öğretmen davranışı (\bar{x} =1.86) boyutları yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel iklimi algılama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Destekleyici Müdür Davranışı	Kadın	252	191.10	48157.50	16279.50	.167
	Erkek	141	207.54	29263.50		
Emredici Müdür Davranışı	Kadın	252	200.45	50512.50	16897.50	.420
	Erkek	141	190.84	26908.50		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	Kadın	252	193.39	48735.00	16857	.397
	Erkek	141	203.45	28686.00		
Samimi Öğretmen Davranışı	Kadın	252	202.61	51056.50	16353.50	.190
	Erkek	141	186.98	26364.50		
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	Kadın	252	197.45	49757.50	17652.50	.916
	Erkek	141	196.20	27663.50		
Umursamaz Öğretmen Davranışı	Kadın	252	188.07	47392.50	15514.50	.036*
	Erkek	141	212.97	30028.50		

Tablo 7’den göre, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklimine ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre yalnızca “umursamaz öğretmen davranışı” boyutunda anlamlı fark gösterdiği, erkeklerin sıra ortalamasının (Sıra ort.=188.07) kadınların sıra ortalamasından (Sıra ort.=212.97) daha yüksek olduğu görülmektedir (U=15514.50 p>0.05).

Tablo 8. Örgütsel İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Yaşa Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Yaş	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p	Anlamlı Fark
Destekleyici Müdür Davranışı	1-24-30	50	223.14	3.325	4,388	.505	-
	2-31-37	119	189.16				
	3-38-44	131	196.52				
	4-45-51	58	192.83				
	5-52 ve üzeri	35	195.04				
Emredici Müdür Davranışı	1-24-30	50	232.11	6.391	4,388	.172	-
	2-31-37	119	187.12				
	3-38-44	131	191.19				
	4-45-51	58	193.78				
	5-52 ve üzeri	35	207.51				
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1-24-30	50	192.89	1.013	4,388	.908	-
	2-31-37	119	203.87				
	3-38-44	131	196.87				
	4-45-51	58	186.45				
	5-52 ve üzeri	35	197.49				
Samimi Öğretmen Davranışı	1-24-30	50	220.24	6.407	4,388	.171	-
	2-31-37	119	206.16				
	3-38-44	131	194.24				

İşbirlikli Öğretmen Davranışı	4-45-51	58	182.79	8.741	.068	-
	5-52 ve üzeri	35	166.51			
	1-24-30	50	234.10			
	2-31-37	119	178.90			
	3-38-44	131	197.52			
	4-45-51	58	195.06			
Umursamaz Öğretmen Davranışı	5-52 ve üzeri	35	206.80	13.030	.011*	1,2,3,4 ile 5 arasında
	1-24-30	50	196.57			
	2-31-37	119	219.00			
	3-38-44	131	192.62			
	4-45-51	58	195.22			
	5-52 ve üzeri	35	142.14			

Tablo 8'den, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklimle ilişkin görüşlerinin, “umursamaz öğretmen davranışı” boyutunda yaşa göre anlamlı fark gösterdiği anlaşılmaktadır. “52 ve üzeri” yaş grubunun sıra ortalamasının (Sıra ort.=142.14); “24-30” (Sıra ort.=196.57), “31-37” (Sıra ort.=219.00), “38-44” (Sıra ort.=192.62) ve “45-51” yaş grubundan (Sıra ort.=195.22) daha düşük olduğu görülmektedir ($\chi^2(4)=13.030, p>0.05$).

Tablo 9. Örgütsel İklim Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Branşa Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Branş	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p	Anlamlı Fark
Destekleyici Müdür Davranışı	1-Sosyal Bilimler	141	184.05	9.193	3;389	.027*	1,2 ile 4 arasında
	2-Fen Bilimleri	130	189.43				
	3-Yabancı Diller	52	204.41				
	4-Beceri	70	231.64				
Emredici Müdür Davranışı	1-Sosyal Bilimler	141	199.68	7.946	3;389	.047*	2 ile 4 arasında
	2-Fen Bilimleri	130	178.50				
	3-Yabancı Diller	52	197.72				
	4-Beceri	70	225.43				
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1-Sosyal Bilimler	141	202.52	3.599	3;389	.308	-
	2-Fen Bilimleri	130	198.33				
	3-Yabancı Diller	52	208.57				
	4-Beceri	70	174.82				
Samimi Öğretmen Davranışı	1-Sosyal Bilimler	141	196.42	.748	3;389	.862	-
	2-Fen Bilimleri	130	191.50				
	3-Yabancı Diller	52	201.41				
	4-Beceri	70	205.11				
İşbirlikli Öğretmen Davranışı	1-Sosyal Bilimler	141	195.09	.454	3;389	.216	-
	2-Fen Bilimleri	130	188.43				
	3-Yabancı Diller	52	189.84				
	4-Beceri	70	222.09				
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1-Sosyal Bilimler	141	188.62	.494	3;389	.213	-
	2-Fen Bilimleri	130	204.76				
	3-Yabancı Diller	52	219.20				
	4-Beceri	70	182.97				

Sosyal Bilimler: Türkçe, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Sosyal Bilgiler, Rehberlik

Fen Bilimleri: Matematik, Fen Bilimleri

Yabancı Diller: İngilizce

Beceri: Teknoloji Tasarım, Müzik, Görsel Sanatlar, Beden Eğitimi, Bilişim Teknolojileri

Tablo 9’den, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklime ilişkin görüşlerinin “Destekleyici Müdür Davranışı” ve “Emredici Müdür Davranışı” boyutlarında branşa göre anlamlı farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır. “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutunda, “Beceri” dersi öğretmenlerinin sıra ortalamasının (Sıra ort.=231.64); “Sosyal bilimler” (Sıra ort.=184.05) ve “Fen bilimleri” (Sıra ort.=189.43) öğretmenlerinin sıra ortalamalarından yüksek olduğu saptanmıştır ($\chi^2(3) = 9.193$, $p < .05$). “Emredici Müdür Davranışı” boyutunda da yine “Beceri” dersi öğretmenlerinin sıra ortalamasının (Sıra ort.=225.43), “Fen bilimleri” dersi öğretmenlerinin sıra ortalamasından (Sıra ort.=178.50) daha yüksek olduğu görülmektedir ($\chi^2(3) = 7.946$, $p < .05$)

Tablo 10. Örgütsel İklim Ölçeği’nin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Meslekteki Hizmet Yılına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Meslekteki Hizmet Yılı	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p	Anlamlı Fark
Destekleyici Müdür Davranışı	1-1-7 yıl	78	220.53	4.349	3;389	.226	-
	2-8-14 yıl	106	191.05				
	3-15-21 yıl	119	188.62				
	4-22ve üzeri	90	194.69				
Emredici Müdür Davranışı	1-1-7 yıl	78	219.46	4.852		.183	-
	2-8-14 yıl	106	192.22				
	3-15-21 yıl	119	184.13				
	4-22ve üzeri	90	200.18				
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1-1-7 yıl	78	198.32	1.121		.772	-
	2-8-14 yıl	106	205.77				
	3-15-21 yıl	119	193.87				
	4-22ve üzeri	90	189.67				
Samimi Öğretmen Davranışı	1-1-7 yıl	78	219.42	11.763		.008*	1,2 ile 4 arasında
	2-8-14 yıl	106	212.17				
	3-15-21 yıl	119	191.95				
	4-22ve üzeri	90	166.38				
İşbirlikli Öğretmen Davranışı	1-1-7 yıl	78	230.33	9.062	.028*	1 ile 2,3 arasında	
	2-8-14 yıl	106	186.65				
	3-15-21 yıl	119	184.90				
	4-22ve üzeri	90	196.31				
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1-1-7 yıl	78	198.74	6.457	.091	-	
	2-8-14 yıl	106	213.56				
	3-15-21 yıl	119	199.31				
	4-22ve üzeri	90	172.93				

Tablo 10’den, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklime ilişkin görüşlerinin “samimi öğretmen davranışı” ve “işbirlikli öğretmen davranışı” boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılıklar gösterdiği

anlaşılmaktadır. “Samimi öğretmen davranışı” boyutunda; “22 yıl ve üzeri” hizmet yılı olan öğretmenlerin sıra ortalamasının (Sıra ort.=166.38), “1-7 yıl” (Sıra ort.=219.42) ve “8-14 yıl” (Sıra ort.=212.17) hizmet yılı olanların sıra ortalamalarından düşük olduğu saptanmıştır ($\chi^2 (3) = 11.763$, $p < .05$). “İşbirlikli öğretmen davranışı” boyutunda ise “1-7 yıl” hizmet yılı olanların sıra ortalamalarının (Sıra ort.=230.33), “8-14 yıl” (Sıra ort.=186.65) ve “15-21 yıl” (Sıra ort.=184.90) hizmet yılı olanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür ($\chi^2 (3) = 9.062$, $p < .05$)

Tablo 11. Örgütsel İklim Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Okuldaki Hizmet Yılına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Boyut	Okuldaki Hizmet Yılı	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p	Anlamlı Fark
Destekleyici Müdür Davranışı	1-1-3 yıl	138	215.18	6.238	2;390	.044*	1 ile 3 arasında
	2-4-6 yıl	131	193.16				
	3-7 ve üzeri	124	180.82				
Emredici Müdür Davranışı	1-1-3 yıl	138	218.77	8.928		.012*	1 ile 3 arasında
	2-4-6 yıl	131	192.41				
	3-7 ve üzeri	124	177.62				
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1-1-3 yıl	138	213.80	4.981		.083	-
	2-4-6 yıl	131	191.51				
	3-7 ve üzeri	124	184.10				
Samimi Öğretmen Davranışı	1-1-3 yıl	138	205.39	2.182	.336	-	
	2-4-6 yıl	131	199.41				
	3-7 ve üzeri	124	185.11				
İşbirlikli Öğretmen Davranışı	1-1-3 yıl	138	216.84	6.943	.031*	1 ile 3 arasında	
	2-4-6 yıl	131	190.45				
	3-7 ve üzeri	124	181.83				
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1-1-3 yıl	138	192.78	6.441	.040*	2 ile 3 arasında	
	2-4-6 yıl	131	216.31				
	3-7 ve üzeri	124	181.30				

Tablo 11'e göre, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklime ilişkin görüşlerinin destekleyici müdür davranışı boyutunda “1-3 yıl” (Sıra ort.=215.18) grubundaki katılımcıların sıra ortalamasının “7 ve üzeri” (Sıra ort.=180.82) grubundaki katılımcıların ortalamasından, emredici müdür davranışı boyutunda “1-3 yıl” (Sıra ort.=218.77) grubundaki katılımcıların sıra ortalamasının “7 ve üzeri” (Sıra ort.=177.62) grubundaki katılımcıların ortalamasından, işbirlikli öğretmen davranışı boyutunda “1-3 yıl” (Sıra ort.=216.84) grubundaki katılımcıların sıra ortalamasının “7 ve üzeri” (Sıra ort.=181.83) grubundaki katılımcıların ortalamasından, umursamaz öğretmen davranışı boyutunda “4-6 yıl” (Sıra ort.=216.31) grubundaki katılımcıların sıra ortalamasının “7 ve üzeri” (Sıra ort.=181.30) grubundaki katılımcıların ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin performans göstergelerine ilişkin algıları nasıldır ve bu algı değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, branş, meslekteki hizmet yılı, okuldaki hizmet yılı) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilen alt probleme ilişkin bulgular sunulmuştur.

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin boyutlarına ait ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Boyutlar	\bar{x}	ss
Sınıf İçi Etkinlikler	4.24	.608
Sınıf Dışı Etkinlikler	3.89	.739
Mesleki Değerler	4.31	.601
Kişisel Özellikler	4.41	.503

Tablo 12 incelendiğinde Performans Değerlendirme Ölçeğinin boyutlarına ait puanlara ilişkin ortalamaların 3.89 ile 4.41 arasında değiştiği görülmektedir. Öğretmenlerin kişisel özellikler boyutu ($\bar{x} = 4.41$) algılarının yüksek olduğu ve sonra sırası ile mesleki değerler boyutu ($\bar{x} = 4.31$), sınıf içi etkinlikler boyutu ($\bar{x}= 4.24$) ve sınıf dışı etkinlikler boyutunun ($\bar{x}= 3.89$) yer aldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarında sınıf içi etkinlikler ($U=17057$; $p>.05$), sınıf dışı etkinlikler ($U=16340$; $p>.05$), mesleki değerler ($U=16293$; $p>.05$) ve kişisel özellikler ($U=16759$; $p>.05$) boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarında sınıf içi etkinlikler [$\chi^2_{(4)}=3.95$; $p>.05$], sınıf dışı etkinlikler [$\chi^2_{(4)}=4.19$; $p>.05$], mesleki değerler [$\chi^2_{(4)}=.96$; $p>.05$] ve kişisel özellikler [$\chi^2_{(4)}=4.45$; $p>.05$] boyutlarında yaşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarında sınıf içi etkinlikler [$\chi^2_{(3)}=2.44$; $p>.05$], sınıf dışı etkinlikler [$\chi^2_{(3)}=7.35$; $p>.05$], mesleki değerler [$\chi^2_{(3)}=6.42$; $p>.05$] ve kişisel özellikler [$\chi^2_{(3)}=5.39$; $p>.05$] boyutlarında branşa göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarında sınıf içi etkinlikler [$\chi^2_{(3)}=.82$; $p>.05$], sınıf dışı etkinlikler [$\chi^2_{(3)}=.82$; $p>.05$], mesleki değerler [$\chi^2_{(3)}=.04$; $p>.05$] ve kişisel özellikler [$\chi^2_{(3)}=3.74$; $p>.05$] boyutlarında meslekteki hizmet yılına göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarında sınıf içi etkinlikler [$\chi^2_{(2)}=.50$; $p>.05$], sınıf dışı etkinlikler [$\chi^2_{(2)}=2.00$; $p>.05$], mesleki değerler [$\chi^2_{(2)}=2.68$; $p>.05$] ve kişisel özellikler [$\chi^2_{(2)}=1.13$; $p>.05$] boyutlarında okuldaki toplam hizmet yılına göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde “Öğretmenlerin örgüt iklimi algılama düzeyleri ile performans göstergelerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” biçiminde ifade edilen alt probleme ait bulgular yer almaktadır. Tablo 13’te Spearman Korelasyon testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel İklimi Algılama Düzeyleri ile Performans Değerlendirme Algıları Arasındaki İlişki için Spearman Korelasyon Testi Sonuçları

	DMD	EMD	KMD	SÖD	İÖD	UÖD	SİE	SDE	MD	KÖ
DMD	-									
EMD	,159**	-								
KMD	-,104**	,256**	-							
SÖD	,401**	,211**	,033	-						
İÖD	,521**	,227**	-,137**	,633**	-					
UÖD	-,247**	,042	,450**	-,185**	-,385**	-				
SİE	,284**	,086	-,006	,261**	,203**	-,082	-			
SDE	,211**	1,76**	,076	,270**	,133**	,041	,716**	-		
MD	,333**	,094	-,029	,248**	,315**	-,184**	,681**	,563**	-	
KÖ	,330**	,059	-,066	,249**	,226**	-,164**	,779**	,651**	,762**	-

DMD: Destekleyici Müdür Davranışı, **EMD:** Emredici Müdür Davranışı, **KMD:** Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, **SÖD:** Samimi Öğretmen Davranışı, **İÖD:** İşbirlikli Öğretmen Davranışı, **UÖD:** Umursamaz Öğretmen Davranışı, **SİE:** Sınıf İçi Etkinlikler, **SDE:** Sınıf Dışı Etkinlikler, **MD:** Mesleki Değerler, **KÖ:** Kişisel Özellikler p değeri. 01** düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 13 incelendiğinde destekleyici müdür davranışı boyutunun sınıf dışı etkinlikler ($r=.21$; $p<.01$) ve sınıf içi etkinlikler ($r=.28$; $p<.01$) boyutlarıyla düşük düzeyde ve pozitif yönde; mesleki değerler ($r=.33$; $p<.01$) ve kişisel özellikler ($r=.33$; $p<.01$) boyutlarıyla orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkilerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Emredici müdür davranışı boyutunun sınıf dışı etkinlikler ile ($r=.17$; $p<.01$) düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Samimi öğretmen davranışı boyutunun sınıf içi etkinlikler ($r=.26$; $p<.01$), sınıf dışı etkinlikler ($r=.27$; $p<.01$), mesleki değerler ($r=.24$; $p<.01$) ve kişisel özellikler ($r=.24$; $p<.01$) boyutlarıyla arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. İşbirlikli öğretmen davranışı boyutu ile sınıf içi etkinlikler ($r=.20$; $p<.01$), sınıf dışı etkinlikler ($r=.13$; $p<.01$) ve kişisel özellikler ($r=.22$; $p<.01$) boyutları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde; işbirlikli öğretmen davranışı ile mesleki değerler ($r=.31$; $p<.01$) boyutu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Umursamaz öğretmen davranışı boyutunun mesleki değerler ($r=-.18$; $p<.01$) ve kişisel özellikler ($r=-.16$; $p<.01$) boyutlarıyla arasında düşük ve negatif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin örgütsel iklimi algılama düzeyi destekleyici müdür davranışı, işbirlikli öğretmen davranışı ve samimi öğretmen davranışı boyutlarında yüksek düzeydeyken emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı boyutlarında düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle, çalışma yapılan okullarda, öğretmenlerin mesleki etkileşimleri ve iletişimlerinin iyi olduğu, öğretmenler arası ilişkilerin güçlü olduğu, müdürün öğretmenlere saygıyla yaklaştığı ve gerekli durumlarda öğretmeni övdüğü, hoşgörü ve saygının hâkim olduğu söylenebilir. Bu çalışmaya benzer nitelikte Duff (2013), Sarı (2019), Okar (2018), Diş (2015) ve Sönmez (2018) çalışmalarında öğretmenlerin örgüt iklimi algısını boyutlar bazında incelemiş ve eldeki çalışmayla benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi algısı cinsiyete göre incelendiğinde erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre umursamaz davranış algısının daha yüksek bulunduğu görülmüştür. Buna göre genel olarak kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul ortamını daha samimi buldukları ve daha sosyal oldukları, erkek öğretmenlerin okulu ilgilendiren konularda kadın öğretmenlere göre daha fazla kayıtsızlık algıladıkları söylenebilir. Okar (2018) da çalışmasında erkek öğretmenlerin umursamaz davranış algısının kadın öğretmenlere göre fazla olduğunu saptamışlardır. Assiri (2015) Suudi Arabistan'daki kamu okullarında gerçekleştirdiği çalışmasında kız okullarının erkek okullarına göre daha açık iklime sahip olduğunu belirlemiştir.

Wright (1988) çalışmasında cinsiyet değişkenine göre kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre okul iklimini daha açık ve olumlu algıladığını saptamıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi algısı yaşa göre incelendiğinde 52 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre umursamaz davranış algılarının daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bodur (2019) 61 yaş ve üstü grubundaki öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı düzeylerinin daha yüksek olduğunu, Bayat (2015) çalışmasında 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı algılarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin yaşı ve tecrübesi arttıkça umursamaz davranış algısının azaldığı söylenebilir. Öğretmenlerin örgüt iklimi algısı branşa göre incelendiğinde destekleyici müdür davranışı boyutunda, beceri grubundaki öğretmenlerin sosyal ve fen bilimleri grubundan; emredici müdür davranışı boyutunda, beceri grubundaki öğretmenlerin fen bilimleri grubundaki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde müdürün destekleyici olduğunu düşündükleri görülmüştür. Diş (2015) çalışmasında güzel sanatlar branşındaki öğretmenlerin sayısal ve sözel branşlardan daha yüksek düzeyde destekleyici müdür algısına sahip olduklarını bulmuştur. Beceri dersleri diğer branşlara göre daha çok sosyal aktivite barındıran ve materyal olarak da daha yoğun çalışılan bir alan olması nedeniyle beceri dersi öğretmenleri idare ile daha çok iletişime geçmekte ve müdürün desteğini almaktadır denebilir. Ayrıca bu aktivitelerden dolayı müdür tarafından daha fazla işlerine karışıldığı ve yönlendirildikleri düşünülebilirler.

Öğretmenlerin örgüt iklimi algısı meslekteki hizmet yılına göre incelendiğinde 1-7 yıl ve 8-14 yıl grubundaki katılımcıların 22 yıl ve üzeri grubuna göre samimi öğretmen davranışı algılarının daha yüksek düzeyde olduğu; 1-7 yıl grubundaki katılımcıların 8-14 yıl ve 15-21 yıl grubundakilere göre işbirlikli davranış algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu duruma, yeni gelen öğretmenlerin daha çok sosyalleşmeleri ve okul dışında da vakit geçirerek kaynaşmaları fakat meslekteki hizmet yılı fazla olan öğretmenlerin ise yalnız kalmayı tercih ederek yapılan programlara katılmamaları neden olabilir. Alandaki çalışmalar incelendiğinde Çekiç (2018) 6-10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin işbirlikçi davranış algılarının daha yüksek olduğunu; Sönmez (2018) 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre işbirlikçi

öğretmen davranışı algılarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bayat (2015) meslekteki hizmet yılı 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı algılarının daha yüksek düzeyde olduğunu; Yurter (2016) çalışmasında samimi öğretmen davranışı algısının 1-5 yıl grubundaki öğretmenlerde en yüksek, 21 yıl ve üstü grubundaki öğretmenlerde ise en düşük olduğunu bulmuştur. Öğretmenlerin örgüt iklimi algısı okuldaki hizmet yılına göre incelendiğinde destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı ve işbirlikli öğretmen davranışı boyutlarında 1-3 yıl grubundaki öğretmen algılarının daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre okulda yeni olan öğretmenlerin birbirleriyle ilişkileri ve iletişimlerinin daha güçlü olduğu ve müdür tarafından da desteklendikleri söylenebilir. Umursamaz öğretmen davranışı boyutunda 4-6 yıl grubundaki öğretmenlerin algısının, 7 ve üzeri grubundakilerden daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç öğretmenlerin okuldaki mesleki deneyimi arttıkça daha tecrübeli davranmalarından kaynaklanabilir.

Araştırma sonucunda ortaokul öğretmenlerinin performans değerlendirmeye ilişkin algıları kişisel özellikler boyutunda en yüksek düzeyde olmuş, onu sırasıyla mesleki değerler, sınıf içi etkinlikler ve sınıf dışı etkinlikler boyutları izlemiştir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin kişisel özelliklerini öğretmenlik mesleği için oldukça yeterli buldukları ve mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olduklarını düşündükleri fakat öğretmenlerin okul dışında gerçekleştirilen hizmet içi eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetler ve okul-çevre ilişkisi gibi konularda katılım göstermek istemedikleri söylenebilir. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algıları cinsiyete göre incelendiğinde anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. İzki (2019), Polat (2019), Soydan (2012), Yıldırım (2011) ve Çolak (2007) tarafından yapılan araştırmalarda da eldeki çalışmayla aynı sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algıları yaşa göre incelendiğinde anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Yolcu (2008) araştırmasında öğretmen ve yöneticilerin performans yönetimi ölçütlerinin uygulanmasına yönelik görüşlerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediğini belirlenmiştir. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algılarının branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Bozan (2017) ve Çolak (2007) da çalışmasında öğretmenlerin performans yönetim süreçlerine ilişkin algılarının branş değişkenine göre farklılaşmadığını saptamıştır. Öğretmenlerin performans değerlendirmeye ilişkin algıları meslekteki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Polat (2019), Bozan (2017), Soydan (2012) ve Yolcu (2008)'nin da araştırmalarında eldeki araştırmayla aynı sonuca ulaştıkları görülmüştür.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ile performans değerlendirmeye ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre samimi öğretmen davranışı ve işbirlikli öğretmen davranışı algısı arttıkça öğretmenlerin sınıf içi etkinlikler, sınıf dışı etkinlikler, mesleki değerler ve kişisel özellikler boyutundaki performans algıları da artmaktadır. Destekleyici müdür davranışı algısı arttıkça sınıf dışı etkinlikler, sınıf içi etkinlikler ve mesleki değerlere yönelik

öğretmen algısı artmakta ve emredici müdür davranışı algısı arttığında sınıf dışı etkinliklere yönelik algı da artmaktadır. Umursamaz öğretmen davranışına yönelik algı arttığında ise mesleki değerler ve kişisel özelliklere ilişkin öğretmen algısı azalmaktadır. Bu bulguya göre okul müdürü öğretmeni desteklediğinde ve okulda samimi ve işbirlikli bir ortam olduğunda öğretmenler arası ilişkiler de güçlü olacağı için öğretmenler kendilerini yalnız hissetmeyecekler; okula güdülenmiş olarak gelecekleri için kendilerini kişisel ve mesleki olarak yeterli görecekler, okulda ya da okul dışında düzenlenecek etkinliklere katılmaya istekli olacaklardır denilebilir. Okulda umursamaz öğretmen davranışı algısı yüksek olduğunda ise mutsuz ve güdülenmemiş bir öğretmen grubu oluşacağı, okul iş ve işlemleri aksaklıklar olacağı ve öğretmenlerin okulun sorunlarına kayıtsız kalarak hem kendilerini bir öğretmen olarak yetersiz görmeye başlayacakları hem de öğrencilerin, öğretmenin verimsizliğinden olumsuz yönde etkileyecekleri söylenebilir. Raza (2010) örgüt ikliminin öğretmen performansına etkisini araştırdığı çalışması sonucunda okuldaki açık iklimin öğretmen performansını olumlu şekilde etkilediğini, kapalı iklimin ise öğretmen performansını negatif yönde etkilediğini saptamıştır.

Bu araştırma sonuçlarından hareketle okullarda destekleyici müdür davranışı, samimi ve işbirlikli öğretmen davranışı algısının öğretmen performansına olumlu katkı sağlayabilmesi için okul müdürlerine hizmet içi eğitimler verilmesi önerilebilir. Öğretmen performansına olumsuz yönde etki eden umursamaz öğretmen davranışı algısını azaltmak adına öğretmen yetiştiren kurumlar, öğretmenlik mesleğinin gereklerine sahip ve donanımlı bireyler yetiştirmede daha fazla sorumluluk üstlenebilir. Ataması yapılan öğretmenlerin takibini yaparak mesleki yeterliliklerinin ne durumda olduğunu görmek adına belirli aralıklarla değerlendirmeler yapabilirler. Öğretmenlerin performans değerlendirme algısının en düşük sınıf dışı etkinlikler boyutunda olduğu bulgusuna dayanarak okul müdürleri ve Bakanlık, öğretmenler ve öğrencilerin dâhil olduğu sosyal-kültürel faaliyetler ve ders dışı etkinlikler düzenleyebilirler. Gerçekleştirilen bu çalışma başka araştırmacılar tarafından öğrenciler ile çalışılarak öğrencilerin okul iklimi ve öğretmen performansına yönelik görüşleri belirlenebilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir. Bu çalışmada örgüt iklimi boyutları çalışılmıştır. Örgüt iklimi tiplerinin incelendiği bir çalışma yapılarak örgüt iklimi tipinin öğretmen performansı ile ilişkisi incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2010). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin şiddet ve okul iklimi algıları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, N.T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme, *Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Assiri, M.A. (2015). *The organizational climate of public schools in Muhayil school district, Saudi Arabia* (Doctoral Dissertation). Saint Louis University, Proquest Number: 10003017.
- Ayık, A. & Şayir, G. (2014). Okul müdürlerin öğretimsel liderlik davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 253-279.
- Bayat, S. (2015). *Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Bahçetepe, Ü. (2013). *İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin akademik başarıları ile algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bodur, E. (2019). *Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri (Bolu ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Bozan, S.(2017). *Okul müdürlerinin öğretmen performans değerlendirme yeterliliklerinin okul müdürleri ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mardin.
- Bozkurt Bostancı, A. & Kayaalp, D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19 (1), 127-140.
- Cırcır, O. (2018). *Ergenlerde, okul tükenmişlik düzeylerinin aleksitimi ve okul iklimi açısından yordanması* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çekiç, E. (2018). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel iklim arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çolak, M.(2007). *Orta öğretim okullarında öğretmen performans yönetimi (Kocaeli ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dilbaz Sayın, S.S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Doran, J. A. (2004). *Effective school characteristics and student achievement correlates as perceived by teachers in American style international Schools* (Doctoral Dissertation).Central Florida University, Florida.
- Dönmez, Ş. (2016). *Ortaokul öğrencilerinde okul iklimi, okula bağlılık ve okul yaşam kalitesi algısının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Duff, B.K. (2013). *Differences in assessments of organizational school climate between teachers and administrators* (Doctoral Dissertation). Liberty University, Virginia.
- Erdoğdu, M. Y. & Umurkan, F. (2014). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rollerinin yordanmasında okul ikliminin etkileri. *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 155-172.
- Ernalbant, Ö. (2014). *360 derece performans değerlendirme sistemi hakkında öğretmen ve yönetici görüşleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2), 149-168.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- İhtiyaroğlu, N. (2014). *Okul ikliminin öğretmen etkililiği ve öğrenci okul bağlılığı ile ilişkisinin incelenmesi* (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Johnson, B. & Stevens, J.,J. (2006). Student achievement and elementary teachers' perceptions of school climate. *Learning Environments Research*, 9(2), 111-122.
- Karadağ, E. , İşçi, S., Öztekin, Ö. & Anar, S. (2016). Okul iklimi ve akademik başarı ilişkisi: bir meta-analiz çalışması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 107-122.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılınç, A. Ç. (2014). Examining the relationship between teacher leadership and school climate. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1729-1742.
- Loflan, G.D. (1985). *The study of the relationship between organizational climate and job satisfaction of teachers in selected schools in the district of Columbia* (Doctoral Dissertation). The George Washington University, Washington, UMI Number: 8516231.
- Lunenburg, F.C, Ornstein, A.C.(2013). *Eğitim yönetimi* (G. Arastaman, çev. edit.). Ankara: Nobel Yayıncılık
- MacNeil, A. J., Prater, D. L. & Busch, S. (2009). the effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84.
- Okar, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile değişime direnme tutumları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Oyetunji, C. O. (2006). *The relationship between leadership style and school climate in Botswana secondary schools* (Doctoral Dissertation). University of South Africa, Education Management, South Africa.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. & Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38 (38), 213-224.
- Öztürk, M. & Zembat, R. (2015). Okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31, 455-467.
- Paknadel, A.C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Peterson, R.L. & Skiba, R. (2001). Creating school climates that prevent school violence. *The Social Studies*, 92 (4), 167-175.
- Polat, A. (2019). *Okul müdürlerinin performans değerlendirmelerine ilişkin öğretmen algıları* (Yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Raza, S.A. (2010). Impact of organizational climate on performance of college teachers in Punjab. *Journal of College Teaching&Learning*, 7, 47-52.
- Sacher, A. (2010). *Organisation climate and managerial effectiveness*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Salatan. T. (2017). *Örgüt iklimi performans ilişkisi ortaokul öğretmenleri örneği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler* (Doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Kamalu, N.S.M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research*, 2(1), 71-82.
- Serficeli, S.E. (2015). *Aile işlevleri ve okul ikliminin riskli çevrelerde yaşayan ortaokul öğrencilerinin saldırganlık düzeylerini yordamadaki rolü* (Yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Soydan, T. (2012). Eğitim alanında performans değerlendirme sisteminin geçerliği üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 13 (1), 1-25.
- Sönmez, H. (2018). *Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Stiles, D.C. (1993). *The relationship between organizational climate and teacher job satisfaction in Gwinnett country public schools* (Doctoral Dissertation). University of Georgia, UMI Number: 9416288.
- Şam, M. (2017). *Ergenlerde siber zorba ve mağdur olmanın anne baba tutumları ve okul iklimi ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Şentürk, C. & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 29-47.
- Taymaz, H. (2002). *Teftiş: kavramlar-ilkeler-yöntemler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Veziroğlu Çelik, M. (2014). *Okul öncesi eğitimde örgütsel iklimin öğretmen performansına etkisi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi İlköğretim Anabilim Dalı, Ankara.
- Wright, E.L. (1988). *Teacher perceptions of organizational climate and the ratings of Wyoming elementary school principals on selected leadership behaviors* (Doctoral dissertation). Montana State University, Montana.
- Yıldırım, S. (2011). *Okulda performans yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri: Antalya ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldırım, S. (2017). *Liselerde öğrenci ve öğretmenlerin güvenli okul iklimi algıları ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Yılmaz, K. & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 1-11.
- Yolcu, S. (2008). *İstanbul ili resmi ilköğretim okullarında öğretmen performans yönetimi* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurter, Y. (2016). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

The Relationship between the Organizational Climate and the Teacher Performance in Secondary Schools

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational climate is a notion that contains attitude and values of members of the organization (Sacher, 2010). Organizational climate is different in every organization and it is special to that organization (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010). School climate is also an important notion that states the personality of the school (Hoy, 1990). Studies show that organizational climate is relevant to the job satisfaction of the teachers (İdi, 2017; Paknadel, 1988; Loflan, 1985; Stiles, 1993), effectiveness of the teachers (İhtiyaroğlu, 2014), the student success (Doran, 2004; Johnson ve Stevens, 2006; MacNeil, Prater ve Busch, 2009; Bahçetepe, 2013; Karadağ, İşçi, Öztekin ve Anar, 2016; Yıldırım, 2017) and the leadership behavior of the administrator (Oyetunji, 2006; Şentürk ve Sağnak, 2012; Kılınç, 2014; Ayık ve Şayir, 2014; Erdoğan ve Umurkan, 2014; Öztürk ve Zembat, 2015). All these studies show that the organizational climate is a significant fact affecting both teachers and students. The teacher performance is another concept that is affected by the organizational climate. Some studies show that there is a relationship between organizational climate and teacher performance (Demir, 2008; Selamat, Samsu & Kamalu, 2013; Veziroğlu Çelik, 2014; Salatan, 2017). Teacher performance is an important factor that influences the effectiveness and productiveness of the teachers and also the student success. Therefore, searching the factors that develop teacher performance contributes to making schools more successful and more motivational for all members of the organization. In this context, the aim of this study is to examine the relationship between organizational climate and teacher performance in secondary schools.

Method

In this study, relational survey method was used. . The sample of the research selected by the proportional sampling method consisted of 393 teachers working in secondary schools in the province of Aydın, Efeler, Söke, İncirliova and Koçarlı in 2018-2019 academic year. The datum of the study was collected through 'The Organizational Climate Description Questionnaire for Elementary Schools (OCDQ-RE)' developed by Hoy and Tarter (1997) and and 'Teacher Performance Evaluation Scale' developed by Dilbaz Sayın (2017). In the analysis of data, frequency, percentage, arithmetic mean, Mann Whitney U test and Kruskal Wallis test were used.

Findings, Discussion And Conclusion

In consequence of the study, it was determined that while the perception of organizational climate of secondary school teachers was at high level in supportive principal behavior, collegial teacher behavior and intimate teacher behavior, it was at low level in directive principal behavior, restrictive principal behavior and disengaged teacher behavior. According to the gender, age,

branches, year of service at job and year of service at school, it was found that there was a significant difference between the perceptions of organizational climate of secondary school teachers.

The perception of organizational climate of secondary school teachers showed significant difference according to gender and age in disengaged teacher behavior dimension. According to branches, a significant difference was observed in the organizational climate perceptions of teachers in supportive principal behavior and directive principal behavior dimensions. The perception of organizational climate of secondary school teachers showed significant difference according to year of service at job in intimate teacher behavior and collegial teacher behavior dimensions. According to the year of service at school, a significant difference was observed in supportive principal behavior, directive principal behavior, collegial teacher behavior and disengaged teacher behavior dimensions.

The perception of performance evaluation of secondary school teachers was the highest level in personal characteristics and then professional values, in-class activities and out-of-class activities followed it. According to the gender, age, branches, year of service at job and year of service at school, it was found that there was no significant difference between the views of teachers related to performance evaluation.

When the relationship between teachers' perceptions on organizational climate and teacher performance was analyzed, it was found that there was a positive connection between supportive principal behavior and in-class activities, out-of-class activities at low level; professional values and personal characteristics at moderate level. It was found that there was a positive connection between directive principal behavior and out-of-class activities at low level. It was found that there was a positive connection between intimate teacher behavior and the dimensions of Performance Evaluation Scale at low level. It was found that there was a positive connection between collegial teacher behavior and in-class activities, out-of-class activities, personal characteristics at low level, professional values at moderate level. It was found that there was a negative connection between disengaged teacher behavior and professional values, personal characteristics at low level.

According to the results acquired from the study, it can be said that the organizational climate has a significant relationship between the teacher performances. Thus, developing positive organizational climate in schools will have a positive effect on the teacher performance.