



**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**OKULDA ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL SİNERJİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Gökşin PINAR

Zonguldak 2024

**T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Yüksek Lisans Tezi

**OKULDA ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL SİNERJİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Hazırlayan
Gökşin PINAR**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ**

Zonguldak 2024

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda ve basımda enstitü tez yazım ve basım yönergesine uygun davranıldığını taahhüt ederim.

Gökşin PINAR

26.06.2024



T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında 225282127013 numaralı Gökşin PINAR'ın hazırladığı **“Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki”** başlıklı YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 05/06/2024 Çarşamba günü saat 11.30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OY BİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Doç. Dr. Murat POLAT
Başkan

Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
(Tez Danışmanı)
Üye

Doç. Dr. Hasan Yücel ERTEM
Üye

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20...

Doç. Dr. Yücel NAMAL
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum : ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki
Tez Yazarı : Gökşin PINAR
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
Türü, Yılı : Yüksek Lisans, 2024
Sayfa Adedi : 103

Bu araştırmanın amacı okulda etik iklim ile öğretmenlerin örgütsel sinerjileri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amacın yanında öğretmenlerin etik iklime ve örgütsel sinerjiye yönelik algı düzeyleri; cinsiyet, çalıştığı okul türü, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte ve çalıştığı okul kademesine göre incelenmiştir. Bunun yanında değişkenler arasındaki ilişkiler de araştırılmıştır. Bu bakımdan araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan genel tarama modeli uygulanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Zonguldak ili Karadeniz Ereğli ilçesinde okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 402 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma verilerinin değerlendirilmesinde yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizleri kullanılmıştır. Gruplar arası ortalamaların karşılaştırılmasında hangi istatistiklerin kullanılacağına karar vermek amacıyla puan dağılımları incelenmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde dağılımın normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bu verilerden hareketle okulda etik iklimi ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki incelenirken parametrik testlere başvurulmuştur. Araştırmadaki bulgulara göre öğretmenlerin etik iklimi ve örgütsel sinerji algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin etik iklimi genel puanlarını incelediğimizde cinsiyet ve okul kademesi değişkenlerine göre, örgütsel sinerji genel puanlarındaysa mezun olduğu fakülte ve okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğretmenlerin etik iklime yönelik algıları ve örgütsel sinerjiye yönelik algıları arasındaki ilişkinin güçlü düzeyde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak da öğretmenlerin etik iklimi algılarının örgütsel sinerji algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik İklimi, Örgütsel Sinerji, Öğretmen, Okul

ABSTRACT

Institution : ZBEU, Institute of Social Sciences, Department of Education Management
Thesis Title : The Relationship Between Ethical Climate in School and Organizational Synergy
Thesis Author : Gökşin PINAR
Thesis Adviser : Assoc. Prof. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
Type, Year : MSc. Thesis, 2024
Number of Pages : 103

The purpose of this study is to investigate the relationship between ethical climate in schools and teachers' organizational synergy. In addition to this purpose, the perception levels of teachers towards ethical climate and organizational synergy were examined according to gender, type of school, educational status, age, professional seniority, faculty of graduation and school level. Furthermore, the relationships between variables were also investigated. In this respect, the general survey model, which is one of the quantitative research methods, was applied in the study. The study group of the research consists of 402 teachers working in pre-school, primary school, secondary school and high school levels in Karadeniz Ereğli district of Zonguldak province in the 2023-2024 academic year. "Personal Information Form", "Organizational Ethical Climate Scale" and "Organizational Synergy Scale for Teachers" were used to collect data. Percentage, frequency, mean and standard deviation analyses were used in the evaluation of the study data. Score distributions were analyzed in order to decide which statistics to use in comparing the averages between groups. When the skewness and kurtosis values of the data were analyzed, it was seen that the distribution showed a normal distribution. Based on these data, parametric tests were used to examine the relationship between ethical climate in schools and organizational synergy. According to the findings of the study, it was seen that teachers' perceptions of ethical climate and organizational synergy were at a high level. When we examined the ethical climate general scores of the teachers, a significant difference was observed according to the gender and school level variables, and a significant difference was observed in the organizational synergy general scores according to the graduated faculty and school level variables. It was concluded that the relationship between teachers' perceptions of ethical climate and organizational synergy was strongly positive and statistically significant. Finally, it was found that teachers' perceptions of ethical climate predicted their perceptions of organizational synergy in a statistically significant way.

Keywords: Ethical Climate, Organizational Synergy, Teacher, School

ÖN SÖZ

Cumhuriyetimizin kuruluşundan günümüze kadar her zaman okulların önemi ve okulların bir toplumu nasıl çağdaş medeniyetler seviyesine ulaştıracağı üzerine düşünceler ve çalışmalar ortaya konmuştur. Cumhuriyetimizin 100. yılında hem bir öğretmen hem de sürekli öğrenmeye çalışan bir öğrenci olarak ben de okullardaki etik iklimle öğretmenlerin sinerjileri arasındaki ilişkiyi araştırarak sonsuz eğitim okyanusuna bir damla da olsa katkı sunmayı amaçladım.

Bu düşüncelerden hareketle en başta cumhuriyetimizin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk'e, onun değerli silah arkadaşlarına ve aziz şehitlerimize bizlere cumhuriyeti armağan ettikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum.

Yüksek lisansımın ders döneminde ve tez yazma sürecinde tecrübelerini ve bilgilerini benimle paylaşan ve planlı bir şekilde ilerlememi sağlayan danışmanım Sayın Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Eğitim-öğretim hayatımın en başından beri beni yetiştiren değerli hocalarıma, okul hayatım için ellerinden gelen her şeyi yapan başta anne-babam olmak üzere değerli büyüklerime, her zaman benim yanımda olan canım eşime ve biricik çocuklarıma, bu süreçte desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli dostlarıma ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
1.GENEL BİLGİLER.....	5
1.1. Araştırmanın Amacı	5
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Alt Problemler	6
1.4. Araştırmanın Önemi.....	6
1.5. Varsayımlar	10
1.6. Sınırlılıklar	10
1.7. Tanımlar	10
2. OKULDA ETİK İKLİM	12
2.1. Okul.....	12
2.2. Etik ve İklim.....	12
2.3. Etik İklimi	13
2.4. Victor ve Cullen'in Etik İklim Sınıflandırması.....	19
2.5. Etik İklimin Türleri	19
2.5.1. Bencil İklim.....	20
2.5.2. Yardımsever İklim.....	20
2.5.3. İlkesel İklim.....	21
2.6. Arnaud'un Etik İklim İndeksi	23
2.7. Etik İklimin Önemi	25
2.8. Etik İklim İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	26
2.8.1. Etik İklim İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	26
2.8.2. Etik İklim İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar	28
3. ÖRGÜTSEL SİNERJİ.....	32
3.1. Örgüt	32
3.2. Sinerji	32
3.3. Sinerji Türleri.....	37
3.4. Örgütsel Sinerjinin Önemi	39
3.5. Örgütsel Sinerjinin Boyutları	42
3.6. Örgütsel Sinerji İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	44
3.6.1. Örgütsel Sinerji İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	45

3.6.2. Örgütsel Sinerji İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	47
4.ANKET ANALİZİ	51
4.1. Araştırmanın Modeli	51
4.2. Örneklem Seçimi.....	51
4.3. Veri Toplama Araçları	53
4.3.1. Kişisel Bilgi Formu	53
4.3.2. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği	53
4.3.3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	54
4.4. Verilerin Analizi.....	55
4.5. Anket Bulguları.....	55
4.5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	56
4.5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	57
4.5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	69
4.5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	72
SONUÇ.....	73
KAYNAKÇA	87
EKLER.....	95
Ek 1: Kişisel Bilgi Formu	95
Ek 2: Örgütsel Etik İklimi Ölçeği	96
Ek 3: Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği	97
Ek 4: Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Dilekçesi	99
Ek 5: Etik Kurulu Kararı	101
ÖZ GEÇMİŞ.....	102

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Etik İklim Modelinin Teorik Türleri	20
Tablo 2.2: Sıkça Rastlanan Etik İklimi Türleri.....	21
Tablo 4.1: Öğretmenlerin Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler	52
Tablo 4.2: Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 4.3: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	56
Tablo 4.4: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.5: Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları ..	59
Tablo 4.6: Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları	61
Tablo 4.7: Yaş Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları	62
Tablo 4.8: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları	64
Tablo 4.9: Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Sonuçları.....	66
Tablo 4.10: Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.11: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 4.12: Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Değerleri	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Yaşamsal Düzlük ve Sinerjinin Yönü	37
---	----



KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA : Analysis Of Variance

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

TDK : Türk Dil Kurumu



GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğundan beri sürekli bir gelişim ve değişim içerisinde. Günümüzdeki bu birikim binlerce yıllık değişim ve gelişimin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum toplumların birbirleriyle rekabet içerisinde olmaları sonucunu da beraberinde getirmektedir. Nitekim toplumlar her geçen gün ellerindeki kaynakları daha iyi ve daha etkili kullanmanın yollarını arayarak bu rekabet ortamında yer almak istemektedirler. Toplumların ellerindeki kaynakları en etkili biçimde kullanabilecek bireylerin yetiştirildiği örgütler olarak da karşımıza okullar çıkmaktadır. Toplumlar, okullar aracılığıyla hedeflediği bireyler için çabalamaktadır. Okulların varlık amaçları toplumdaki bireylerin hem evrensel anlamda dünyaya uyumunu sağlamak hem de bu bireylerin gelişimini sağlayarak toplumun kaynaklarını yine toplum için en etkili şekilde kullanmalarını sağlamaktır. Okullar aracılığıyla eğitilmiş bireyler, içinde yaşadıkları toplumu böylece tüm uluslar içerisinde hak ettiği yere götürecektir.

Eğitim örgütleri olarak kabul ettiğimiz okulların birçok bileşeni vardır. Bu bileşenlerden biri de hiç kuşkusuz eğitimin uygulayıcısı konumunda bulunan öğretmenlerdir. Öğretmenler, okulların belirledikleri vizyona sahip öğrencileri yetiştirebilmek için birçok faaliyetin içinde olmakla birlikte yine iş yaşamlarındaki birçok ortamdan da etkilenebilmektedir. Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerini yürüttükleri okulun ortamı; öğretmenlerin, okul yönetiminin ve okuldaki diğer personelin birbirleriyle ilişkileri bu ortamın belirleyicisi olacak ve eğitim öğretimin kalitesini de etkileyebilecektir. Bu açıdan bakıldığında okullardaki iklimin öğretmenleri etkileyebileceği, öğretmenlerin de birbirleriyle olan ilişkilerini şekillendireceği ve böylelikle de okulda verilen eğitimin kalitesinin de belirleyicisi olabileceği düşünülmektedir. Bu düşünce “Bir okulda etik değerlerle ortaya konan ve zaman içerisinde artık okulun iklimi haline gelmiş bir çalışma ortamının acaba okuldaki tüm bireyler arasında bir bütünlük sağlayarak güç oluşturması, böylelikle başarıyı daha kolay hale getirebilmesi mümkün müdür?” sorusunu da beraberinde getirmiştir.

İnsan, yapısı gereği diğer insanlarla iletişim kurmak zorunda olan bir canlıdır düşüncesinin sahibi Aristoteles bu zorunluluğun insanın ruhsal bir ihtiyacı olduğunu ifade etmektedir. Örgütlerin bireylerden oluştuğunu düşündüğümüzde

örgüt içindeki bireylerin de birbirleriyle sağlıklı iletişim kurmaları onların ruhsal durumlarını oldukça etkileyecektir. Bireyler örgüt içerisinde beklediği iletişimi kuramadığında birçok bakımdan kendini huzurlu ve rahat hissedemeyecek ve bu durum da örgütle birey arasındaki ilişkiyi etkileyecektir. Bu durumun tam tersini düşündüğümüzde ise örgüt içerisinde sağlıklı bir iletişimin, empatinin ve yardımlaşmanın olması bireyi hem mutlu edecek hem de bireyin örgütle olan ilişkisini kuvvetlendirecektir. Bu iletişimin ortaya çıkmasının belirleyicisi de okulda etik değerler üzerine kurulan iklimdir. Bu etik değerler bireylerin örgütteki ruhsal durumlarını belirlediği gibi örgütün hedeflerine ulaşmasını da etkileyecektir. Örgüt bireyleri her türlü fikrini, yaratıcılıklarını örgütteki etik değerlerden aldıkları güçle dile getirdiklerinde örgütün gücü daha da artacaktır. Bireylerin davranışlarını oluşturan bu etik değerler örgütteki her türlü davranışın rehberi konumunda olacaktır (Erdem, 2021, s. 58).

Örgütlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde her geçen gün etik değerlere verilen önem artmaktadır. Bu değerler örgüt çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkilerini belirlemekle birlikte örgütlerin de birbirleriyle olan ilişkilerini etkilemektedir. Bu durum etik değerlerin önemini daha da artırmaktadır. Örgütler her geçen gün küresel rekabet içerisinde çalışanlarından üstün performans sağlayarak diğer örgütlerle olan ilişkilerini sürdürmeye çalışmışlardır. Bu üstün performansın sağlanmasında kuşkusuz bireylerin psikolojik rahatlıkları, kendilerini bulundukları örgüte ait hissetmeleri, örgüt içerisinde birlik ve beraberlik ruhuyla bir hedefe yönelik eylemlerde bulunmaları oldukça önemlidir. Bu değerlerin örgüt çalışanları açısından bir örgütte bulunmasının ön koşullarından biri de şüphesiz örgütteki etik iklimle ilgilidir (Aksoy vd., 2017, s. 134).

Bireyler görev yaptıkları örgütlerde temel ilke ve esaslar üzerinden hareket edildiğini gördüklerinde örgüt içindeki davranışlarını ona göre şekillendirirler. Gerek örgütteki liderlerin gerekse iş görenlerin örgütte hakim olmuş temel değerler üzerinden hareket etmesi önemlidir. Düşünce paylaşımının rahatlıkla yapılabildiği, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde empati duygusunun hakim olduğu örgütler belirledikleri hedeflere daha kolay ulaşacaklardır. Böyle bir

ortamda görev yapan bireyler, performanslarının üzerine çıkacak ve daha yararlı olacaklardır (Gezer, 2022, s. 2).

Bir örgütte görev yapan bireylerin hayata bakışlarını, performanslarını işe karşı olan güdülenmelerini etkileyen kavramlardan biri de örgütteki etik değerlerdir. Bu etik değerler örgütler içindeki iklimin şekillenmesinde de rol oynamaktadırlar. Bir eğitim örgütü olarak kabul ettiğimiz ve toplumların geleceğe dönük adımlarında başrol oynayan kurumlar olduğunu kabul ettiğimiz yapılardan biri de okullardır. Okullardaki değerlerin etik iklimi şekillendirmesi ve okul personelinin kuruma olan bağlılıklarını ve performanslarını etkileyerek onların okullarıyla olan ilişkilerini şekillendirdiği kabul edilmektedir (Demir, 2019, s. 825). Son yıllarda eğitim örgütleri olan okulların ve okul bileşenlerinin incelenip daha verimli ilerleyebilmesi için çalışmalar artmaktadır. Öğrenmenin ve eğitimin gerçekleştiği ve toplum için hayati önem taşıyan eğitim örgütleri olan okulların, buralardaki yönetici ve öğretmenlerin gerek kişisel etik kuralları gerekse mesleki etik kuralları mevcuttur. Bu etik değerler çalıştıkları kurumlardan etkilenmekte ve bu kurumları etkilemektedir. Bir okulda etik iklime bakışları yüksek olan yöneticiler ve öğretmenler okulun belirlenen hedeflere istenilen düzeyde ulaşmasında oldukça etkili olmaktadır (Yavuz, 2022, s. 1).

Eğitim örgütleri olarak okulların, belirlenen hedeflere ulaşmasında rol oynayan birçok değişken mevcuttur. Bu değişkenlerden biri de kuşkusuz okulları kuşatan, alınan kararları ve içindeki bireylerin ruhsal durumunu etkileyen etik iklimidir. Bu etik iklimin okulun tüm paydaşları olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli bileşenlerini etkilediği düşünülmektedir. Bu bileşenlerin ruhsal durumları davranışlarını etkilemekte ve bu davranışlarsa ortaya konan eğitimin kalitesini şekillendirmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir okulun etik iklimi okulun atmosferini belirleyecek ve öğretmenlerin belirlenen hedeflere ulaşmasında verimliliklerini etkileyecektir (Aydoğan, 2019, s. 1).

Örgütlerin kendi içlerinde oluşturduğu davranışlar ve bu davranışların etkileri çalışanların performans düzeylerini etkilemektedir. Birbirlerine bağlı, birlikte hareket edip ortak hedeflere ulaşmak için beraber gayret gösteren bireylerin olduğu örgütlerde kendini bu örgüte ait hissedenden bireyler artacak ve bir sinerji ortaya çıkacaktır. Örgütsel sinerjinin olduğu örgütlerde çalışanlar arasında

yardımlaşma düşüncesi oluşacak bireyler birbirlerine güven duygusuyla bağlanacaklardır. Örgütsel sinerjinin hakim olduğu örgütlerde bireyler arasında birbirlerine saygı duyan, empati kurmayı bilen ve iş arkadaşının açığını aramadan birbirlerinin eksiklerini karşılık beklemeden tamamlamaya çalışan bireyler oluşacaktır. Bu örgütsel sinerji; bireylerin kendi başlarına, ayrı ayrı ortaya koydukları performanslardan daha fazlasını bir araya gelerek oluşturacak ve başarıyı da beraberinde getirecektir (Akpolat & Levent, 2018, s. 731).

Tüm dünyada dolayısıyla ülkemizde de meydana gelen değişim ve ardından devam eden gelişim çabaları eğitimin taşıyıcısı olan öğretmenlerin hem göreve hazırlanırken hem de göreve başladıklarında yeterliliklerini incelemiş ve bunu daha da geliştirebilmek için araştırmalar yapmıştır. Okullarda öğrenmenin istenilen düzeyde, hedeflere en yakın biçimde gerçekleşmesini sağlayacak en önemli unsur şüphesiz ki eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerdir. Bu düşünceden hareketle öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetleri için okullardaki en önemli kaynak olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Demiröz & Kavak, 2019, s. 506).

Örgütsel yapı olarak kabul ettiğimiz okulların da sürekli olarak gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurarak gelişmesi ve ilerlemesi gerekmektedir. Okulların çağa ayak uydurmaya çalışan bu dönüşümünde öğretmenlerin işlevi oldukça önemlidir. Öğretmenler, okulların eğitimin belirlediği hedeflere ulaşmasındaki en önemli kaynaklardan biridir. Okullarının beklenen eğitim hedeflerine ulaşması için bireysel farkındalıkları olan öğretmenlerin bir araya getirilerek örgütsel sinerji yaratılması günümüz dünyasında okullardan beklenen bir durumdur. Örgütsel sinerjinin var olduğu bir okulda birlikte çalışarak eğitim faaliyetlerini yürüten öğretmenler okuldaki eğitimin kalitesini arttırabilirler. Bu birlikteliğin ortaya çıkardığı gücün farkında olan ve birlikte başarmanın hazzını yaşamış öğretmenler bu sinerjiye sahip çıkacaklardır. Elbette ki bu sinerjik iklimin ortaya çıkmasında okul liderlerinin öncülüğündeki yapılanma da önemlidir. Okullarında belli ilkeler etrafında oluşturulan bir örgüt iklimi yaratmış liderlerin öğretmenleri bir araya getirerek bir örgütsel sinerji ortaya çıkarması ve bu sinerjinin gücünden faydalanıp okulun misyonuna hizmet etmesi daha kolay olacaktır (Akpolat & Levent, 2018, s. 741).

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Araştırmanın Amacı

Sürekli gelişen ve değişen dünyada bir eğitim örgütü olarak kabul ettiğimiz okulların önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Okullara bu önemi kazandıran en önemli unsurlardan bir tanesi de şüphesiz ki ülkelerin eğitimle belirlediği hedefleri uygulayacakları merkezlerin okullar olmasıdır (Yavuz, 2022, s. 1). Okulların liderleri pozisyonunda olan okul müdürlerinin bir okulun iklimini belirlemede ve aynı zamanda birlik ve beraberlik içerisinde ortak hedeflere odaklanarak yürüyen çalışanlar oluşturulmasındaki etkisi büyüktür. Örgütsel sinerjinin farkında olan okul müdürleri bu farkındalığını çalışanlarına yansıtacak ve okulun iklimini etkileyecektir (Akpolat & Levent, 2018, s. 741).

Örgütler bünyesinde çalışan bireylerin gerek bireysel gerekse grup olarak yaptıkları çalışmalar sonucunda belirledikleri hedeflere yürümektedirler. Bireylerin örgütsel yapılar içindeki önemi fark edildiğinden beri örgütteki bireylere yönelik araştırmalar da her geçen gün artmış ve örgüt performansının nasıl arttırılacağı yönündeki çalışmalar çoğalmıştır. Bu çalışmalara konu olan kavramlardan biri de “sinerji”dir. Örgütte sinerjinin oluşturulmasıyla bireylerin performansları artacak ve böylelikle örgüt daha önceki başarılarının daha da üstüne çıkacaktır (Akçay, 2023, s. 4).

Etik iklimin okullar için önemi ve okullarda oluşturulan sinerjinin eğitim etkinliklerine olan katkıları yukarıdaki paragraflarda açıklanmıştır. Etik iklim ve örgütsel sinerji kavramları daha önce birçok değişkenle birlikte incelenmiş fakat alan yazında birbirleriyle olan ilişkilerine pek rastlanmamıştır. Bu düşüncelerden hareketle bu çalışma ile okullarda oluşturulacak etik iklim ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

“Okullarda etik iklimin örgütsel sinerji üzerindeki etkisi nedir?” sorusu bu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.3. Alt Problemler

- 1) Öğretmenlerin etik iklim algıları ve örgütsel sinerji algıları hangi düzeydedir?
- 2) Öğretmenlerin etik iklim algıları ve örgütsel sinerji algıları demografik düzeylerine göre (cinsiyet, okul türü, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte, çalıştığı okul kademesi) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmen algılarına göre okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) Öğretmenlerin etik iklimi algıları örgütsel sinerji algılarının anlamlı olarak yordayıcısı mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

İnsanoğlu dünyada var olduğundan beri bir şeyler öğrenmeye başlamış ve öğrendiklerini kendinden sonrakilere aktarmak istemiştir. Bu düşünce, zamanla büyük bir birikimi ortaya çıkarmış ve insanlık büyük bir gelişme göstermiştir. Bu gelişmenin sonucunda da çeşitli tarihi evreler oluşmuştur. Bu açıdan baktığımızda içinde yaşadığımız dönem artık hızla gelişen teknolojik ilerlemeler, bilgiye hızla ulaşma isteği ve toplumların birbirleriyle olan yarışları şeklinde ifade edilebilir. Binlerce yıllık birikimin sonucunda ortaya çıkan bu ilerlemeler de toplumların birbirleriyle olan rekabetlerini hızlandırmış ve her toplum bu yarışın içinde yer almak istemiştir.

İnsan; hayatının evrelerinde dış dünyayı ve kendini tanımakta, neleri başarıp başaramayacağını anlamaya çalışmakta, sürekli bir gelişim ve değişim içerisinde yaşamaktadır. Bireyler her zaman bu değişimin pozitif yönde olmasını ve kendine bir şeyler katmasını ister. Canlıların “dikkat çekmek, baskın olmak, etkileyen ve yöneten olmak” gibi rekabeti ön plana çıkaran istekleri her zaman olmuştur (Yorgancılar, 2011, s. 382). Bireylerde var olan bu özellikler bireylerden meydana gelen toplumlar açısından da önemlidir. Nitekim toplumlar da her zaman diğer toplumlar içerisinde daha önde olmak, teknolojik gelişmelerin belirleyicisi olmak ve rekabetin kazananı olmak istemektedirler.

Yaşadığımız yüzyılda hayatımızı hızla şekillendiren teknolojik gelişmeler neticesinde toplumlar daha da karmaşık hale gelmektedir. Bu karmaşıklık içerisinde ilerlemeye çalışan toplumlar aynı zamanda hızlı değişimin yanında da yer almak istemektedirler. Bunun sonucu olarak da rekabet kavramı örgütler ve toplumlar için daha da önem kazanmakta bir anlamda toplumların dünyadaki diğer ülkeler içerisindeki konumlarının belirleyicisi olmaktadır. Birçok açıdan toplumlar birbirleriyle yarışlarını ifade eden rekabet, hem toplumların arasında hem de toplum oluşturan bireyler arasında gerçekleşmektedir. Böylelikle toplum için yaşayan, toplumdaki bireylerin şekillendirilmesinde rol oynayan, geleceğin mimarı konumunda olan ve her şeyden önemlisi birey olarak öğretmenler de hayatın birçok noktasında kendileriyle ve meslektaşlarıyla rekabet içerisinde olarak bu kavramla sık sık karşılaşmaktadırlar (Yenidünya, 2005, s. 1).

İnsanlar doğdukları andan itibaren yaşadıkları çevreyi etkilemekte ve bu çevreden etkilenmektedir (Gümüş, 2018, s. 49). Bu karşılıklı etkileşim birçok yolla olduğu gibi eğitim yoluyla da gerçekleştirilebilir. Eğitim bir toplumun çağdaş uluslar düzeyine ulaşmasında toplumu geliştiren, ilerleten ve toplumları medeniyet yolunda hızla taşıyan en temel faaliyetler bütünü olarak ortaya konabilir. Bunun yanında bireyin eylemlerinde ister kendi hayatı yoluyla ister istendik olarak değişiklik oluşturma işi şeklinde en temel bir tanımlamayla da ifade edilebilir. Başka bir deyişle bireyin istenilen, hedeflenen yönde değiştirilmesidir (Şahin, 2004, s. 11). Bu açıdan baktığımızda bir toplumun eğitime ve eğitimin uygulayıcısı öğretmenlere yönelik yaptığı her uygulama o toplumun geleceği açısından oldukça önemlidir çünkü eğitim ve öğretmenler vasıtasıyla toplumlar bir anlamda geleceklerini belirlemektedirler.

Öğretmenler; yaşadıkları toplumun şekillendirilmesinde, toplumun gelecekte beklediği sağlıklı, girişken, yaratıcı düşünen bireyler yetiştirilmesinde öğrencilerine karşı sorumlu olan ve aynı zamanda model olan bireylerdir. Bir birey olarak öğretmenlerin toplumların geleceğinin şekillendirilmesindeki rolleri göz önüne alındığında çalıştıkları kurum içerisindeki güdülenmelerinin üst düzeyde olması ortaya konacak eğitimin kalitesi açısından oldukça önemlidir. Beklenen kaliteli eğitim ortamının oluşturulmasındaysa okul yöneticileri önemli rol oynayacaklardır. Okul yöneticilerinin görev yaptıkları kurumda sağladıkları

adalet duygusu, huzur, güler yüz, bireyler arasında eşitlik ve ortaya koydukları hakkaniyetli davranışlar okulda oluşacak bir iklimin belirleyicileri olacaktır. Böyle bir ortamda görev yapan öğretmenler hem birbirleriyle olan ilişkilerinde eğitim-öğretim açısından daha yaratıcı düşünceler ortaya koyabilirler hem de görev yaptıkları kurumda mutlu olarak sınıflara girebilirler. Bu durumun farkında olan ve bu düşüncelere sahip yöneticiler okulda oluşacak olumlu iklimin belirleyicileri oldukları gibi bu düşüncelerden uzak yöneticiler de meydana gelecek olumsuz bir iklimin sorumlusu olabilirler. Bu açıdan bakıldığında okul yöneticilerinden, okulda oluşturulan iklimin eğitim öğretimin kalitesi açısından oldukça önemli olduğu ve bu iklimden aynı zamanda öğretmenlerin, dolayısıyla da gelecek nesillerin etkilendiğini görmeleri beklenmektedir (Yavuz, 2022, s. 4).

Toplumların geleceklerini şekillendirmeleri amacıyla okullarda eğitimin uygulayıcısı olarak görev yapan öğretmenlerin bulundukları kurumda eğitim-öğretim faaliyetleri boyunca yaşadıkları olaylar, hissettikleri duygular ortaya konan eğitimin kalitesini etkilemektedir. Görev yaptıkları kurumda meslektaşları, yöneticileri ve okulun diğer personeliyle olan ilişkileri, birlik ve bütünlük içerisinde eğitimin hedeflerine odaklanma düşüncesi öğretmenler için oldukça önemlidir. Bu bütünlüğün ve beraberinde gelen başarının mutluluğunu yaşamış bir öğretmen, bu durumu bir daha yaşamak isteyebilir ve bu doğrultuda okul içerisinde başka başka hedeflerde meslektaşlarıyla birçok kez tekrar tekrar birlikte hareket ederek aynı duyguları bir daha yaşamak isteyebilir. Bu açıdan bakıldığında okul içerisindeki bireyler arasında bu sinerjiyi yakalayabilmek hem okulun hedefleri açısından hem de bireylerden alınacak yüksek performans açısından oldukça anlam kazanmaktadır. Bu sinerjinin ortaya çıkmasını sağlamak ve bunu engelleyen faktörleri ortadan kaldırmak ortaya konacak eğitim-öğretimin kalitesi açısından da oldukça önemli olacaktır. Bu kalitenin belirleyicilerinden biri de kuşkusuz okulların liderleri konumunda olan okul yöneticileridir. Öğretmenler okullarda okul yönetimleri tarafından yapılan uygulamalarla mesleklerine ve kendilerine yönelik algılar oluşturmakta dolayısıyla bu algılar da eğitim-öğretimin işleyişini, kalitesini etkileyebilmektedir (Duman, 2021, s. 3).

Örgütler farklı farklı bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları bir bütündür. Örgütü oluşturan bireylerin örgütün geleceği için tek başlarına

yapabildikleri birçok düşünce ve davranış mevcuttur. Bunun yanında örgütü oluşturan bireylerin bir araya gelerek ortak bir sinerjiyle örgütün hedeflerine odaklanmaları hem oluşturacağı etki bakımından hem de meydana gelecek çıktılar bakımından ve örgütün geleceği açısından oldukça değerlidir. Bu düşünceden hareketle bir eğitim örgütü olarak kabul ettiğimiz okulların da bir örgütsel sinerjiye sahip olması ve eğitimin uygulayıcısı olan öğretmenlerin de bu sinerjinin bir parçası olması hem eğitimin hedefleri bakımından hem de bir ülkenin geleceği açısından önemli olacaktır (Akpolat & Levent, 2018, s. 735).

Okullar eğitim-öğretim faaliyetlerinin yönetildiği, yürütüldüğü ve ülkelerin geleceklerinin inşa edildiği yapılardır. Bir toplum için bu denli öneme sahip olan okulları ele alırken bu yapıları oluşturan birçok unsuru da ayrı ayrı düşünmek gerekir. Bu unsurlardan biri olan okulların liderleri pozisyonundaki okul müdürlerinin kendi okullarında örgütsel sinerjinin hakim olduğu bir iklim yaratmaları ve yarattıkları bu iklimin de etik değerler üzerine inşa edilmesi eğitim öğretimin kalitesini birçok yönden etkileyebilir. Okul müdürleri tarafından ortaya konan bu durum en başta okullardaki eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenleri etkileyebilir. Çalıştıkları kurumda birçok açıdan etik bir ortamın hakim olduğunu gören öğretmenler görev yaptıkları kurumda birlik ve beraberlik içerisinde hareket edip eğitim-öğretim faaliyetlerine daha etkili bir şekilde odaklanabilirler. Bu birlik ve beraberlik düşüncesi öğretmenler arasında bir sinerji ortaya çıkarabilir ve daha güçlü ve etkili bir performansla öğretmenleri etkileyebilir. Bu etkililiğin farkına varan öğretmen hem bu durumu tekrar tekrar gerçekleştirmek isteyebilir hem de ortaya konan eğitim faaliyetlerinin daha etkili olduğunu görerek mesleki anlamda mutlu olabilirler.

Bu düşüncelerden hareketle alan yazında daha önce yapılan araştırmalara baktığımızda etik iklim ve örgütsel sinerji kavramları ayrı ayrı incelenmiştir. Etik iklim konusunu Kahveci (2019), Erdem (2021), Yoğurtcu (2021), Gölcür (2022) ve Yavuz (2022); yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, okul türü, mezun olunan fakülte değişkenlerine göre incelemişlerdir. Örgütsel sinerji konusunu Yıldırım (2021), Aker (2022), Yeşil (2022), Akçay (2023) ve Uluten (2023); cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, deneyim, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı, medeni durumu değişkenlerine göre incelemişlerdir. Bu iki konu birçok farklı

değişkenle incelenmiş fakat bu iki kavramın birbirleriyle olan ilişkisi incelenmemiştir. Bu nedenle değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde alan yazında bir boşluk olduğu görülmüştür. Bu araştırmayla okullarda oluşan etik iklimin öğretmenlerin örgütsel sinerjileriyle ilişkisini araştırarak hem alan yazındaki bir boşluğu doldurmaya çalışmayı hem de daha sonraki araştırmalar için bir farkındalık oluşturmayı amaçlıyorum.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmada; araştırmaya katılan öğretmenlerin gönüllü oldukları, öğretmenler tarafından doldurulan anket ve ölçeğin tarafsız ve gerçekçi bir şekilde doldurulduğu, seçilen örneklemin evreni temsil ettiği, veri toplamada kullanılan “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği”nin araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayım olarak kabul edilmiştir.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma Zonguldak ili Kdz. Ereğli ilçesinde görev yapan farklı okul türlerinden rastgele seçilmiş örneklem grubundaki 402 öğretmenle sınırlıdır.

2023-2024 eğitim-öğretim yılına ait bu veriler seçilen öğretmenlerin “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” algılarıyla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Okul: Okuyup yazmadan başlayarak en üst düzeyde bilim ve sanat bilgisi vermeye kadar, farklı derecede toplu öğretimin yapıldığı alan, mektep (TDK, 2005, s. 1494).

Örgüt: Belli bir amacı gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş bireylerin görev ve sorumluluk hiyerarşisi içinde akılcı ve iş birliği içerisindeki hareketidir (Atalay, 2005, s. 19).

Eğitim: Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla meydana gelen davranış değişikliğidir (Şahin, 2004, s. 11).

Öğretmen: Mesleği bilgi öğretmek olan birey, hoca, muallim, muallime (TDK, 2005, s. 1533).

İklim: Bir şeyin kuvvetli biçimde hâkim olduğu ortam (TDK, 2023).

Etik İklim: Örgütün ilke ve politikaları sonucu ortaya çıkan davranışların sonucunda örgüte hakim olan iklim (Martin & Cullen, 2006, s. 177).

Sinerji: Bir işi gerçekleştirmek ve neticelendirmek için varılan ortak istek, güç, görevdaşlık (TDK, 2005, s. 780).

Örgütsel Sinerji: Örgüt bireylerinin bir araya gelerek ortak bir düşünce ve hedefle oluşturdukları birer birer bir araya gelerek oluşturacakları etkidenden daha fazlasını ifade eden, tüm örgütü kapsayan davranışlar bütünüdür (Yıldırım, 2021, s. 28).

Örgütsel Etik İklim: Örgüt içerisinde görev yapan bireylerin örgütte var olan ilkeler ve davranışlar sonucunda kendilerinde var olan algılamalarıdır şeklinde tanımlanabilir. Örgüt bireylerinin etik iklimi algılayış şekilleri örgütü oluşturan ilkeler, örgütün hedefleri, ceza-ödül ölçütleriyle birlikte farklı değişkenler tarafından biçimlendirilmektedir (Doğan & Kılıç, 2014, s. 271).

2. OKULDA ETİK İKLİM

Bu bölümde değişkenlerden biri olan okulda etik iklimle ilgili “okul, etik, iklim, etik iklimi, etik ikliminin türleri, etik iklimin önemi” konularıyla ilgili tanımlamalara, genel bilgilere ve yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Okul

Bir toplumda eğitim-öğretim faaliyetlerinin etkili, planlı ve geleceğe dönük olarak gerçekleştirilip ülkenin beklentilerine, ihtiyaçlarına uygun nitelikli bireyler yetiştirilmesinde en önemli göreve sahip olan örgütlerden biri de okullardır (Aslanargun, 2011, s. 2647). Bu düşünceden hareketle örgütsel bir yapı olan okulla ilgili yapılan birçok tanımdan bazılarına değinmekte fayda vardır. TDK’ye (2005) göre okul “ okuyup yazmadan başlayarak en üst düzeyde bilim ve sanat bilgisi vermeye kadar, çeşitli derecede toplu öğretimin yapıldığı alan, mektep.” olarak ifade edilmektedir. Bursalıoğlu’na (1987) göre okul; kültürün bir sonraki nesillere aktarılıp devletin beklentilerini karşılayan demokratik, insani ve evrensel özellikler taşıyarak sosyal hareketliliğin sağlandığı, bireylerin birbirlerini etkilediği örgütler olarak ifade edilmektedir. Okullar; günün uzunca bir zamanında eğitim-öğretim faaliyetleri göstererek insanların etkileşim içerisinde bulundukları, bireylerin etkileyen ya da etkilenen konumunda oldukları toplumsal kurumlar olarak dikkat çekmektedir (Yılmaz & Yıldırım, 2020, s. 43).

2.2. Etik ve İklim

Günümüz dünyasında örgütler sahip oldukları insan potansiyelini en etkili ve verimli şekilde kullanarak hem diğer örgütlerle rekabet edebilmekte hem de varlıklarını sürdürmek istemektedirler. Bu durumu sağlamanın en temel koşullarından bir tanesi de elbette ki örgütte bulunan bireyleri iyi tanımak ve bu bireylerin kendi potansiyellerini ortaya koyabilecekleri bir iklimi meydana getirebilmektir. Bireyler kendilerini bulundukları örgüte ait hissedecekleri bir iklimde görev yaptıklarında ve örgüt ikliminin de bireylere yardımcı olacak, onların performanslarını üst düzeye çıkaracak nitelikte olduğunda bireysel verim artacak ve örgüt daha da başarılı olabilecektir (Büte, 2011, s. 171).

Dilimizde ahlak ve etik kavramları çoğu kez birbiri yerine kullanılıyor bazen de birbiriyle karıştırılıyordur. Ahlak toplumda kabul görmüş genel kuralları ifade ederek “örf, töre” gibi kavramlara karşılık gelirken etik daha çok öngörülemeyen olaylar karşısındaki ilkelerle verilen yorumları ifade etmektedir. Bu anlamda etik kavramına evrenselliği ve akılcı ilkeleri bakımından ahlakın incelenmesidir, diyebiliriz. Bununla birlikte kelimenin kökenini incelediğimizde “etik” kavramı “töre” anlamına gelen “ethos” kelimesinden türemiş ve toplumca kabul görmüş alışkanlıklar, davranışlar anlamlarına gelmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 100). TDK’ye (2005) göre, etik kelimesi: “Töre bilimi, ahlak, ahlaki” açıklamalarıyla karşılık bulaktadır. Bu tanımların yanında “etik” kelimesi birçok araştırmacı tarafından da açıklanmaya çalışılmıştır. Eser’e (2007) göre, daha çok ahlaki ya da topluluğa yerleşmiş alışkanlıkların bütünü olarak ifade edilen etik sözcüğü felsefenin bir dalı olarak ahlaki davranışları ifade etmekte bir davranışın doğru ya da yanlış olmasından ziyade bu kanıya nasıl varıldığını açıklamaya çalışmaktadır. Bir başka açıklamadaysa etik, kişisel çıkarları ön planda tutmayan, öznel ve görece olmayan, bir yöreye ya da kişiye bağlı olmadan evrensel değerleri savunarak aklı ön planda tutan kavramlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Yazıcı, 2011, s. 3).

“İklim” kelimesinin TDK’nin internet adresinde birçok anlamı bulunmaktadır. Bu anlamlardan mecaz olarak kullanılan bir tanımında: “Bir şeyin kuvvetli biçimde hâkim olduğu ortam.” açıklamasına yer verilmiştir (TDK, 2023). Bu tanımdan hareketle iklim kavramının daha çok bir ortamı, kurumu ya da topluluğu etkileyen bir soyut kavram olduğu bir anlamda ortamdaki atmosferi ifade ettiği düşünülebilir. Örgüt iş görenlerinin bireysel algıları olarak da ifade edilen iklim kavramı bir anlamda bireylerin beklentileri ile örgüt içindeki ortamda karşı karşıya kaldıkları durumların sonucunu ifade etmektedir (Eser, 2007, s. 7). Örgütteki bireylerin çalışma ortamı içerisinde davranışlarının algılanış yöntemi veya örgüt içindeki bireylerin ruhsal durumlarını, bu ruhsal durumların özelliklerini açıklayan kavram (Dönertaş, 2008, s. 8).

2.3. Etik İklimi

Sürekli olarak gelişen ve ilerleyen dünyada tüm toplumların bu ilerlemeye ortak olmak istemesi ve bu ilerlemeye katılabilmesi için eğitim örgütleri olarak

okullardan tam anlamıyla yararlanabilmesi gerekmektedir. Bu düşünceden hareketle okullardan tam anlamıyla yararlanmanın nasıl mümkün olacağı sorusu da beraberinde gelmektedir. Her şeyden önce okulları oluşturan tüm bileşenlerin birlik ve beraberlik içerisinde eğitimin belirlediği hedeflere ulaşabilmesi için çalışması gerekmektedir. Bu hedeflere ulaşmanın en temel etkenlerinden biri de elbette ki örgüt bireylerinin kendilerini rahat, huzurlu ve ilkel bir okul ortamında çalışması olacaktır. Böyle bir okul içerisinde çalışan bireyler ortak bir etik değerler sistemi içinde yaşadıklarında daha sağlıklı iletişim kurulacaktır. Bireyler bu etik ilkeler çerçevesinde düşüncelerini ifade edecek ve okulun ilerleyişine katkı sunacaklardır (Yılmaz, 2006, s. 26).

Rekabetin hızla arttığı ve eldeki kaynakların en iyi şekilde kullanılmasının amaçlandığı günümüz dünyasında örgütler sahip oldukları iklimle örgütün birçok bileşenini en iyi şekilde kullanmak istemektedirler. Bu açıdan baktığımızda okulların bileşenlerinin en önemlisi olan öğretmenlerin de oluşturulan bu iklimden etkilendiği düşünüldüğünde okul yöneticilerinin bu iklimi desteklemesi beklenir. Görev yaptığı kurumda istediği etik iklime sahip bir öğretmen her şeyden önce mesleki anlamda huzura sahip olduğu için görevine tam anlamıyla motive olmuştur. Bu motivasyonsa öğretmenin yaratıcı düşüncesini de beraberinde getirecektir. Yaratıcı düşünceye sahip bir öğretmen hem her durum karşısında çözüm üretebilecek hem de eğitim hedeflerine ulaşması konusunda emin adımlarla yürüyecektir. Bunun yanında bir okul yöneticisi olarak okul müdürlerinin okuldaki etik iklimi oluşturabilmesi ve bunun devamını sağlayabilmesi için dikkat etmesi gereken bazı noktalar vardır. Okul yöneticilerinin öğretmenleri motive etmesi, desteklemesi, kurum içerisinde birbirleriyle olan iyi ilişkileri teşvik etmesi, demokratik bir ortamı meydana getirmesi, adil bir ödüllendirme sistemini oluşturması, farklı fikirleri destekleyerek bireyleri cesaretlendirmesi okulda oluşacak etik iklim için önemlidir (Çekmecelioglu, 2007, s. 83).

Bireylerin günlük hayatında birçok defa etik ve ahlak kavramlarını kullandığı gözlenmektedir. Hayatımızın birçok yerinde kullandığımız etik kavramı bizim davranışlarımızın belirleyicisi olmakla birlikte çevremizdeki bireylerin eylemlerinin de zihnimizdeki açıklayıcısı konumunda bulunmaktadır. Sürekli gelişen ve rekabet

ortamının arttığı iş dünyamızın da hayatımıza bu kadar girmiş ve davranışlarımızı şekillendirmiş bir kavramdan uzak kalması elbette beklenemez. Artan bilimsel çalışmalarla sürekli araştırılan, incelenen örgüt performansının da etik iklimle ilişkisi hakkında çalışmalar çoğalmıştır. Bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamının hem bireyin performansını etkileyip etkilemediği hem de bireyden hareketle örgütten beklenen hedeflerin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği ya da bunların ne kadarını gerçekleştirdiği düşüncelerinin etik iklimle ilişkisi merak edilmiş ve araştırılmıştır (Biçer, 2017, s. 12).

Kohlberg, etik alanında birçok ülkede yaptığı araştırmalarıyla tanınmış ve bu araştırmalar sonucunda bireyin hayatını belirli süreçler içerisinde incelemiştir. Bu incelemeler neticesinde ortaya çıkan üç temel evreden söz etmiştir. Bu evreler “Gelenek Öncesi Evre, Geleneksel Evre ve Gelenek Sonrası Evre” başlıklarından oluşmaktadır. Gelenek öncesi evrede bireyin bağımlı olması ve çıkarıcı olması, geleneksel evrede kişilerarası uyum ve kanun-düzen, gelenek sonrası evredeyse toplumsal anlayışla evrensel ilkeler vardır (Topses, 2009, s. 192). Martin ve Cullen, Kohlberg’in etikle ilgili araştırmalarından etkilenecek etik iklimle ilgili çalışmalar yapmışlardır. Martin ve Cullen’e (2006) göre etik iklim, örgütün ilke ve politikaları sonucu ortaya çıkan davranışların sonucunda örgüte hakim olan iklim olarak ifade edilir. Bu tür iklimlerde örgüt bireyleri kararlar alırken örgütte belirlenmiş olan ilkeleri dikkate alırlar. Onlara göre davranışlarda neyin doğru neyin yanlış olduğu etik iklimle göre belirlenmiştir ve bireyler ona göre hareket edilmelidir. Bu açıdan bakıldığında etik iklim örgüt bireylerinin davranışlarına yön vermiş ve bu davranışların temelini oluşturmuştur. Bu tanımlamada en belirgin etik iklim özelliği örgüt bireylerinin hangi davranışların etik olduğuyla ilgili kararları anlamalarını ve muhakeme yapmalarını sağlar.

İnsanların hayatlarını şekillendirerek onları yönlendiren birçok etken vardır. Bu etkenler kişilerin eylemlerini ve düşüncelerini yönlendirmenin yanında onlara yol göstererek bireylerin davranışlarını da etkilemektedir. İş görenlerin bulundukları ortamdaki davranışlarını etkileyerek bireylere yol gösteren, onların hayata bakışlarını belirleyen, dünyayı algılamalarında etkili olan değerlerden biri de kuşkusuz bireyin görev yaptığı örgütü kuşatan etik iklimidir (Çalışkan, 2023, s. 3).

Aksoy ve arkadaşlarına (2017) göre, örgüt iklimi bir anlamda bireylerin algılayış biçimleri olarak ifade edilmektedir. Bireyler, örgüt içerisinde görev yaptıkları süre boyunca bu çalışma ortamından etkilenmektedirler. Bu ortam içerisinde nasıl davranmaları gerektiği konusunda da fikir sahibi olan bireyler bir anlamda çalıştıkları kurum içerisinde örgüte hakim olan bir iklim tarafından yönlendirilirler. Bununla birlikte çalışanlar, örgütte iş görenlerin algılarından hareketle örgüt içindeki işleyiş hakkında da fikir sahibi olurlar. Bu düşüncelerin belirleyicisi olarak örgüt içinde yardımlaşmanın olup olmadığı, bireylerin birbirleriyle iletişimi ve etkileşiminin boyutları, yaratıcı düşüncelerin örgütteki yeri, örgüt içinde farklı fikirlerin nasıl karşılandığı, yenilikçiliğe karşı örgütteki algının nasıl olduğu, örgütün işleyişi, empati kültürünün varlığı ifade edilebilir.

Her örgütün kendine has, kendi şartlarına göre ortaya çıkan, örgüt bireyleri tarafından algılanan, bireylerin örgüt içindeki etkinliklerini şekillendiren bir atmosferi mevcuttur. Bireylerin örgüt içerisinde yaptıkları eylemleri hangi ortam içerisinde yerine getirdikleri ve bu eylemleri yerine getirirken nasıl bir algı içerisinde oldukları etik iklimle açıklanabilir. Bir örgütteki bireyler mevcut iklimden hareketle davranışlarından hangilerinin doğru olduğu ya da hangilerinin yanlış olduğu sonucuna ulaşırlar. Bireyler yine etik iklim sayesinde “Hangi davranışlarımız ödüllendirilecek ya da hangi davranışlarımız doğru bulunmayacaktır?” sorularına yanıt bulabileceklerdir. Bu açıklamalardan hareketle etik iklim bir anlamda örgüt bireylerinin davranışlarının yol göstericisi ve şekillendirici olarak ifade edilebilir. Örgütteki etik iklim sayesinde her birey örgüt içerisindeki davranışlarını, eylemlerini kontrol edebilir ve şekillendirebilir (Büte, 2011, s. 173).

Örgüt çalışanları görev yaptıkları kurumlarında görevlerini yerine getirirken sürekli olarak gözlem yapmakta ve bu gözlemler neticesinde de bireylerde birtakım algılar oluşmaktadır. Bu algıların oluşmasında ve şekillenmesinde örgüt içerisindeki genel yargılar rol oynamaktadır. Farklı farklı birçok konuda örgüt bireyleri zaman içerisinde farkında olmadan fikir birliğine varabilir. Bu fikir birliğinde örgütün ilkeleri ve ortaya çıkan durumlar karşısında nasıl bir yol izleneceğini belirten talimatlar etkilidir. Bireyler zaman içerisinde bu ilkelerin ve talimatların farkına varacak ve ona göre hareket edeceklerdir. İlkeler ve talimatlar

kurumdaki etik iklimin temelini oluşturacak ve örgüt çalışanlarını yönlendirecektir. Bu açıdan bakıldığında etik iklim için örgütteki ilkeler ve talimatlar neticesinde ortaya çıkan ve bireylerin davranışlarını şekillendiren ortak düşünceler tanımlamasını yapmak yerinde olacaktır (Elçi & Alpkan, 2006, s. 143).

Etik iklim, kavram olarak bir örgütün birden çok bileşeninin bir araya gelerek çalışanlarını etkilemesi olarak ifade edilebilir. İş görenler örgüt içerisindeki etik ilkelerin neler olduğunu, herhangi bir durumda nasıl davranılması gerektiğini, birbirleriyle olan ilişkilerin sınırlarının neler olduğunu, olayların ve durumların sonunda ortaya konan davranışın nasıl olması gerektiğini örgüt içindeki etik iklime bakarak tanımlamaya çalışırlar. Tanımlanan bu etik iklim bir anlamda örgütün ruhsal durumunu ortaya koyacak ve yapılan birçok etkinliği olumlu ya da olumsuz anlamda etkileyecektir. Etik iklimin örgütlerin hedeflerine ulaşması açısından bu denli önemli olması birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve son yıllarda bu konuyla ilgili araştırmalar giderek artmıştır (Kahveci, 2019, s. 23).

Demirtaş'a (2013) göre etik iklim, bir örgütün kodları sonucu ortaya çıkan ve bireylerin davranışlarını yönlendiren kurallar bütünlüğü sonucu oluşan algı olarak ifade edilmektedir. Örgüt içerisinde bireylerin yol göstericisi konumundaki ilkeler etik iklimin temelini oluşturmaktadır. Bireyler, ilkelerin açık bir şekilde ortaya konmadığı durumlarla karşılaştığında nasıl davranacakları konusunda kararsız kalabilirler. Bu açıdan bakıldığında ilkelerin açık, anlaşılır ve geniş kapsamlı olması örgütteki etik iklimin oluşmasını ve anlaşılmasını kolaylaştırabilir. Bunun yanında örgüt çalışanlarının farklı bireylerden oluşması ve örgüt hedeflerinin farklı olması da oluşan etik iklimin örgütten örgüte farklılık göstermesine de neden olabilir. Örgütler oluşturdukları etik iklim konusunda farklılık gösterse de kendilerine koydukları hedeflere ulaşma konusunda ortaklık göstermektedirler çünkü her örgütün amacı belirledikleri hedeflere ulaşmaktır. Hedeflere ulaşmak isteyen örgütler de çalışanlarına sorunlarla karşılaştıklarında nasıl davranmaları gerektiği, örgütteki etik ilkelerin neler olması gerektiği konularında ortak bir algı oluşturmalarıdır. Bu etik iklim algısıyla bireyler örgüt içerisinde yollarını daha kolay bulabilirler.

Etik iklim, örgüt bireylerinin çalışma alanlarında geçirdikleri zamanla beraber var olduğuna inandıkları bir kavramdır. Etik iklimin ortaya çıkmasında

örgütün belirlediği politikalar ve etik ilkeler belirleyicidir. Bu etik ilkeler zamanla bireylerin örgüt içindeki yaşamlarının belirleyicisi olacak ve onların hayata bakışlarını şekillendirecektir. Bir anlamda bu etik değerler aracılığıyla örgütü algılayan birey o duygu ve düşüncelerle örgütteki görevini yerine getirecek ve örgütün hedeflerine yönelecektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde etik iklim için bir anlamda örgüt bireylerinin yaptıkları işleri etkileyen algıları olarak ifade etmek yerinde olacaktır. Örgüt içindeki bireyin nasıl düşünmesi gerektiği, örgütü ve işini nasıl algılaması gerektiği, örgütün hedeflerine nasıl odaklanması gerektiği sorularının cevabının da belirleyicisi olarak etik iklimi düşünebiliriz (Doğan & Kılıç, 2014, s. 271).

Örgütler hayatlarına devam edebilmek için her şeyden önce bir değerler sistemi yaratarak kendilerinden beklenen hedeflere ulaşmalıdırlar. Bu değerler sistemi örgüt içindeki bireylerin de farkında oldukları etik ilkeler çerçevesinde meydana gelmelidir. Görev yaptığı kurum içerisinde tüm bireyler tarafından net bir şekilde ilkelerle ortaya konmuş olan etik değerler kurumdaki tüm çalışanlar üzerinde olumlu etki bırakacaktır. Bu anlamda etik iklim ve bunu ortaya koyarak tüm bireylere hissettirmek örgütler ve dolayısıyla bir eğitim örgütü olarak okullar için oldukça önemlidir (Tekin & Çelik, 2017, s. 72).

Etik iklim; bir örgütte iş görenlerin aldığı kararlarda etkili olan, bireyleri yönlendiren algılar bütünü olarak ifade edilebilir. Örgüt içindeki bireyler etik iklim sayesinde ahlaki değerler oluşturmakta ve bunları iş hayatında uygulamaktadırlar. Bu özellikleri bakımından etik iklimin örgüt içerisindeki varlığını somut bir şekilde görmek de mümkün olmayabilir. Örgüt üyeleri çalışmaları sırasında örgüt içinde birbirlerine yardım eden, yaratıcı fikirler ortaya koyan, ikili ilişkilerde kişisel menfaatlerinden çok iş arkadaşlarının ve örgütün menfaatini öncelik olarak kabul eden, adaletli bireyler olarak dikkat çekmektedir. Bir anlamda etik iklim için örgüt içindeki bireylerin nasıl davranmaları gerektiğini yönlendiren, kurumun geneline hakim olan etik değerler bütünlüğü ve örgütte hakim olan algılar bütünlüğü olarak ifade etmek yerinde olacaktır (Yurdakul, 2013, s. 44).

Okullar bulundukları çevre ve meydana gelen bileşenlerinin özellikleri bakımından bölgeden bölgeye farklılık gösterebilen kurumlardır. Bu açıdan

bakıldığında her okul ait olduğu çevrenin şartlarına göre ya da okulu oluşturan çalışanlar, öğrenciler ve velilerin kişilik özelliklerine göre şekillenebilir çünkü okullar bu bileşenlerin bir araya gelerek oluşturdukları bir bütündür. Okulların meydana getiren iklimin tanımını yaparken de bir anlamda bu bütünlüğün oluşturduğu bireylerin kişilik özelliklerini de dikkate almak gerekir. Bir anlamda da okulların iklimi bu iklimi meydana getiren bireylerin kişilikleridir diyebiliriz. Sonuç olarak okullardaki iklim için farklı farklı bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları kişilik özelliklerinden meydana gelen bir çalışma ortamıdır tanımlaması yerinde olacaktır (Aydoğan, 2019, s. 8).

Martin ve Cullen'e (2006) göre etik iklim; örgütteki bireylerin görevlerini yaparken olaylara hangi açılardan bakmaları gerektiğini, olayları nasıl yorumlamaları gerektiğini ve tüm bu süreçler sonucunda da bu durumlarla nasıl başa çıkabilmelerinin temelini oluşturur. Bunun yanında etik iklim bir anlamda farklı kişilerin ve yaşantıların bir araya gelerek hayatı farklı yorumlayışlarını örgüt için daha verimli bir hale getirebilmek için ilkelerden oluşan bir örgüt ruhu olarak da ifade edilebilir (Yoğurtcu, 2021, s. 18).

2.4. Victor ve Cullen'in Etik İklım Sınıflandırması

Victor ve Cullen (1988), alan yazında “etik iklim” kavramını ilk olarak ortaya atmış ve bu konuyla ilgili araştırmalar yapmışlardır. Victor ve Cullen'e (1988) göre etik iklim, örgüt içerisindeki bireylerin temel ilkeler çerçevesinde yaptıkları davranışların doğru olduğunu kabul ettikleri ya da yanlış olarak düşündükleri bir bütünü ifade etmektedir. Örgütteki etik iklim iş görenler tarafından yapılan eylemlerin örgüt tarafından nasıl değerlendirileceğini belirler. Bu etik çerçeveler ekseninde eylemler kimi zaman doğru olarak kabul edilirken kimi zaman da örgüt etik iklimine uygun olmadığı için uygun bir davranış olarak ifade edilmez (Altaş & Kuzu, 2013, s. 30).

2.5. Etik İklimin Türleri

Victor ve Cullen'e (1988) göre, etik iklimin boyutları analiz boyutları ve etik boyutlardan oluşan altı başlıktan meydana gelmektedir. Analiz boyutları sırasıyla bireysel, yerel ve evrensel boyutlardan meydana gelirken etik boyutlar da bencil, yardımsever ve ilkel boyutlarından oluşmaktadır.

Tablo 2.1: Etik İklim Modelinin Teorik Türleri

		ANALİZ BOYUTLARI		
ETİK BOYUTLARI		Bireysel	Yerel	Evrensel
	Bencil	Kişisel Çıkar	Örgüt Çıkarı	Verimlilik
	Yardımsever	Arkadaşlık	Takım Çıkarı	Sosyal Sorumluluk
	İlkesel	Kişisel Ahlak	Örgüt Kuralları	Yasalar ve İlkeler

Kaynak: B. Victor & B. J. Cullen (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. Administrative Science Quarterly, 105.

Tablo 2.1 incelendiğinde Victor ve Cullen'in (1988) Etik İklim Modeli analiz ve etik boyutlar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Etik boyutta sırasıyla “bencil, yardımsever ve ilkesel” başlıkları yer alırken analiz boyutunda “bireysel, yerel ve evrensel” başlıkları yer almaktadır. Bencil etik boyutu sırasıyla bireysellikte kişisel çıkara, yerelde örgüt çıkarına evrensellikte ise verimliliğe karşılık gelmektedir. Yardımseverlik etik boyutu ise bireysellikte arkadaşlığa, yerelde takım çıkarına, evrenselde ise sosyal sorumluluğa karşılık gelmektedir. Son olarak etik boyutlardan ilkesel başlığıysa bireyselde kişisel ahlaka, yerelde örgüt kurallarına, evrenselde ise yasalar ve ilkelere karşılık gelmektedir.

2.5.1. Bencil İklim

Etik boyutlardan bencil iklimi analiz boyutlarıyla sırasıyla değerlendirdiğimizde ilk olarak karşımıza bireysellik çıkmaktadır. Bireysellikte daha çok kişinin kendi çıkarlarını dikkate alarak hareket etmesi ve tercihlerini ona göre yapması esastır, önemli olan kendi yararlarıdır. Yerel boyutta değerlendirdiğimizde ise örgüt çıkarları ön plandadır. Bu boyutta ise önemli olan örgütün çıkarlarıdır. Son olarak da evrensellik boyutunu ele alırsan örgütten daha büyük olan mesleki birlik gibi yapılarda karşımıza çıkmakta ve bu yapıların çıkarları her şeyden üstün tutulmaktadır (Victor & Cullen, 1988, s. 106).

2.5.2. Yardımsever İklim

Yardımsever iklimde bireyler bencil iklimin aksine kendi çıkarlarından uzaklaşarak arkadaşlarıyla daha da bütün olmaya çalışırlar ve “Biz kimiz?” sorularına cevap aramaya yönelirler. Bireysellikte diğer insanlar dikkate alınarak bireyler bencillikten uzaklaşmışlardır. Yerel düzeyde ise örgüt dikkate alınmış ve takım arkadaşlarının çıkarları ön plana çıkmıştır. Başkalarını düşünme eylemi kişide empati özelliklerini geliştirmiş ve bireyi bencillikten uzaklaştırmıştır. Son

olarak da evrensel düzeyde kendi toplulukları dışında diğer topluluklar da göz önünde bulundurulmuş ve onların çıkarları dikkate alınmıştır (Victor & Cullen, 1988, s. 107).

2.5.3. İlkesel İklim

İlkesel iklim tipinde temel belirleyici her zaman ilkeler ve prensipler olmuştur. Bu tipte kanunlar, prensipler her şeyden üstündür. Bireysel boyutta çalışanlar kendi ilkelerini belirleyip o etik anlayışına göre yaşamaktayken yerel boyutta belirleyici örgütün ilke ve prensipleri olmuştur. Evrensel boyutta ise örgütten daha büyük toplulukların koyduğu temel prensipler ilkeler olarak kabul görmüştür. İlkesel iklim genel olarak her düzeyde ilkeleri belirleyici olarak kabul etmiş ve hiyerarşi içerisinde herkesi bağlayıcı kılan ilkeler oluşturmuştur (Victor & Cullen, 1988, s. 107).

Etik iklimin boyutlandırmasını analizlerle ortaya koyan Victor ve Cullen (1988) çalışmalarında etik iklimin beş boyutundan da söz ederek bu etik iklim türlerine farklı bakış açısı sunmuşlardır. Bu boyutlandırmalar sırasıyla: yasa ve kurallar, önemseme, araçsallık, bağımsızlık ve son olarak da kurallar olarak ifade edilmektedir (Martin & Cullen, 2006, s. 178).

Tablo 2.1: Sıkça Rastlanan Etik İklimi Türleri

ETİK BOYUTLARI	ANALİZ BOYUTLARI			
		Bireysel	Yerel	Evrensel
	Bencil	Araçsallık		
	Yardımseverlik	Önemseme		
	İlkesel	Bağımsızlık	Kurallar	Yasa ve Kurallar

Kaynak: Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 178.

Tablo 2.2 incelendiğinde Martin ve Cullen'in (2006) Sıkça Rastlanan Etik İklim Türleri analiz ve etik boyutlar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Etik boyutta sırasıyla “bencil, yardımsever ve ilkesel” başlıkları yer alırken analiz boyutunda “bireysel, yerel ve evrensel” başlıkları yer almaktadır. Etik boyutlardan bencillik başlığı bireysel ve yerelde “araçsallık” kavramıyla ifade edilmişken yardımseverlik başlığı yine bireysel, yerel ve evrenselde “önemseme” şeklinde ifade edilmiştir. Son olarak da etik boyutlardan ilkesellik başlığı sırasıyla bireysellikte “bağımsızlık”, yerelde “kurallar”, evrenseldeyse “yasa ve kurallar”

kavramlarına karşılık gelmektedir. Bu tabloda da belirtildiği gibi etik iklimle ilgili yapılan birçok araştırmada “Araçsallık, Önemseme, Bağımsızlık, Kurallar ve Yasa ve Kurallar” başlıkları karşımıza çıkmaktadır.

Araçsallık: Bu etik iklim türünde bireyler daha çok kendi çıkarlarını düşünerek bencilliği ön planda tutarlar. Burada önemli olan davranışların birine zarar verip vermemesi değil kendi çıkarlarına yararlı olup olmamasıdır. Kişisel yararın yanında örgüt çalışanları örgüt için de yararlı olanları hesaba katacak ve ona göre hareket edecektir. Bir anlamda burada önemli olan birey ve örgüttür. Birey ortaya koyduğu davranışlarda kendini ve ait olduğu örgütün çıkarlarını ön planda tutmaktadır.

Önemseme: İnsanın en temel özelliklerinden biri de kuşkusuz başka insanları düşünmek kimi zaman da kendini o insanların yerine koyarak hareket etmektir. Etik iklimin bu boyutunda kişilerin kendinden dışındakilere de değer vermesi, onların özelliklerine saygı duyarak buna göre hareket etmesi söz konusudur. Çalışanlar şefkatli bir davranış içerisinde hareket ederek insancıl bir yaklaşım sergilerler. Yardım ederek iyilik yapmaya çalışmak temel ilkeyi oluşturmuştur. Buradaki iyilik, şefkat ve yardımlaşma kavramlarının birey ve örgüt boyutunda düşünülmesi gerekmektedir.

Bağımsızlık: İnsan yaşamı boyunca kendine ait bir etik ilkeler bütünlüğü oluşturabilir. Kişinin yaşamındaki tecrübeler ve akılcı düşünce bu ilkelerin temelini oluşturabilir. Bu iklim türünde bireylerin davranışlarını belirleyen yine bireyler tarafından ortaya konmuş olan ahlaki ölçütlerdir. Burada örgüt çalışanı kendi belirlediği ahlaki ölçüte göre hareket eder. Dışsal faktörler kişinin davranışlarında çok etkili değildir temel belirleyici kişinin belirlediği kişisel ahlaktır.

Kurallar: Hayatımızın birçok anında bizim davranışlarımızı şekillendiren, bu davranışlara yön veren ve uyulması gereken bir dizi kurallar vardır. Örgütsel davranışların belirlenmesinde esas olanın kuralların olduğu bu iklim tipinin temel belirleyicisi ortaya konmuş bir dizi ilkelerdir. Bu ilkeler örgüt çalışanları kadar örgütün üst düzey kadrosunu da ilgilendirmektedir. Belirlenen bu ilkeler dahilinde

ortaya çıkan kurallar örgütün yönetici kadrosu da dahil tüm çalışanları kapsamakta ve onların davranışlarının belirleyicisi olmaktadır.

Yasa ve Kodlar: Etik iklimin bu boyutunda bireyler daha çok yasalara ve kurallara uymaktadırlar. Bu iklim tipinin hakim olduğu örgütlerde bireyler karar verirken dışsal olarak ortaya konmuş yasaları dışsal kodları dikkate almaktadır. Birey bu yasa ve kodlarla belirlenen ilkelere uymayı öncelik olarak kabul ederler (Martin & Cullen, 2006, s. 178; Gölcür, 2022, s. 15).

2.6. Arnaud'un Etik İklim İndeksi

Alan yazında kabul görmüş ve sıkça kullanılan Victor ve Cullen'in etik iklim sınıflandırmasının gözden geçirilmesi gerektiği ve yeni bir yaklaşımla sınıflandırmanın yapılması gerektiği fikrinden hareketle Rest ve Narvaez (2014) çalışmasında dört bileşenden oluşan yeni bir model üzerinde çalışmıştır. Rest ve Narvaez, bireylerin etik davranışlarda bulunabilmesi için dört temel süreç sıralamıştır. Çalışmasında bu kavramları ahlaki duyarlılık, ahlaki yargı, ahlaki motivasyon ve ahlaki karakter şeklinde ifade etmiştir (Arnaud, 2010, s. 346).

Rest ve Narvaez (2014), ahlaki duyarlılığı ahlaki anlamda bir sorunu fark eden bireyin empati kurarak sorumluluk alması olarak ifade eder. Ahlaki yargıyıysa bireyin akıl yürüterek hareket etmesi ve seçim yapması olarak açıklayan Rest, ahlaki motivasyon için kişinin etik değerlerinin herkesi önemseyen, bunun yanında adalet ve yardımlaşmaya öncelik veren özellikleri taşıması gerektiği şeklinde bir açıklama yapar. Son olarak ahlaki karakter için bireyin etik değerlerini kendisinin belirlediğini ve kendini kontrol ederek değerlendirmeler yapabileceğini açıklar. Tüm bu açıklamaların sonunda bireyin davranışlarının tek bir değişkenle açıklanamayacağını bu davranışın bireyin kendi içinde yaşadığı birçok sürecin sonucu olduğunu ifade etmiştir (Rest & Narvaez, 2014, s. 243).

Arnaud (2010), etik iklimi ahlaki duyarlılık, ahlaki yargı, ahlaki motivasyon ve ahlaki karakter bileşenleri üzerine kuran Rest'in (1984) çalışmalarından yararlanarak yeni bir etik iklim indeksi oluşturmuştur. Çalışmasında kolektif ahlaki duyarlılık, kolektif ahlaki yargı, kolektif ahlaki motivasyon ve kolektif ahlaki karakter tanımlamaları yapan Arnaud (2010)

araştırmasında etik iklim indeksinin etik ve ahlaki değerlere ilişkin yordayıcı bir geçerliğe sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Arnaud, 2010, s. 345).

Kolektif Ahlaki Duyarlılık Normları-Farkındalık ve Empatik Düşünce: Toplumda daha çok yaygın olan değerleri ifade eder. Birey etik konuların farkındadır. Ahlaki anlamda çevresiyle kendisi arasındaki farklılıkları görebilir ve buna göre hareket eder. Birey kuralların çiğnenmemesi gerektiğini düşünerek çevresindeki ahlaki değerlere karşı duyarlı bir şekilde hareket eder. Bunun yanında empati kuran bireyler çevrelerindeki ahlaki olmayan durumlar ve haksızlıklar karşısında duyarsız kalmamalı düşüncesi vardır. Bazen birbirleri için üzülmeyen bireyler olabileceği gibi genel durumun birbirini düşünen, saygılı ve empati kurabilen bireyler olması gerektiği fikri vardır (Arnaud, 2010, s. 354).

Kolektif Ahlaki Yargı Normları-Benliğe ve Başkalarına Odaklanma: Bu ahlaki normda iki farklı durum söz konusudur. Birey kendine odaklanabildiği gibi ahlaki norm bakımından başkalarına da odaklanabilir. Kendine odaklandığı durumda diğerlerinin sorunlarından önce kendi karşılaştığı sorunlara odaklanma söz konusudur. Birey kendi belirlediği ahlaki değerlere odaklanarak karar verir. Diğer bir norm ise başkalarına odaklanmadır. Bu ahlaki normda bireyden beklenen çevresindekilerinin iyiliğini düşünme ve onda göre hareket etme söz konusudur. Bireyden beklenen her zaman başkalarını düşünmek ve çevresindekilerin iyiliği için uğraşmak söz konusudur (Arnaud, 2010, s. 354).

Kolektif Ahlaki Motivasyon: Bireyler karar alırken davranışlarını oluşturan etik endişelerinin diğer kaygılarla ilişkisini değerlendirir. Birey etrafındaki ahlaki davranışları inceler ve çevresinde bu ahlaki davranışların olup olmadığına odaklanır. Bireyin çevresinde odaklandığı davranışlar dürüstlük, adalet ve yardımlaşma şeklinde sıralanabilir. Bu davranışları inceleyen birey güce ve kişisel başarıya ulaşmak için değerlendirmeler yapabilir (Arnaud, 2010, s. 349).

Kolektif Ahlaki Karakter: Birey kendi belirlediği etik değerlere göre davranır ve bu davranışlarının sorumluluğunu üstlenir. Birey için önemli olan çevresindekiler için sorumluluk üstlenmesidir. Her birey ortaya koyduğu davranıştan sorumludur ve bu sorumluluk bilinciyle yaptığı davranışları kontrol

edebilirler. Ahlaki anlamda ikilemde kalan bireyin doğruyu bulabilecek ve gerekeni yapabilecek yapıya sahip olması söz konusudur (Arnaud, 2010, s. 355).

2.7. Etik İklimin Önemi

Örgütler birçok bireyin bir hedef doğrultusunda hareket etmeleri için bir araya gelmiş topluluklardan oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bir araya gelen bu bireyleri ortak bir değerde toplayabilmek, karşılaşılan durumlarda bu değerlere karşı tepkiler ortaya koymalarını sağlayabilmek oldukça önemlidir. Bu etik ilkeler örgüt çalışanlarını kucaklayacak, onlara rehberlik edecektir. Bu rehberlik bireylerin karşılaştıkları durumlarda “Ne yapabilirim veya nasıl yapabilirim?” sorularına daha kolay cevap bulmalarını sağlayacaktır. Bunun yanında ortaya konan bu etik ilkeler örgüt çalışanlarını kucaklayarak örgüt içindeki birlik ve beraberliği kuvvetlendirecektir (Yılmaz, 2006, s. 26).

Etik iklimin henüz oluşmadığı örgütlerde örgütle ilgili olumsuz fikirler oluşmakta, iş görenlerin işe odaklanmaları ve yüksek performans göstermeleri azalmakta, örgüt içerisinde güven hissi azalarak bireylerin göreve devam etme durumu azalmakta ya da çalışanlarda göreve gelme isteksizliği oluşmaktadır. Bunlarla beraber bulunduğu kuruma isteksiz gelen bireylerin örgüt hedefleri için uygun teknikleri bulması ya da kullanması zorlaşmakta, örgüt içindeki bireylerde yaratıcılık azalmakta ve tüm bunların neticesinde de bireylerdeki bu olumsuz iklim önce çalışanların ardından da örgütün verimini azaltmaktadır (Akburak, 2019, s. 10).

Eğitim örgütleri olarak okul ikliminin ortaya çıkmasında, şekillenmesinde ve gelişmesinde okul içindeki birçok değişkenin etkili olduğu görülmektedir. Her okulun birçok değişken sonucu ortaya çıkan birbirinin aynısı olmayan bir atmosferi vardır. Farklı farklı öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşan okullar kendi iklimlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu değişkenlerin farkında olarak ortaya çıkan davranışlar okulun iklimi üzerinde etkili olmaktadır (Kahveci, 2019, s. 22). Bunun yanında etik iklim bir örgütün aldığı kararlarda oldukça belirleyici bir rol oynamaktadır. Bir örgütte etik iklimin durumu örgütün geleceğiyle ilgili bireylerin kararlarını etkileyerek örgütün geleceğini şekillendirecektir. Bu anlamda örgüt liderlerinin etik iklim kavramının farkında olması ve bu iklimin pozitif anlamda oluşturulması konusunda bilinçli olmaları gerekmektedir (Çalışkan, 2023, s. 11).

2.8. Etik İklim İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

İçinde yaşadığımız yüzyılda etik değerlerin önemi daha da anlam kazanmış ve etik iklimin örgütler üzerindeki etkisi üzerine araştırmalar son yıllarda artmaya başlamıştır. Bu bölümde 2015-2023 yılları arasında yurt içi ve yurt dışında etik iklimle ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmalarda etik iklimin farklı farklı değişkenlerle ilişkilerine, etik iklimin önemine ilişkin bulgulara yer verilerek etik iklime farklı pencerelerden bakılmak amaçlanmıştır.

2.8.1. Etik İklim İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Demir ve Karakuş (2015), Hatay ili Kırıkhan ilçesinde 621 öğrenci ve 200 öğretmenle nicel ve 30 öğretmen ve 10 öğrenciyle nitel olmak üzere karma bir çalışma ortaya koymuştur. Öğretmen ve öğrencilerle yaptığı “Etik İklim ile Öğretmen ve Öğrencilerin Güven ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında etik iklimi güven ve motivasyon ilişkisine göre incelemiştir. Çalışma sonucunda etik iklimin öğretmenin öğrenciye duyduğu güveni, öğrenci ve öğretmen motivasyonunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında çalışmada ulaşılan bir başka sonuçsa etik iklim, öğretmenlerin ve öğrencilerin karşılıklı güven duygusunu ve her iki tarafın da işi gerçekleştirme motivasyonunu etkilediği şeklindedir.

Özen ve Durkan (2016), “Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Öğretmenlik Meslek Etiği Arasındaki İlişki” adlı çalışma ortaya koymuşlardır. Çalışma Giresun ilinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 598 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmalarında örgüt içerisinde yardımseverliğin ve örgütte mesleki çalışma ilkelerinin ön planda olduğu, arkadaşlık ilişkilerine önem verilen bir iklimle öğretmenlik mesleği etik ilkeleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında etik iklimin demografik özellikleri (cinsiyet, kıdem, kurum türü) etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşil ve arkadaşları (2017), örneklemini akademisyenlerin oluşturduğu “Etik İklim Algısı ve Bireysel Sonuçlar Üzerine Etkisi” adlı bir çalışma ortaya koymuşlardır. Çalışmalarının örneklemini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesindeki 100 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmalarında etik iklim algısının akademisyenlerin iş tatmini, yenilikçi davranışı, örgütsel vatandaşlık

davranışı ve bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği bunun yanında işten ayrılma ve performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Hendekçi (2017)'de Diyarbakır il merkezinde örneklemini 252 öğretmenin oluşturduğu bir çalışma ortaya koymuşlardır. “Algılanan Örgütsel Etik İklimin İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Etik Dışı Davranışlarına Etkisi (Diyarbakır Merkez İlçeleri Örneği) ” adlı çalışmalarında değişkenlere (kıdem, cinsiyet, öğretmen sayısı) göre etik iklim algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında etik iklim ile etik dışı davranışlar arasında pozitif yönde orta düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışmanın bir başka bulgusuysa “yardımsever ve ilkeli” etik iklim alt boyutları ile örgütsel etik iklimin alt boyutları arasında düşük düzeyli pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kahveci (2019), Konya ilinde 662 öğretmenle yaptığı “Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi” adlı çalışmada öğretmenlerin etik iklim algılarının kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştiği sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında aynı çalışmada örgütsel erdemliliği ve etik iklimle psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Demir (2019), Hatay il merkezinde örneklemini 259 öğretmenin oluşturduğu “Etik İklim ve Okuldan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü” adlı çalışmada etik iklim öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif olarak etkilerken okuldan ayrılma düşüncelerini negatif olarak etkilemektedir sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında aynı çalışmada olumlu bir okul iklimi oluşturmak ve öğretmenlerin okula karşı ilgilerinin pozitif yönde olabilmesi için yöneticilerin etik iklime önem vermeleri faydalı olabilir önerisi de sunulmuştur.

Erdem (2021), “Örgütsel Etik İklim Algısının Çalışan Sessizliği Davranışına Etkisinde Psikolojik Güvenliğin Aracı Etkisi” adlı bir çalışma yapmıştır. Çalışma Konya ilinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 289 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada etik iklimin çalışanların sessizliğini pozitif yönde etkilediği ve etik iklimle seslilik ve güven algılarının birbirini destekleyen duygu durumları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erdem (2021) çalışmada etik iklimin

oluşturulmasının olumlu örgüt ortamı oluşturabileceği ve çalışanların sesliliğinin güçlendirebileceği önerisinde bulunmuştur.

Yoğurtcu (2021), Erzincan ilinde yapılan çalışmanın örneklemini 529 akademisyenin oluşturduğu “Bir Yükseköğretim Kurumunda Örgütsel Gücün Etik İklim ve Etik Liderlikle İlişkisi” bir çalışma yapmıştır. Çalışmasında örgütsel güçle etik iklim arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında aynı araştırmada zorlayıcı güçle etik iklim arasında herhangi bir ilişki bulunmazken etik iklimle etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Yavuz (2022), “Devlet Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Adalet İlişkisi” adlı bir çalışma ortaya koymuşlardır. Çalışma Şanlıurfa ilinde yapılmış örneklemini 1382 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Çalışmalarında devlet okullarında görev yapan öğretmenlerde örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet algıları ve aralarındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gölcür (2022), “Okullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi” adında bir çalışma yapmıştır. Araştırma Ankara ilinde yapılmış ve örneklemini 589 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada örgütsel etik iklimin örgütsel adaletle ilişkisi ve örgütsel adalet etkisi tartışılırken örgütsel etik iklimle örgütsel adalet arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

2.8.2. Etik İklim İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Cheng ve Wang (2015), paternalist liderlikle takım özdeşleşmesi arasında etik iklimin rolünü araştırmak amacıyla örneklemini 143 ekibin oluşturduğu bir çalışma yapmışlardır. Araştırmalarında etik iklimin yardımseverlik alt boyutunun otoriter liderlik ve takım özdeşleşmesine aracılık ettiğini, egoizm alt boyutunaysa kısmen aracılık ettiği sonucunu ortaya koymuşlardır. Bunun yanında etik iklimin yardımseverlik alt boyutunun yardımsever liderlikle ahlaki liderlik ve takım özdeşleşmesi arasında kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Abzari ve arkadaşları (2015), etik değerlerin işten ayrılma düşüncesinin etkisini araştırmak amacıyla örneklemi devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşan bir araştırma yapmışlardır. Çalışma sonucunda iş etiği değerlerinin çalışanların isten ayrılma niyetlerini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında birey-örgüt uyumunun farklı boyutlarının iş etiği değerleriyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bernaldez ve Gempes'in (2016), örneklemi 520 öğretmenin oluşturduğu okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stillerinin etik iklim ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkisi üzerine bir araştırma yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda okul yöneticilerinin çatışma yönetimi stillerinin etik iklim ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki üzerinde kısmen etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bernaldez ve Gempes bu bulguyla okul yöneticilerinin çatışma yönetimi tarzlarının oynadığı rolün etik iklim ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiye kısmen yardımcı olabileceği çıkarımında bulunmuşlardır.

Newman ve arkadaşlarının (2017), yılındaki çalışmalarında etik iklim üzerine bir literatür araştırması yapmışlardır. Çalışmalarında geçmiş yıllarda etik iklimle diğer değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini inceleyen bir araştırma ortaya koymuşlardır. Araştırmalarının amacındaysa etik iklimin etkilerini ortaya koyarak etik iklime farklı açılardan bakmak ve kültürün etik iklime etkisini ortaya koymaya çalışmışlardır. Böylelikle gelecekte etik iklimle ilgili yapılacak çalışmaların önemine dikkat çekmek isteyen Newman ve arkadaşları bu alanda diğer araştırmacıların dikkatlerini çekmek istemişlerdir.

Shapira-Lishchinsky ve Raftar-Ozery (2018), öğretmenlerin devamsızlıkları ve vatandaşlık davranışlarının yordayıcıları olarak liderlik ve etik iklim üzerine örnekleme 304 öğretmenden oluşan bir çalışma ortaya koymuşlardır. Çalışmalarında etik iklimin örgütsel vatandaşlığı olumlu yönde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında çalışmalarının öneri bölümündeyse etik iklimi önemseyen ve buna odaklanan okul müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha da arttırabileceği düşüncesini ortaya koymuşlardır.

Wei (2018), örneklemini 673 öğretmenin oluşturduğu okul etik ikliminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma tapmıştır. Araştırmasında okul etik ikliminin iş ahlakını pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşan Wei, kural odaklı etik iklimin örgütsel vatandaşlığın oluşmasını sağladığı bulgusuna da ulaşmıştır. Araştırmasının sonuç bölümünde iş ahlakı, okuldaki etik iklim ve örgütsel vatandaşlık arasında ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Çalışmasının öneriler bölümündeysse öğretmenlerin performansını arttırmak için etik kavramına önem verilmesi ve bu konuda tutarlı olunmasının öğretmenlerde olumlu bir okul iklimi düşüncesinin oluşmasına katkı sağlayabileceğini ifade etmiştir.

Owczarzak (2019), liderlikle etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla örneklemini 120 okul müdürünün oluşturduğu bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlikle etik iklim arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. Bunun yanında müdür liderlik stilleri ile etik iklim arasında zayıf bir ilişki olduğu sonucuysa araştırmanın başka bir bulgusudur.

Yarigholi ve arkadaşları (2019), örneklemini 320 öğretmenin oluşturduğu okul öğretmenlerinin mesleki etiğin aracılık rolüyle algılanan etik iklim ve örgütsel adalet ilişkisini inceleyen bir araştırma ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucunda etik iklim, algılanan örgütsel adalet, iş katılımı ve meslek etiğinin ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Araştırmanın öneri bölümündeysse öğretmen ve üst düzey yöneticilerin etik değerlere sahip olmaları öğretmenlerin işe katılımlarını sağlayacak ve böylelikle öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma bağlılıkları artabilir düşünceleri mevcuttur.

Awais-e-Yazdan ve Hassan (2020), etik iklimin aracılık etkisiyle insan kaynakları uygulamaları ve işten ayrılma düşünceleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla örneklemini 478 öğretmenin oluşturduğu bir çalışma yapmışlardır. Araştırmalarında etik iklimin insan kaynakları uygulamalarıyla üniversite öğretim elemanlarının işten ayrılma niyetlerine kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmanın öneri bölümündeysse üniversite yönetimlerinin oluşturdukları etik iklimle öğretim görevlilerinin işten ayrılma düşüncelerini önleyebileceği ve bu iklimle onları üniversiteye daha çok bağlayabileceği düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Enwereuzor ve arkadaşları (2020), örneklemini 336 öğretmenin oluşturduğu etik liderlikle etik iklim arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Araştırmalarında etik liderlikle etik iklim arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma yapıldığı ve etik iklimle etik liderliğin olumlu ilişkisini ortaya konduğunu ifade etmişlerdir. Enwereuzor ve arkadaşları, çalışmalarında algılanan lider dürüstlüğü ve etik iklim arasında pozitif bir ilişki ortaya koymuşlardır. Bunun yanında etik liderlikle etik iklim arasındaki pozitif ilişki de araştırmanın bir başka bulgusudur.



3. ÖRGÜTSEL SİNERJİ

Bu bölümde değişkenlerden biri olan örgütsel sinerjiyle ilgili “örgüt, sinerji ve örgütsel sinerji” konularıyla alakalı tanımlamalara, genel bilgilere ve yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Sürekli değişen ve gelişen dünyada var olan her şey değişim geçirmekte ve gelişmeye çalışmaktadır. Bir eğitim örgütü olarak düşündüğümüz okulların da değişmesi ve gelişmesi gerekmektedir. Değişimin hedeflenen amaçları yerine getirmesinde bir okuldaki en büyük görev okulun yöneticisi pozisyonundaki okul müdürlerine düşmektedir. Okul müdürleri bir okulda oluşturduğu ve bir araya getirdiği birçok özellikle eğitimi etkileyen pozisyonundadır. Bu özelliklerden biri de hiç kuşkusuz okuldaki bireyler arasındaki iletişim ve etkileşimdir. Bu iletişim ve etkileşim her bireyin kendi farklılığından aldığı enerjiyi tüm bireyler arasında bir araya getirip birleştirme, belirlenen hedeflere daha etkili ve daha çabuk ulaştırma işidir. Bu birliktelik ve oluşan etki örgütsel sinerjiyi oluşturacak ve bunu sağlayacak en büyük etken de bunun farkında olan okul müdürü olacaktır (Yıldırım, 2021, s. 4). Bu düşünceden hareketle bu bölümde örgüt, sinerji, örgütsel sinerji ve örgütsen sinerjinin önemi kavramlarıyla ilgili açıklamalar yer alacaktır.

3.1. Örgüt

Oktay’a (1996) göre örgüt; belirli bir amacı veya bir hedefi gerçekleştirmek maksadıyla bir araya gelmiş bireylerin görev paylaşımıyla otorite ve mesuliyet hiyerarşisi içerisinde akılcı, düzenli ve eş güdüm içerisinde hareketi olarak ifade edilmektedir. Bir anlamda otorite altında bir amaç için sorumluluk bilinciyle bir araya gelmiş bireyler örgütü oluşturur. (Atalay, 2005, s. 19; Ay, 2007, s. 11; Dönder, 2006, s. 2; Keskin, 2005, s. 15; Mercan, 2006, s. 6; Yücel, 2006, s. 6). TDK’de örgüt sözcüğü: Ortak bir hedefi veya işi meydana getirmek için bir araya toplanmış kurum ve bireylerin oluşturduğu birlik, bütünlük olarak ifade edilmiştir (TDK, 2005, s. 1547).

3.2. Sinerji

Sinerji kelimesine anlam olarak baktığımızda kelimenin ilk olarak Eski Yunanca’da “synergon” olarak karşımıza çıktığı görülmekte ve kelime anlam

olarak birlikte çalışmayı ifade etmektedir (Etimolojiturkce, 2023). Bunun yanında TDK'ye (2005) göre sinerji kelimesi “görevdaşlık,” olarak ifade edilirken “görevdaşlık” kelimesi ise anlam olarak aynı sözlükte bir işi gerçekleştirmek ve neticelendirmek için varılan ortak istek, güç açıklamalarına karşılık gelmektedir. Bu tanımların yanında alan yazında birçok sinerji tanımı da karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan bir tanesi ayrı ayrı güçlerin bir araya gelerek oluşturduğu birlikteliğin tek başlarına yaptıkları etkiden çok daha fazla olacağı ifade edilmektedir (Şanal, 2020, s. 43). Bir başka tanımda Ersoy (2019), bireylerin tek başına olan çabaları sonucu meydana gelen çıktıların bütünlüğünden çok daha fazlasını ortaya çıkarabilmek olarak ifade ettiği sinerjiyi daha büyük etki olarak açıklamaktadır. Bu etki ifadesi belli bir amaçları olan örgütler açısından önemli olmakla birlikte örgüt çalışanlarını ve yöneticilerini doğrudan ilgilendirmektedir. Sinerji, örgütteki tüm çalışanların örgütün hedeflere ulaşma sürecine katılarak, işbirliği içerisinde olma ve tüm bireyler arasında bir etkileşim sağlama işidir. Bu etkileşim örgütteki tüm bireyleri etkileyerek birlikte çalışmanın vermiş olduğu heyecanla ve güvenle ortaya daha büyük bir güç çıkacaktır. Bu tanım sinerji ifadesini toplamdan daha fazla güç olarak ifade etmektedir (Akçay, 2023, s. 9).

Kurban (2022) sinerjiyi; anlamlı ve etkili bir şekilde bir araya gelme, bireysel olarak çözemeyecekleri ya da daha az etkili oldukları konuları bir bütün içerisinde bir arada gerçekleştirme olarak ifade etmektedir. Sinerjinin oluşturulmasındaki en temel unsurlardan bir tanesi de bir araya gelmiş bireylerin eş güdüm içerisinde olmasıdır. Örgütü oluşturan tüm bireylerin aynı hedefler etrafında birleşerek aynı amaca birlikte yürütmesi olarak da ifade edilen sinerji kavramı örgütlerin hedeflerine ilerleyişini ifade etmesi açısından oldukça değerlidir (Uluten, 2023, s. 8). Bir başka tanımda Akpolat ve Levent, (2018) sinerjiyi hedeflere odaklanan bireylerin bir araya gelerek tek başlarına ortaya koyacaklarından çok daha fazla gücü ifade etmektedir. Burada önemli olan ortak hedefler ve eşgüdüm içerisinde bir araya gelmiş örgüt çalışanlarının meydana getirdikleri üretimdir. Birbirine bağlı olmayan bireylerin, uygun zaman içerisinde ve aynı anda bir bütünlük oluşturarak bireylerin ayrı ayrı toplamından çok daha etkili ve üstün bir bütünlük oluşturması olarak ifade edilmiştir (Balcı, 2011, s. 56). Başka bir tanıma göre sinerji, bir topluluğu oluşturan küçük parçaların bir araya gelerek oluşturdukları etkinin ya da ortaya çıkardıkları sonucun, küçük parçaların

tek başlarına yaptıklarından çok daha büyük etkili bir sonuç ortaya çıkarması olarak ifade edilmektedir (Can, 1999, s. 4).

Sinerji kavramının tanımını oluşturan birçok özellik mevcuttur. Sinerjinin hareketli bir süreç olması ve sürekli bir değişimsel süreç içerisinde yer alması bu özelliklerinden dolayı da sinerjiye önem veren bir yöneticinin her zaman öğrenmeyi öncelikli duruma getirmesi gerekmektedir. Bunun yanında sinerjide bireyler oldukça önemlidir bu yüzden her birey hiçbir özelliğine göre ayırt edilmeksizin ekip çalışması düşünülerek çok değerlidir. Sinerji işbirliğine önem veren ilişkiler bütünü olduğu gibi aynı zamanda bireyler arasında iletişimi arttırarak paylaşımı çoğaltma etkinlikleri olarak da ifade edilebilir (Harris, 2004, 358).

Alan yazında ortaya konan birçok sinerji tanımı yukarıda ifade edilmiştir. Tüm bu tanımların ortak özelliği bir araya gelerek oluşturulan güçtür. Gündelik hayatımıza baktığımızda tek başına etkisini beklenen düzeyde gösteremeyen fakat bir araya gelindiğinde oldukça etkili olunabilen durumlar vardır. Türkçede bu durumları ifade eden bazı atasözleri de mevcuttur: “Baş başa vermeyince taş yerinden kalkmaz. Yalnız taş duvar olmaz. Tek kanatla kuş uçmaz.” Bu atasözlerinden sadece birkaç tanesidir (Duman, 2021, s. 9). Bu ifadeleri sayısal olarak ifade edersek belki de sinerjinin gücünü daha iyi açıklamış oluruz. $3+4+5 > 12$ ifadesi bir araya gelmiş kişilerin toplamı ayrı ayrı toplamlarından daha büyüktür ifadesini anlatan güzel bir örnektir (Can, 1999, s. 16). Sinerji kavramında önemli olan konulardan biri de ortaya konan birlikteliğin eş güdüm içerisinde olmasıdır. Birbirine uyumlu parçaların bir araya gelerek oluşturduğu gücü ifade eden sinerjiyi tıpkı bir yapbozun bütünlüğüne benzetebiliriz. Tek başlarına bir anlamları olmayan ya da küçük bir şekliyle bir şeyler ifade etmeye çalışan parçaların bir araya gelerek oluşturduğu bütünlük, güce de benzetilebilen sinerjiyi farklı birçok şekilde ifade edebiliriz.

Sinerjinin oluşabilmesini birçok şarta bağlamıştır. Bu şartlar genel olarak: bireyleri ifade eden parçaların bütünlüğü daha da güçlendirmesi gerektiği, sinerjiyi meydana getirecek durumların çeşitlilik göstermesinin tek bir duruma bağlı kalınmaması gerektiği, sinerjiyi oluşturacak olanın bireyler değil bütünlük olması gerektiği ve bireylerin tanımlanmasında birden çok bakış açısının olması

gerektiği şekilde sıralanarak ifade edilmektedir (Balcı, 2011, s. 58). Bunun yanında Yeşil'e (2022) göre örgütsel sinerjinin oluşmasında bazı şartların oluşması gerekmektedir. Bu şartlardan ilki örgütte görev yapan bireylerin daha verimli olabileceği durumlar olmalıdır. Bunun yanında planlamaların yapılması da örgüt bireylerinin işlerini kolaylaştıracak ve örgütsel sinerjiyi arttıracaktır. Örgüt içerisinde sinerjiyi yakalamış bireyler son olarak ortak bir hedef etrafında birleşecek ve örgütün hedeflerine ulaşabilmek için yardımseverlik düşüncesi içerisinde birlik ve beraberlik duygusuyla hareket edecektir. Böylelikle tüm parçalar bir araya gelmiş olacak ve daha etkili bir örgüt ortamı oluşacaktır. Böyle bir örgütte hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş bireylerin ruhu ortaya çıkacak ve örgütsel sinerji etkisini gösterecektir.

Bir örgütte, örgütün hedeflerinin en kısa ve en etkili bir şekilde gerçekleşmesinin en temel ilkelerinden biri birbirlerine destek olan bireylerden oluşan bir yapının varlığıdır. Burada bireylerin birbirlerini desteklerken aynı zamanda hedeflere ulaşma açısından gelişimi de söz konusudur. Örgüt bireyleri gelişimi, değişimi ve dönüşümü hedeflere ulaşmada temel ilkelerden biri olarak kabul ederler ve bu düşünceye göre birbirlerine destek olup ortak amaçlara yönelirler. Bu davranışlar örgütün sinerjisini olumlu yönde etkilediği gibi bu davranışların tam tersinin yapılması olumsuz sinerji örneği de oluşturabilir. Böyle durumlar bir örgütün beklenen hedeflere ulaşmasını engelleyecek ve örgütü zayıflatacaktır (Can, 1999, s. 26).

Örgüt liderleri izledikleri politikalarla örgütsel sinerjinin şekillenmesinde etkili olmaktadır. Bu düşüncelerin farkında olan örgüt liderleri kararlarını ona göre vermekte ve örgütü ona göre şekillendirmektedir. Bir örgüt lideri sinerjiye önem veren ve çalışanlarının performansını artırarak onların iş birliğini sağlayan birçok davranışla örgüt içerisindeki verimi üst düzeye çıkarabilir (Harris, 2004, 362). Sinerjinin daha kolay ortaya çıkmasını sağlayan ya da sinerjinin ortaya çıkmasını engelleyen birçok davranış vardır. Ersoy (2019), bu davranışları iki başlık altında toplayıp “sinerjinin oluşmasını sağlayan ve engelleyen davranışlar olarak adlandırmıştır.

Sinerjinin Oluşmasını Sağlayan Davranışlar: Liderler örgütlerinde girişimciliği teşvik ederek sinerjinin oluşmasına yardımcı olabilirler. Örgütün

ihtiyaç duyduğu durumların farkında olması ya da durumları fark edip buna göre davranışlar göstermesi sinerjinin oluşmasında etkilidir. Bunun yanında bireylerin fikirlerini ortaya koymasında teşvik edici olmak ve bu fikirlerin detaylarına inerek örgütü bu duruma hazırlamak da sinerji için oldukça önemlidir. Ortaya konan bu fikirleri teşvik eden ve detaylandıran örgüt liderleri son olarak da konuyu tüm bireylerin daha iyi özümsemesi için ana hatlarıyla kısaca açıklaması da sinerjinin ortaya çıkmasını etkileyecektir. Sinerjiye önem veren örgütlerde bireyler arasında empati yeteneği gelişmiş, girişimcilik teşvik edilmiş ve yaratıcılık ön plandadır. (Ersoy, 2019, s. 31).

Örgüt içerisinde sinerjiyi oldukça öne çıkarmış bir lider sayesinde kurum içerisindeki bireyler birbirlerine fayda sağlamak için işbirliği içerisinde hareket edeceklerdir. Aynı zamanda kurum içerisinde sinerjiye önem veren bir kültür de zamanla oturmuş olacak ve örgüt sinerjik davranışları destekleyecektir. Oluşan bu sinerjik kültür sayesinde çalışanlar hem kendi performanslarını arttırmak hem de örgütün performansını arttırmak için sürekli bir gayret içerisinde olurlar (Harris, 2004, 363).

Sinerjinin Oluşmasını Engellleyen Davranışlar: Örgüt içerisindeki bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinde karşılıklı saygı oldukça önemlidir. Bireyler bu davranışı sergilemediklerinde bireyler arasındaki saygı iklimi kaybolarak bütünlük bozulacak ve örgütsel sinerji engellenecektir. Bunun yanında bireyler örgüt içindeki ilişkilerinde karşılıklı görüşleri şiddetle reddedip birbirlerini engellediklerinde kişilerde düşünceleri açıklamaktan çekinme ve içe kapanma durumları oluşacak bu da sinerjiyi engelleyecektir. Örgüt içerisinde bireyler belirli pozisyonlarda görev yapmaktadırlar. Bu pozisyonların örgüt içerisindeki diğer bireylerle olan ilişkilerde kendini üstün görerek kullanılması sinerjinin oluşmasını engelleyecektir. Örgütler birbirlerinden farklı birçok bireyin bir araya gelerek oluşturdukları kurumlardır. Bu çerçevede her bireyin sadece kendini düşünerek hareket etmesi örgüt içindeki bütünlüğü engelleyecek ve sinerjiyi bozacaktır (Ersoy, 2019, s. 31).

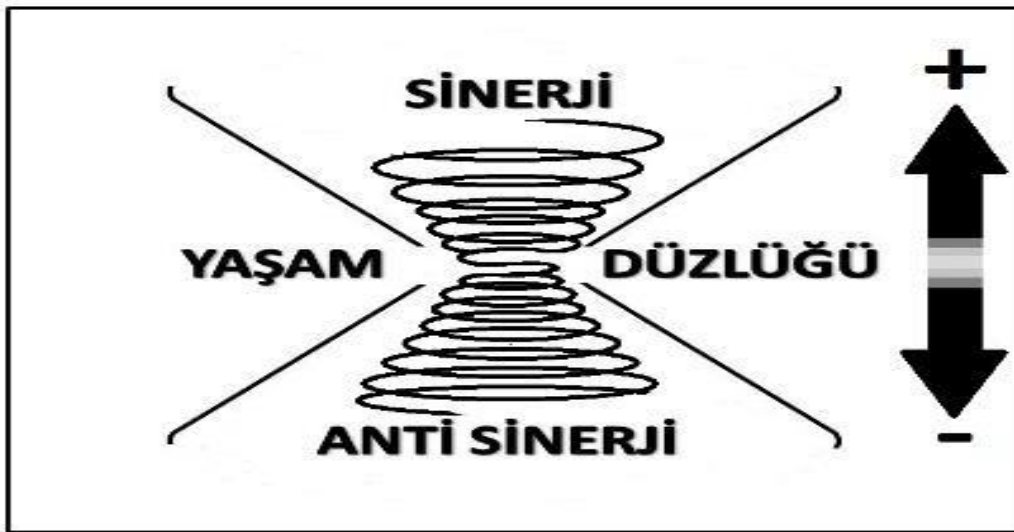
Bir örgütte sinerjinin oluşmasının engellenmesi örgüt içerisinde zamanla yerleşir ve örgütün bazı özelliklerini ön plana çıkarır. Sinerjiye sahip olmayan bir örgütte öncelik her zaman bireylerdir. Birlik ve beraberlik, bir arada hareket

etmek ve bu gücü kullanmak daha çok ikinci plandadır. Bireyciliği ön plana alan örgüt zamanla yenilikleri kaçırarak ve diğer örgütlerle olan iletişimini de azaltacaktır. Dolayısıyla bu durum örgütün performansını azaltacaktır. Sinerjiye önem vermeyen bir örgütte bireylerden yaratıcı düşünceler beklenmediği gibi her zaman ön planda olan örgüt yöneticileri olacaktır. Yöneticilerin önceliği ve örgütten beklentisiyse bireyler değil her zaman örgütün hedefleridir (Harris, 2004, s. 363).

3.3. Sinerji Türleri

Örgütlerin ya da bireylerin en temel özelliklerinden biri varlıklarını korumak ve sürdürmek istemeleridir. Alışılmışın dışına çıkan yapılar bu durumu kendi varlıklarını tehdit eden bir durum olarak algılayabilirler. Algıladıkları bu durum kimi zaman örgütü sinerjik olarak etkiler ve daha olumlu bir duruma yöneltebileceği gibi kimi zaman da örgütü sinerjik olmayan, örgütü zor durumda bırakan, akılcılığı geri plana atan durumlara yöneltebilir. İnsan doğası gereği içinde bulundukları düzenin devam etmesini ister. Farklılıkların kendileri için bir tehdit olabileceğini düşünebilir. Bireyler bu durum yerine küçük adımlarla ilerleyerek bir yol tercih etmeyi seçerler. Bu küçük adımlar ya da belirlediği düzen sinerji ve antisinerji arasındaki yaşamsal düzluğe karşılık gelmektedir (Can, 1999, s. 27).

Şekil 3.1: Yaşamsal Düzlük ve Sinerjinin Yönü



Kaynak: Can, A. (1999). Bireysel ve örgütsel performansın oluşturulmasında sosyal sinerji yaklaşımı ve bir model önerisi (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s.28

Can'a (1999) göre sinerji türleri "bireysel, grupsal ve örgütsel" olmak üzere üç başlıktan oluşmaktadır.

Bireysel Sinerji: İnsan doğası gereği yaşadığı sosyal çevreden kimi zaman etkilenirken kimi zaman da bu sosyal çevreyi etkiler. Bir anlamda kişinin çevresi bireyle özdeşleştiğinde kişi ruhsal olarak bir motivasyon yakalar. Bireysel sinerjiyi, bireyin ruhsal durumunun etrafındaki tüm yapılarla ya da kişilerle aynı anda yakaladığı armoni olarak ifade edilebilir. Birey yakaladığı bu içsel uyumla sürekli olarak üretmek, keşfetmek ve yeni şeyler ortaya koymak isteyecektir. İçsel motivasyonu yakalamış birey sürekli gücünü arttırmak isteyecek ve sinerji oluşturmaya çalışacaktır. Bu sinerjiyi yakalamış birey enerjisini hedefleri gerçekleştirmek için harcayacaktır (Can, 1999, s. 28).

Grupsal Sinerji: TDK'ye (2005) göre grup sözcüğü, ortak özellikleri olan varlık ya da nesneler bütünlüğü veya görüşleri ve çıkarları olan kimseler bütünlüğü, ekip, topluluk anlamlarına gelmektedir. Bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu grubun etkileşimi sonucunda ortak bir hedef etrafında birleşerek bütünleşmesidir. Burada bireylerin birlikteliği sonucu ortaya çıkan grup kavramı ve ortak hedefler önemlidir. Bireysel sinerjinin daha geniş ve güçlü hali olarak ifade edilebilir (Can, 1999, s. 29).

Örgütsel Sinerji: Amaç birliğiyle bir araya gelmiş bireylerden oluşan örgütler bireylerin tek başlarına yapamadıklarını başarmak amacıyla var olmuşlardır. Örgütler kendi varlıklarını sürdürmek ve etraflarına yarar sağlamak amacıyla kurulan ve belirlenen hedefleri gerçekleştirmek için var olan yapılardır. Örgüt içindeki bireylerin bütünlük içinde davranıp bir etkileşim içine girmesi ve örgütün hedeflerine odaklanması, bu odaklanma sırasında birlik ve beraberlik içerisinde hareket etmesi örgütsel sinerjiyi tanımlarken tüm bireylerin ortaya koyduğu üstün ve ortak performans da örgütsel sinerjinin oluşmasında oldukça önemlidir (Can, 1999, s. 30).

Sinerjiyi bireysel, grupsal ve örgütsel sinerji başlıklarıyla inceleyen Can (1999) bu üç başlığı da kapsayan sosyal sinerji kavramından bahsetmiştir. Can'a (1999) göre sosyal sinerjide, bu üç değişkenden her hangi birinde meydana gelebilecek bir değişikliğin tüm yapıyı etkilediğini düşünerek bütünselliğe vurgu

yapar. Farklı değişkenler birbirleriyle ilişki içerisinde ve bu düşünceyle örgütteki bireylerden ve dolayısıyla örgütten üst düzey performans alınması söz konusudur (Can, 1999, s. 30).

Balcı (2011), çalışmasından sinerjik yönetimden bahsetmektedir. Bir örgütte üretimi oluşturan temel kaynaklar, örgütü oluşturan iş görenler, örgütün işleyişi ve çalışanların örgüt içerisindeki ortamlarının hedeflenen amaçlara ulaşmada ve sinerjiyi oluşturmada etkili olduğu düşünülmektedir. Bir örgüt sinerjik bir yapı meydana getirmek için bu yapılar arasında ilişki kurmalı ve onları bir bütünlük içerisinde değerlendirmelidir.

3.4. Örgütsel Sinerjinin Önemi

Sinerjinin bireyleri bir araya getirerek örgütün hedeflerine ulaşmasının hem kolaylaştırıcı olması hem de hedeflere daha etkili ulaşılmasını sağlaması bakımından örgütler için ayrı bir önemi vardır. Örgütsel sinerjinin bilincinde olan ve bu kavrama değer veren örgütlerde örgütsel bütünlük ön planda olurken örgüt içindeki ayrışmalar ortadan kalkmakta ya da en aza inmektedir. Ayrışmaların olmadığı böyle bir örgütte etkili bir iletişim kurulacak ve bireyler arasındaki etkileşim artacaktır. Bu etkileşim de örgütsel sinerjiyi beraberinde getirecektir. Örgütsel sinerjiye gereken önemi veren örgütlerin bir başka belirgin özellikleri ise bu sinerji sayesinde örgütün tüm kaynaklarının verimli kullanılması ve örgüt hedeflerine ulaşmakta daha az zorluk yaşanmasıdır (Şanal, 2020, s. 43).

Örgütlerin daha sağlıklı bir şekilde hedeflerine ilerleyebilmeleri için örgüt içindeki bireylerin bütünlük içinde hareket ederek örgütsel sinerjiye değer vermeleri gerekmektedir. Örgütsel sinerjiye beklenen önemi veren örgütler araştırıldığında örgüt içindeki bireylerin birçok konuda ortak hareket ettiği ve birlik beraberlik duygularının yüksek olduğu görülmüştür. Elbette ki bu bütünleşme duygularıyla hareket eden bireylere sahip örgütler belirledikleri hedeflere daha kısa sürede ulaşacaklardır. Bu tip örgütler içerisinde fikir alışverişleri olmakta, örgüt üyeleri birbirlerine saygı duymakta ve birbirleri için özverili davranmaktadırlar. Örgütsel sinerjiyle yardımseverlik duyguları ön planda olan bireyler bir araya gelerek bütünü oluşturmaktadır. Bu özellikleri bakımından örgütsel sinerjiye sahip örgütlerin ve örgütsel bir yapı olarak kabul ettiğimiz okulların geleceğe yön veren rolleri düşünüldüğünde bu kavramının önemi daha

da anlaşılabacaktır. Okullarındaki örgütsel sinerjiyle hem kurumlarına hem öğrencilerine daha verimli olmaya çalışan ve eğitimin beklenen hedeflerini sahiplenen öğretmenler oluşacaktır. Birlik ve beraberlik içerisinde hareket etmenin değerinin farkında olan öğretmenler yarınlarımıza da örnek olacak ve onlara da birlik ve beraberlik içerisinde hareket edilmesi noktasında örnek olacaklardır. Böylelikle yarınlarımız olan öğrencilerin şekillenmesinde ve geleceğimizi yönlendirmesinde örgütsel sinerjinin hakim olduğu okullarda görev yapan öğretmenlerin rolü daha da önem kazanacaktır. Örgütsel sinerjiyle daha etkili ve verimli sonuçlar aldıklarını gören öğretmenler bu durumları tekrar etmek isteyecekler ve birlik beraberlik içerisinde eğitimin hedeflerine odaklanacaklardır (Yeşil, 2022, s. 4).

Örgütler belirledikleri hedeflere en kısa sürede ve etkili bir şekilde ulaşmak isteyen yapılardır. Bu yapıların örgütsel sinerji kavramının bilincinde olmaları ve ona göre hareket etmeleri de kuşkusuz hedeflere ulaşılabilmesi açısından oldukça önemlidir. Böyle bir örgütte bir araya gelen çalışanlar karşılaştıkları sorunlarda birbirlerine yardımcı olacaklar, deneyimlerini birbirleriyle paylaşacaklar ve örgütün daha etkili olması için çalışacaklardır. Bu açıdan bakıldığında örgütsel sinerji bir örgüt için oldukça önemlidir. Bunun yanında örgütsel sinerjinin hakim olduğu yapılarda farklı bireylerden oluşan bütünlüğün içerisinde elbette ki farklı düşünceler olacaktır fakat örgütsel sinerji sayesinde bireylerin amaçları bütünlük içerisinde hedeflere ulaşmak olacağı için bu farklı düşünceler bir zenginliğe dönüşecektir. Bu bütünlüğün temel amacı güçlerin birleştirilip örgüt hedeflerine ulaşmaya çalışmaktır. Örgütsel sinerjinin hakim olduğu ortamda çalışan bireyler işbirliği içerisinde hareket edecekleri için örgüte çok daha faydalı olabileceklerdir (Akçay, 2023, s. 14).

Bir eğitim örgütü olarak düşündüğümüz okulların hedeflerine ulaşmalarında etkili olan okul müdürlerinin okul içerisinde izledikleri birçok yöntem vardır. Bu yöntemlerle eğitimin uygulayıcıları olan öğretmenlerin işbirliği içerisinde beklenen hedeflere öğrencileri ulaştırmaları esastır. Bu düşüncelere sahip okul müdürleri okullarında öğretmenleriyle farklı iletişim yolları denemektedir. Kimi okul müdürleri deneyimleri üzerinden öğretmenlerle iletişim kurmayı denerken kimi okul müdürleri yasalardan aldığı güçle hareket etmektedir.

Bu tercihler bir okulun örgütsel sinerjisini etkilemekte ve eğitimin istenen hedeflere ulaşmasını şekillendirmektedir (Ersoy & Levent, 2020, s. 346).

Okullarda eğitimin istenilen hedeflere ulaşabilmesi için birçok değişkenin uyum içerisinde ve işbirliğiyle çalışması gerekmektedir. Okul bireyleri bu düşüncenin bilincinde olarak hareket etmediklerinde ya da okulda bu sinerjinin hakim olmadığı durumlarda bireylerden üstün performans beklenemez. Okuldaki sinerji ifadesi, öğretmenlerin gerek birbirleriyle gerekse okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerinin tüm paydaşlarıyla uyum içerisinde ve eşgüdümlü çalışabilmesi, ayrı ayrı sergiledikleri bireysel performanslarından çok daha fazlasını birlikte ortaya koymaları olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinerjinin eğitim hedeflerindeki rolünü düşündüğümüzde okuldaki eğitimin tüm paydaşlarına büyük sorumluluklar düşmektedir. Okuldaki eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde tüm paydaşların bir bütünlük içerisinde hareket etmeden bireysel performans sergilemeye çalışmaları örgütsel sinerji içerisinde hareket etmelerinden daha düşük performans ortaya koymalarına neden olacaktır. Bir okuldaki eğitim öğretim faaliyetlerinin en önemli etkenlerinden biri şüphesiz ki bu faaliyetleri uygulayacak olan öğretmenlerdir. Öğretmenler bu faaliyetlerini gerçekleştirirken bütünlük içerisinde, tüm bireylerin bir araya gelerek oluşturduğu bir performansla daha etkili ve daha çabuk olarak eğitimin hedeflerine ulaşacaklardır (Bostancı & Koçak, 2022, s. 57).

Dünya hızla gelişmekte ve ilerlemektedir. Hızla artan bilgi ve bu bilgiye ulaşma isteği örgütleri de şekillendirmektedir. Bu düşüncüyü ön planda tutan örgütler bu duruma ayak uydurmak istemekte ve bir bütünlük içerisinde işbirliğiyle hareket etmektedir. Bunun yanında örgütü oluşturan bireyler bu duruma daha kolay ayak uydurabilmek için bir dizi beklenti içerisinde bazı özellikler göstermektedir. Örgüt içerisinde işlerini yaparken daha iyi şartlar altında çalışmayı istemek, çalışma alanlarında daha esnek olup rahatlık istemek, kurum içerisinde sağlıklı bir iletişimin oluşmasını beklemek, karar süreçlerine katılmayı istemek, yaratıcılığa ve ilgiye önem verilmesini beklemek sinerjik bir örgütteki bireylerin özellikleri olarak sıralanabilir (Harris, 2004, s. 368).

3.5. Örgütsel Sinerjinin Boyutları

Bir örgütte gerçekleştirilen süreçlerin içerisine örgüt çalışanları katıldığında hem örgütün belirlenen hedefleri daha gerçekçi olacak hem de örgüt çalışanlarının bulundukları işyerine olan aidiyetleri artacaktır. Bu birlikteliğin bir başka boyutu ise sürece aktif olarak katılan bireylerin güdülerini arttırarak örgütteki yardımlaşmayı arttıracaktır. Örgüt içindeki bu kararlar ve eylemlerin ardından örgütsel sinerjinin oluşabilmesi için çeşitli şartlar gereklidir (Duman, 2021, s. 15). Örgüt liderleri bir örgütün sinerjisinin oluşabilmesi için bazı şartları oluşturabilirler. Bir amaca odaklanmış bireyler arasında etkili iletişim ve dolayısıyla örgütsel sinerji daha fazla olacaktır. Bu düşünceden hareketle bireylerin ortak bir hedef etrafında toplanmasını sağlayarak onların gönüllü olmalarına yardımcı olabilmek de sinerjik bir örgütün oluşma şartlarından biri olarak kabul edilebilir. Bunların yanında her zaman kendini geliştirmeye çalışan bireylerin olduğu bir ortamı yaratmak da örgütsel sinerji için önemlidir. Nitekim kendilerini sürekli geliştirmeye çalışan örgüt bireylerinden oluşan bir ortamda örgütsel sinerji daha kolay ve etkili bir şekilde meydana gelebilir. Conner (1993) örgüt için gerekli koşulları etkileşim, takdir etme, bütünleşme ve uygulama olarak sıralamaktadır (Akpolat & Levent, 2018, s. 88).

Etkileşim: Örgütsel sinerjinin oluşması sürecinin başlangıcı olarak kabul edilen etkileşim, örgüt içindeki bireylerin birbirlerini karşılıklı olarak etkilemeleri olarak kabul edilir. Birden çok bireyin, farklı farklı kültürlerin bir araya geldiği örgütlerde etkileşim içinde olan örgüt çalışanlarının olması elbette önemli olacaktır. Bu sayede bireyler birbirlerini etkileyecek ve birbirlerinden etkileneceklerdir. Örgütsel sinerjinin oluşmasında etkileşimin önemli olması gibi etkileşimin oluşmasında da bazı durumların olması gerekmektedir. Bu durumları: etkili iletişim, aktif bir şekilde dinleme ve örgütteki güven ortamı olarak sıralamak yerinde olacaktır. Bu koşullardan birincisi olan güven; örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle olan önemli bağlardan biridir. Nitekim örgütte güvenli bir ortamın olmadığını düşünen bireyler örgütsel sinerjiden uzaklaşacaklardır. Bir diğer koşul ise örgüt içindeki aktif dinlemedir. Aktif dinleme; örgüt içindeki bireylerin iletişimleri için oldukça önemlidir. Bireyler, kendilerini ifade ederken ya da karşısındaki kendini anlatırken etkileşim içinde olmalıdırlar. Böylelikle karşısındaki fikirlerini algılayarak anlamlandırma daha da kolaylaşacaktır. Örgüt

içindeki etkileşimin son koşulu ise etkili iletişim olarak adlandırabiliriz. Etkili iletişim, örgüt bireylerinin birbirleriyle empati kurarak karşılıklı saygı içerisinde düşüncelerini paylaşması olarak düşünülebilir. Böyle bir ortamda farklı fikirler güven ortamıyla çalışanlar arasında paylaşılacaktır (Akpola & Levent, 2018, s. 730).

Takdir Etme: Örgütler birçok bireyin bir araya geldiği farklılıkların olduğu yapılardır. Böyle yapılarda tüm bireylerden aynı olmaları elbette beklenemez. Burada sinerjik bir örgüt oluşturmaya çalışan liderler bu farklılıkları takdir etmeyi ve farklılıkların önemli olduğunu ortaya koymalıdır. Böylelikle her birey farklılıkları olsa da takdir edilmiş ve örgütün bir parçası olduğunun farkına varmış olacaktır. Takdir etme düşüncesi kendi içerisinde dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalardan ilki açık bir örgüt iklimidir. Bu iklimde örgüt çalışanları farklı düşüncelerden beslenirler. Farklı fikirler ve karşıdakini kırmayı amaçlamayan çatışmalar örgüt bireylerinin kendilerini geliştirmesi açısından önemlidir. Takdir etme davranışının bir sonraki aşaması ise olumsuz yargıları ertelemektir. Burada da önemli olan bireylerin ortaya koydukları tüm fikirlerin olumsuz ve yıkıcı bir şekilde eleştirilmeden kabul edilmesidir. Üçüncü aşamaysa empatidir. Bireylerin birbirleriyle kurdukları ilişkilerde kuşkusuz ki empatinin yeri önemlidir. Bireylerin birbirlerini anlamaları açısından empati kurmak, böylelikle karşıdaki kişinin duygu ve düşüncelerini anlamaya çalışmak faydalı olacaktır. Takdir etme davranışının son aşamasıysa değer çeşitliliği sağlamaktır. Değer çeşitliliğinde örgüt bireylerinin farklı düşünme tarzları oluşturmaları, konulara ve olaylara çeşitli açılardan bakmalarının sağlanması oldukça önemlidir. Böylelikle birbirinden farklı fikirlerle tüm çalışanlar bir diğer örgüt bireyinin eksikliğinin farkına varıp birbirini tamamlama yoluna gidebileceklerdir (Akpola & Levent, 2018, s. 732).

Bütünleşme: Bir örgütü oluşturan tüm bireylerin, fikirlerin örgüt için faydalarının ayrı ayrı değerlendirilmesi ve örgütün hedeflerine en iyi şekilde ulaşabilmesini sağlayabilecek bütünlüğün meydana getirilmesidir. Bu meydana getirme sürecinde en temel ilke örgüt için en faydalı sonuca ulaşmaya çalışmaktır. Bunun yanında örgütte belirsizlikleri kabul etmek, esnekli ve yaratıcı olabilmek bütünleşme için oldukça önemlidir. Belirsizliğin olduğu durumlarda gerek örgütler gerekse bireyler endişelenebilirler. Böyle durumlarda bireylerin kaygı

düzeyleri artabilir. Örgütler böyle belirsiz durumları kabul edip olumlu düşüncelerle sorunları çözmeye çalışırlarsa örgüt çalışanlarının örgütsel sinerji oluşturmalarına yardımcı olabilirler. Esneklikse örgütteki bireylerin olaylara kendi bakış açılarından bakıp ona göre çözüm üretmeleridir. Sürekli olarak değişen ve gelişen dünyamızda katı kuralların bu gelişimi ve değişimi engellediği düşünüldüğünde bazı durumlarda esnek olabilmek örgütteki sinerji açısından faydalı olabilir. Yaratıcılık ise farklı bireylerden oluşan örgütlerin farklı fikirler üretmesi olarak açıklanabilir. Örgütsel sinerjinin hakim olduğu durumlardan her birey farklılıklarından aldıkları güçle birçok konuda yaratıcı düşünceler ortaya koyabilirler (Akpolat & Levent, 2018, 733).

Uygulama: TDK'ye (2005) göre uygulama: teoriyle ilgili bir bilgiyi, ilkeyi, düşünceyi herhangi bir alanda hayata uygulamak olarak açıklanmaktadır. Örgütsel açıdan baktığımızdaysa uygulama işi örgütsel sinerji için daha önceden ortaya konmuş fikirleri hayata geçirip uygulamaya çalışmak olarak ifade edilebilir. Bir uygulamanın istenilen düzeyde meydana gelebilmesi için bazı temel ilkelerin oluşması gerekmektedir. Bu temel ilkeler: takım merkezli olmak, kendini sürekli yenilemek, izlemek ve güçlendirmek, stratejik davranmak olarak sıralanabilir. Örgütün hedeflerine odaklanarak hareket etmesi stratejik davranmayı açıklarken örgütteki bireyleri birçok yönden tanımak, takip etmek ve onları geliştirmeye çalışmak izleme ve güçlendirme olarak ifade edilebilir. Bunun yanında ekibe odaklanarak örgütün kendinden beklenen performanslarını en üst düzeye çıkarmaya çalışma davranışlarıdır. Son olarak da örgütün süreç içerisinde bazı şartlar ya da durumlara göre birtakım değişiklikler yapması ya da bireylerin kendilerini değiştirip geliştirmeleri gerekecektir. Böyle durumlarda örgütler sürekli bir yenilenme, gelişme içerisinde uygulama sürecinde olmalılardır (Akpolat & Levent, 2018, 734).

3.6. Örgütsel Sinerji İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Günümüz dünyasında toplumlar birlik ve beraberliğin önemini anlamış ve örgütler sinerjiye daha da önem vermeye başlamıştır. Bu fikirler son yıllarda örgütsel sinerji üzerine yapılan araştırmaları daha da arttırmıştır. Bu bölümde 2015-2023 yılları arasında yurt içi ve yurt dışında örgütsel sinerjiyle ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmalarda örgütsel sinerjinin farklı farklı

değişkenlerle ilişkilerine, örgütsel sinerjinin önemine ilişkin bulgulara yer verilerek örgütsel sinerjiye farklı pencerelerden bakılmak amaçlanmıştır.

3.6.1. Örgütsel Sinerji İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Ersoy (2019), örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu “Öğretmenlerin Örgütsel Güç Mesafesi ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki” bir çalışma ortaya koymuştur. Çalışma İstanbul ili Zeytinburnu ilçesinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 330 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmasında örgütsel sinerjinin yaş ve cinsiyet demografik verilerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmasında örgütsel sinerjinin strateji alt boyutunda kıdeme göre anlamlı farklılık görülmüştür. Bunun yanında örgütsel sinerji ile örgütsel güç mesafesi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır sonucuna ulaşmıştır.

Yıldırım (2021), İstanbul ili Anadolu yakasında yaptığı çalışmasında örneklemini 500 öğretmenin oluşturduğu bir araştırma ortaya koymuştur. “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında örgütsel sinerjinin yaş değişkenine göre strateji alt boyutunda anlamlı farklılık bulunurken kıdem değişkeninde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sinerji alt boyutlarından etkileşim ve takdir, bütünleşme ve stratejide branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Duman (2021), “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki” adında bir çalışma ortaya koymuştur. Çalışma Ankara ili Çankaya ilçesinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 387 öğretmen oluşturmaktadır. Örgütsel sinerji alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmadığı çalışmasında kıdem değişkenine göre bütünleşme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Liderlik stilleri ile örgütsel sinerjinin yordayıcılığıyla ilgili yapılan analizlerde en fazla yordayıcılığı öğretimsel liderlik, kültürel liderlik ve etik liderlikte görülmüştür.

Yeşil (2022), İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde örneklemini 329 öğretmenin oluşturduğu bir çalışma ortaya koymuştur. “Örgütsel Sinerjinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi” adlı çalışmasında örgütsel sinerji ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulmuştur.

Aynı zamanda çalışmanın başka bir sonucuysa örgütsel sinerjinin örgütsel bağlılığı etkilediği ve anlamlı olarak yordadığı şeklindedir.

Aker (2022) örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu “Okullardaki Örgütsel Sinerji Düzeyi ile Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırma Uşak il merkezinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 310 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını yüksek bulmuştur. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları okul düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken diğer değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Aynı zamanda çalışmanın başka bir sonucunda örgütsel sinerji algıları ile liderlik algıları arasında pozitif yönde düşük bir ilişki bulunmuştur.

Bostancı ve Koçak (2022), “Okul DNA Profillerinin Örgütsel Sinerji Üzerindeki Rolü” adında bir çalışma yapmışlardır. Araştırma Uşak ilinde yapılmış ve araştırmanın örneklemini 301 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmalarında öğretmenlerin okullardaki örgütsel sinerji algılarının orta düzey ile yüksek arasında olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında esnek, tam zamanlı ve askeri profillerin örgütsel sinerji üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılırken yönetimin ağırlıkta olduğu ve esnek bir çalışmanın hakim olduğu örgütlerin örgütsel sinerjinin yordayıcısı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Kurban (2022), “Okullardaki Örgütsel İşlev Bozukluklarının Örgütsel Eylemsizlik ile İlişkisinde Sinerji Yönetiminin Aracılık Rolü” adında bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırma Denizli ili Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 462 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmasında okullarda örgütsel sinerjiyi gerçekleştirmek için yapılan faaliyetlere gerekli özenin gösterilmesinin ve gerekli görüldüğünde öğretmenlerin bu konuda yapılan eğitimlere katılımlarının sağlanmasının daha sağlıklı bir okul ortamı oluşturulmasına katkı sunacağı önerisinde bulunmuştur.

Aksoy (2022), örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Sinerji ve Örgütsel Mutluluk Düzeylerine Etkisi” adından bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırma İstanbul ilinde yapılmış ve araştırmanın örneklemini 408 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmasında

öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışken öğretmenlerin sinerjilerinin sadece kurum düzeyinde ilkokul öğretmenleri lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun yanında okul ortamındaki içselleştirme ve özdeşleşme eğilimlerinin artmasının örgütsel sinerji ve mutluluğu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ulutun (2023), “Okullardaki Örgütsel Sinerjinin Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri Üzerindeki Rolü” adında bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırma Kütahya ili Gediz, Simav ve Şaphane ilçelerinde yapılmış ve araştırmanın örneklemini 429 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını yüksek bulan Uluten (2023), öğretmen algılarının cinsiyet, görev yapılan okul düzeyi ve öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmanın bir başka bulgusuysa öğretmenlerin örgütsel sinerji ile psikolojik algıları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akçay (2023), örneklemini öğretmenlerin oluşturduğu “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sinerjiye İlişkin Görüşleri ile Yönetici Yeterlilikleri Arasındaki İlişki” adında bir çalışma ortaya koymuştur. Araştırma Denizli il merkezinde yapılmış ve çalışmanın örneklemini 229 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarıyla yönetici yeterlilikleri algıları arasında örgütsel sinerjinin strateji alt boyutuyla yönetici yeterlilikleri insancıl alanı arasında ters yönde zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

3.6.2. Örgütsel Sinerji İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Erdyneeva ve arkadaşları (2016), Rusya’daki çağdaş üniversitelerin oluşmasına katkı sunmak amacıyla öğretim sinerjisi yoluyla eğitimin kalitesinin yükseltilmesine yönelik bir çalışma yapmışlardır. Araştırmalarının sonuç bölümünde üniversitelerin geliştirilmesinde sinerjinin etkisinin daha da güçlendirilmesinin üniversite gelişimine katkı sunacağı düşüncesini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmayla yükseköğretim sisteminin geliştirilmesine katkı sunacaklarını düşünmektedirler. Bunun yanında çalışmanın öneri bölümünde

oluşturulacak yeni müfredatta sinerji fikirlerinin eğitime yansıtılmasının çağdaş üniversiteler için yararlı olabileceği düşünceleri mevcuttur.

Aldaihani (2017), örneklemini okul müdürleri ve eğitim yöneticilerinin oluşturduğu Kuveyt devlet okullarındaki kalite standartları ve okul ve bölge liderleri arasındaki sinerji adından bir çalışma ortaya koymuştur. Çalışmasında okul ve bölge yöneticilerinin mevcut sinerji durumlarını belirlemek istemiştir. Araştırmanın sonuç bölümündeysen sinerjinin okul başarısı üzerinde olumlu etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bunun yanında okul müdürleri ve eğitim yöneticilerinin idari iş yükü fazlalığı, karar süreçlerinin merkezileştirilmesi ve iletişim eksikliği yüzünden sinerjiyi hayata geçiremediklerini bulgusu da araştırmada ortaya çıkmıştır. Etkili bir eğitimin ortaya konması için sinerjinin oluşturulması gerektiği de çalışmanın önerileri arasındadır.

Liu ve arkadaşları (2018), yaptıkları çalışmada birleşen üniversitelerin bir sinerji yaratıp yaratmadığı incelemek amacıyla 29'u Çin 8'i İskandinav ülkelerinden oluşan bir araştırma yapmışlardır. Araştırmalarında üniversitelerin birleşmeden önce ve sonraki dönemlerdeki makale sayıları incelenmiştir. Çalışma sonucunda Çin üniversitelerindeki makale sayılarının arttığı ve büyük üniversitelerle küçük üniversitelerin birleşmesinde oluşan sinerjinin toplam yayınlar üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Araştırmanın öneri bölümünde politika yapıcıların birleşmeyle ilgili kararları alırken bunlar dikkate almalarının önemli olabileceği düşüncesini ifade etmişlerdir.

İbrohim ve arkadaşları (2019), müdürler, öğretmenler, çalışanlar ve öğrencilerle görüşmeler yaparak ilerleyen okullarda sinerji yaratmak konulu bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin okullarında sinerjiyi arttırmak için çalışma yaptıkları bulgusuna ulaşmışlardır. Okul müdürlerinin sinerji oluşturmak için yaptıkları çalışmaları farkındalık yaratma, etkili iletişim kurma, ortak anlayış oluşturma, birlik ve beraberlik içerisinde hareket etme ve periyodik değerlendirmeler şeklinde sıralamışlardır. Araştırmalarının öneri kısmındaysa çağdaş bir okul için çalışanlar arasında işbirliğini geliştirecek pozitif liderlerin sinerji için önemli olduğu ifade edilmektedir.

Atah ve Ukah (2021), örneklemini 32 öğretim görevlisinin oluşturduğu işletme eğitimcileri arasındaki sinerji ve işbirliğini incelemek için bir çalışma ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucunda sinerji ve işbirliğinin önemine değinilmiş ve üniversitelerde yeterli sinerji ve işbirliği oluşturmada zorluk yaşandığı bulgusuna ulaşmışlardır. Araştırmanın öneri bölümündeysen sinerji ve işbirliği oluşturmalarının önemine dikkat çekilmiş ve öğrencilerin bu konuda bilgilendirilmelerinin faydalı olabileceğini ifade etmişlerdir.

Ekpe-Iko ve arkadaşlarının (2021), örneklemini devlet okullarındaki 517 öğretmen oluşturduğu devlet ilkokullarındaki devlet-okul sinerjisi ile başöğretmenlerin yönetsel verimliliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda devlet-okul sinerjisi ile başöğretmenlerin yönetsel verimliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devlet-okul sinerjisinin başöğretmenlerin yönetsel verimliliği için çok önemli bir faktör olduğu sonucunun yanında müfettişler aracılığıyla okullardaki öğretmenlere sinerjiye her zaman başvurmaları gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Welter ve arkadaşlarının (2022) örneklemini öğretmen adaylarının oluşturduğu 570 öğrenciden oluşan ve okul konularının sinerjisini araştırmak için bir çalışma yapmışlardır. Çalışmalarında biyoloji ve kimya konularını birlikte alan öğrencileri ve ayrı ayrı alan öğrencileri incelemişlerdir. Welter ve arkadaşları araştırmalarında okul konuları arasında sinerji oluşturanlarla tek konuyu tercih edenler arasında önemli ölçüde farklı puanlar olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmacılar bu çalışmalarlarıyla üniversite müfredatına sinerji kavramı üzerinden bakmak ve bu açıdan katkı sunmak istemişlerdir.

Achmad ve Utami (2023), çalışmalarında meta-analiz yöntemine başvuran araştırmacılar eğitimin dönüştürülmesinde okul ortaklığının sinerjisi üzerine bir inceleme yapmışlardır. 2018-2022 yılları arasındaki makalelerin incelendiği çalışmalarında öğrencilerin ve okulların daha iyi performans ortaya koyabilmeleri için işbirliği içerisinde sinerjik bir yapı oluşturmalarının eğitimin geliştirilmesi ve dönüştürülmesine daha olumlu katkı sunabileceğini ifade etmişlerdir. Çalışmalarında, bu sinerjik birlikteliğe ailenin katılmasının da önemine vurgu yapılmıştır.

Abd Kasim ve arkadaşları (2023), araştırmalarında okul-aile ve toplum eğitiminin sinerjisini kitaplar, dergiler ve yazılardan oluşan kütüphane kaynakları üzerinden incelemişlerdir. Araştırma sonucunda okul, aile ve toplum eğitiminin önemine dikkat çeken araştırmacılar bu sinerjinin oluşturulduğunda çocuğun öğrenme güçlüklerinin azaltılabileceği ve beklenen davranış değişikliklerinin daha kolay gerçekteşebileceğini ifade etmişlerdir.

Hasnidar ve arkadaşları (2023), örneklemini 56 katılımcının oluşturduğu nicel çalışmalarında etik liderlik, iletişim yeterliliği ve güvenin sinerjisini araştırmışlardır. Etik liderliğin öneminin vurgulandığı çalışmada liderlerin iletişimlerinin ve açık, şeffaf bir ortamın güven sağlayabileceği aynı zamanda sinerji oluşurmada etkili olabileceği ifade edilmiştir. Çalışmalarında son olarak da etik liderlik, iletişim ve güven arasındaki sinerjinin çalışanların performanslarını önemli ölçüde etkileyebileceği de vurgulanmıştır.

4.ANKET ANALİZİ

Araştırmanın bu bölümünde anket analizi ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Araştırmanın anket analizi kısmında araştırmanın konusu, araştırmanın modeli, örneklem seçimi, veri toplama araçları ve verilerin analizine yönelik bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ile öğretmenlerin görev yaptıkları okullarındaki etik iklimine yönelik algıları ve örgütsel sinerji düzeylerinin incelenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle nicel olarak yapılan bu çalışmada betimsel araştırma türlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a (2022) göre ilişkisel tarama; iki ya da ikiden fazla değişkenin arasındaki ilişkinin varlığını ya da derecesini tespit etmek amacıyla yapılan tarama modelidir.

4.2. Örneklem Seçimi

Çalışmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Zonguldak ili Karadeniz Ereğli ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden tabakalı örneklem tekniği kullanılmıştır. Tabakalı örneklem evrendeki alt toplulukların belirlenerek örnekleme yer almalarını hedefleyen bir örneklem seçim yöntemidir (Özen & Gül, 2007, s. 402).

Veri toplama sürecinde ilgili kurumlarla gerekli etik kurul onayları ve araştırma izinleri alındıktan sonra veriler toplanmaya başlanmıştır. Veri toplama süreci elektronik ortamlarda hazırlanan veri toplama formları aracılığıyla dört aylık bir süre zarfında tamamlanmıştır. Veri toplama sürecinde okullara gidilerek öğretmenlerden elektronik formu doldurmaları rica edilmiştir. Toplanan veriler etik kurallara dikkat edilerek saklanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların gizlilikleri adına da gerekli önlemler alınmıştır.

Araştırmanın örneklemini ise 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Zonguldak ili Karadeniz Ereğli ilçesinde okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lisede halen görev

yapan 402 öğretmen oluşturmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ait veriler Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Öğretmenlerin Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Özellikler		1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet		Kadın	Erkek				
	n	205	197				402
	%	51	49				100
Okul Türü		Kamu	Özel				
	n	374	28				402
	%	93	7				100
Eğitim Durumu		Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans			
	n	4	323	75			402
	%	1	80,3	18,7			100
Yaş		20-25	26-30	31-35	36-40	41 ve üstü	
	n	2	30	78	107	185	402
	%	0,5	7,5	19,4	26,6	46	100
Mesleki Kıdem (Deneyim)		1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü	
	n	28	76	97	66	135	402
	%	7	18,9	24,1	16,4	33,6	100
Mezun Olduğu Fakülte		Eğitim Fakültesi	Fen-Edebiyat Fakültesi	Diğer Fakülteler			
	n	321	48	33			402
	%	79,9	11,9	8,2			100
Çalıştığı Okul Kademesi		Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise		
	n	17	96	207	82		402
	%	4,2	23,9	51,5	20,4		100

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.1’de yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde örneklem grubu 205 (%51) kadın, 197 (%49) erkekten oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde 2 (%0,5) 20-25 yaş, 30 (%7,5) 26-30 yaş, 78 (%19,4) 31-35 yaş, 107 (%26,6) 36-40 yaş ve 185 (%46) 41 ve üstü yaş

grubundadır. Katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde katılımcılar 28 (%7) 1-5 yıl, 76 (%18,9) 6-10 yıl, 97 (%24,1) 11-15 yıl, 66 (%16,4) 16-20 yıl ve 135 (%33,6) 21 yıl ve üstü şeklinde dağılmıştır.

Tablo 4.1'e göre öğretmenlerin mezun oldukları fakülte dağılımları incelendiğinde katılımcıların 321'i (%79,9) eğitim fakültesi, 48'i (%11,9) fen-edebiyat fakültesi ve son olarak 33'ü (%8,2) diğer fakülteler biçiminde dağılmıştır. Bunun yanında örnekleme oluşturan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde 4'ü (%1) ön lisans, 323'ü (%80,3) lisans ve son olarak 75'i (%18,7) yüksek lisans şeklinde dağılmıştır.

Tablo 4.1'de yer alan öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü incelendiğinde katılımcıların 374'ü (%93) kamu ve 28'i (%7) özel okul şeklindedir. Bunun yanında katılımcıların çalıştıkları okul kademesi dağılımları incelendiğinde 17'si (%4,2) okul öncesi, 96'sı (%23,9) ilkokul, 207'si (%51,5) ortaokul ve 82'si (%20,4) lise biçimindedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcılara veri toplamak amacıyla “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” uygulanmıştır. Bunun yanında katılımcılara katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla “Kişisel Bilgi Formu” da uygulanmıştır.

4.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bu formda cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü, eğitim durumu, mezun olduğu fakülte ve çalıştığı okul kademesi başlıklarından oluşan katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

4.3.2. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği

Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” 9 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar “Kurallara Yönelik İklim ve Davranışlara Yönelik İklim” başlıklarından meydana gelmektedir. Kurallara Yönelik İklim 1, 2, 3, 4 ve 5. maddelerden oluşurken Davranışlara Yönelik İklim alt boyutu 6, 7, 8 ve 9. maddelerden oluşmaktadır. 5'li likert tipi hazırlanan Etik

İklimi Ölçeğinde (1) Kesinlikle Katılmam, (2) Katılmam, (3) Kararsızım, (4) Katılım, (5) Kesinlikle Katılım işaretlemeleri mevcuttur. Ölçeğin analizleri yapılırken üç farklı gruptan yararlanılmıştır. Ölçeğin hazırlanmasında alt boyutlar arasındaki farklılaşma da hesaplanmış ve bu ayrışma her boyut için 0,726 (Kurallara Yönelik İklim) ve 0,619 (Davranışlara Yönelik İklim) olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucunda alt boyutlar arasındaki ayrışmanın yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğin cronbach alpha değerlerinin ise üniversite personeline yönelik araştırmada 0,934 olarak, kurallara yönelik alt boyutta 0,882 olarak, davranışlara yönelik alt boyutta ise 0,944 olarak hesaplandığı görülmüştür. Bu çalışma için de çalışmadaki öğretmenler üzerinden ölçeğin güvenirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçek ve alt boyutlarının cronbach alpha güvenirlik kat sayılarının 0,75 ile 0,95 aralığında oldukları ve bu bağlamda ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.3.3. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği

Akpolat ve Levent (2018) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” başlangıçta altmış maddeden oluşmaktadır. Daha sonra bu maddeler öğretmenlere uygulanmış ve yapılan madde analizleriyle 29 madde olarak belirlenmiştir. 5’li likert biçimde hazırlanan Örgütsel Sinerji Ölçeğinde (5) Her Zaman, (4) Sık Sık, (3) Bazen, (2) Nadiren, (1) Hiç işaretlemeleri mevcuttur. Yirmi dokuz maddeden oluşan ölçek dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu alt boyutlar Etkileşim ve Takdir Etme, Bütünleşme, Strateji ve son olarak da Güncelleme ve Güçlenme başlıklarından oluşmaktadır. “Etkileşim ve Takdir Etme” alt boyutu 1-10 arasındaki 10 maddeyi kapsamakta, “Bütünleşme” alt boyutu 11-20 arasındaki 10 maddeyi kapsamaktadır. “Strateji” alt boyutu 21-26 arasındaki 6 maddeyi son olarak da “Güncelleme ve Güçlenme” alt boyutu 26-29 arasındaki 3 maddeyi kapsamaktadır. Alt boyutlar arasındaki ayrışmanın pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ölçeğin varyans analizi sonuçları %72 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanında ölçeğin cronbach alpha değeri genelde 0,974 alt boyutlarda ise sırasıyla 0,951 Etkileşim ve Takdir Etme, 0,947 Bütünleşme, 0,911 Strateji, 0,854 Güncellenme ve Güçlenme olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

4.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerinin analizinde kullanılacak yöntem belirlenirken elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak karar verilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu görülmüştür. Karagöz'e (2019) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle verilerin analizinde parametrik testlere başvurulmuştur. Tablo 4.2'de verilerin değişkenlere göre çarpıklık ve basıklık değerleri paylaşılmıştır.

Tablo 4.2: Çarpıklık ve Basıklık Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Etik İklimi	Genel	-0,662	0,655
	Kadın	-0,683	0,674
	Erkek	-0,627	0,654
Örgütsel Sinerji	Genel	-0,640	0,576
	Kadın	-0,475	-0,560
	Erkek	-0,764	0,986

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Çalışmada kullanılacak ölçeklerle toplanan verileri SPSS 26.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler incelenirken yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizleri kullanılacaktır. Normalliği kontrol etmek amacıyla yapılan testler için SPSS programı kullanılmıştır. Değişkenlerin analizleri yapılırken bağımsızlık örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizine (ANOVA) başvurulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bunun yanında değişkenlerin yordama gücünü tespit etmek amacıyla çoklu regresyon analizine başvurulmuştur.

4.5. Anket Bulguları

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacına uygun olarak cevaplanması planlanan alt problemlere ait bulgular ve bu bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir.

4.5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin etik iklim algıları ile örgütsel sinerji algıları hangi düzeydedir?” şeklindedir. Öğretmenlerin etik iklimi ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin değerlendirilmesi yapılırken “1,00-1,80 aralığı çok düşük; 1,81-2,60 aralığı düşük; 2,61-3,40 aralığı orta; 3,41-4,20 aralığı yüksek; 4,21-5,00 aralığıysa çok yüksek” puan aralığından yararlanılmıştır (Aker, 2022, s. 35; Uluten, 2023, s. 56). Bu alt probleme ait bulgulara ulaşmak için verilerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda ulaşılan bulgulara ait bilgiler Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=402)

Grup	Değişkenler	Min	Max	$\bar{x}$	ss
Etik İklimi	Etik İklimi Genel Puanı	1,44	5,00	3,81	0,72
	Kurallara Yönelik	1,00	5,00	3,66	0,81
	Davranışlara Yönelik	1,50	5,00	4,01	0,74
Örgütsel Sinerji	Örgütsel Sinerji Genel Puanı	1,34	5,00	3,95	0,66
	Etkileşim ve Takdir	1,00	5,00	3,95	0,72
	Bütünleşme	1,20	5,00	3,83	0,72
	Strateji	1,00	5,00	4,12	0,69
	Güncelleme ve Güçlenme	1,33	5,00	4,01	0,71

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.3 incelendiğinde etik iklim genel puanına ait ortalamanın $\bar{x}=3,81$ düzeyinde yani yüksek olduğu standart sapmanınss=0,72 olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin etik iklimi genel puanı algılarının “katılırim” düzeyinde ve yüksek olduğu söylenebilir. Bunun yanında tablodaki etik iklimi alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin kurallara yönelik etik iklimi algılarının $\bar{x}=3,66$ düzeyinde ve yüksek olduğu, davranışlara yönelik etik iklimi algılarınınss $\bar{x}=4,01$ düzeyinde ve yüksek olduğu görülmüştür. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin algılarını etik iklimi alt boyutlarına göre değerlendirirsek “davranışlara yönelik” alt boyutun “kurallara yönelik” alt boyutundan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3 incelendiğinde örgütsel sinerji genel puanının $\bar{x}=3,95$ düzeyinde yani yüksek olduğu standart sapmanınss=0,66 olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarının “sık sık” düzeyinde ve yüksek

olduğu söylenebilir. Bunun yanında tablodaki örgütsel sinerji alt boyutları incelendiğinde etkileşim ve takdir alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=3,95$ düzeyinde ve yüksek olduğu, bütünleşme alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=3,83$ düzeyinde ve yüksek olduğu, strateji alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=4,12$ düzeyinde ve yüksek olduğu, güncelleme ve güçlenme alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=4,01$ düzeyinde ve yüksek olduğu görülmüştür. Bu verilere göre öğretmenlerin algılarının en yüksek ortalamaya sahip örgütsel sinerji alt boyutunun “strateji” olduğu en düşük ortalamaya sahip alt boyutunsa “bütünleşme” alt boyutunda olduğu söylenebilir.

4.5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin etik iklim algıları ve örgütsel sinerji algıları demografik düzeylerine göre (cinsiyet, okul türü, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte, çalıştığı okul kademesi) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulguları elde etmek için katılımcıların demografik özelliklerinden cinsiyet ve okul türü değişkeninde bağımsız örneklem t-testi; eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte ve okul kademesi değişkenine göreyse tek yönlü varyans analizi (ANOVA) anlamlılık çıkması halindeyse Post Hoc LSD analizi yapılmıştır.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin cinsiyet (kadın ve erkek) değişkenine göre elde edilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4.4’te yer almaktadır.

Tablo 4.4: Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Etik İklimi	Etik İklimi Genel	Kadın	205	3,90	0,69	2,50	0,01
		Erkek	197	3,72	0,74		
	Kurallara Yönelik	Kadın	205	3,77	0,77	2,80	0,00
		Erkek	197	3,54	0,84		
	Davranışlara Yönelik	Kadın	205	4,07	0,74	1,66	0,09
		Erkek	197	3,95	0,73		
Örgütsel Sinerji	Örgütsel Sinerji Genel	Kadın	205	4,00	0,63	1,54	0,12
		Erkek	197	3,90	0,68		
	Etkileşim ve Takdir	Kadın	205	4,01	0,69	1,50	0,13
		Erkek	197	3,90	0,75		
	Bütünleşme	Kadın	205	3,88	0,69	1,39	0,16
		Erkek	197	3,78	0,75		
	Strateji	Kadın	205	4,17	0,69	1,33	0,18
		Erkek	197	4,08	0,70		
	Güncelleme ve Güçlenme	Kadın	205	4,06	0,68	1,37	0,17
		Erkek	197	3,96	0,73		

Not: $p < 0,05$

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.4'te yer alan etik iklimi genel puanına bakıldığında öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=2,50$; $p=0,01$). Bu anlamlı farklılığa baktığımızda kadınların algı düzeylerinin erkeklerin algı düzeyinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bununla beraber etik iklimi alt boyutlarından kurallara yönelik alt boyutun puanına bakıldığında öğretmen algılarının cinsiyete değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği ($t=2,80$; $p=0,00$) görülmüştür. Bu anlamlı farklılığı incelediğimizde kadınların algı düzeylerinin erkeklerin algı düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Son olarak da etik iklimi alt boyutlarından davranışlara yönelik alt boyutuna baktığımızda öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($t=1,66$; $p=0,09$) görülmüştür.

Tablo 4.4'te yer alan örgütsel sinerji genel puanına bakıldığında öğretmen algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ($t=1,54$; $p=0,12$) görülmüştür. Bunun yanında örgütsel sinerji alt

boyutlarının da sırasıyla etkileşim ve takdir alt boyutu ($t=1,50$; $p=0,13$) olarak; bütünleşme alt boyutu ($t=1,39$; $p=0,16$) olarak; strateji alt boyutu ($t=1,33$; $p=0,18$) olarak ve güncelleme ve güçlenme alt boyutu ($t=1,37$; $p=0,17$) olarak cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin okul türü (kamu ve özel) değişkenine göre elde edilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 4.5'te yer almaktadır.

Tablo 4.5: Okul Türü Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Etik İklimi	Etik İklimi	Kamu	374	3,80	0,71	-1,70	0,08
	Genel	Özel	28	4,04	0,79		
	Kurallara	Kamu	374	3,63	0,80	-1,95	0,051
	Yönelik	Özel	28	3,95	0,92		
	Davranışlara	Kamu	374	4,00	0,73	-1,07	0,28
	Yönelik	Özel	28	4,16	0,80		
Örgütsel Sinerji	Örgütsel Sinerji	Kamu	374	3,97	0,64	1,98	0,057
	Genel	Özel	28	3,66	0,81		
	Etkileşim ve	Kamu	374	3,97	0,71	2,26	0,02
	Takdir	Özel	28	3,65	0,90		
	Bütünleşme	Kamu	374	3,85	0,71	1,89	0,059
		Özel	28	3,58	0,87		
	Strateji	Kamu	374	4,15	0,67	1,87	0,07
		Özel	28	3,81	0,92		
	Güncelleme ve	Kamu	374	4,04	0,69	2,83	0,00
	Güçlenme	Özel	28	3,65	0,78		

Not: $p < 0,05$

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.5'te yer alan etik iklimi genel puanına bakıldığında öğretmen algılarının okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=-1,70$; $p=0,08$). Tablodaki etik iklimi alt boyutlarına baktığımızda sırasıyla kurallara yönelik alt boyutu ($t=-1,95$; $p=0,051$) olarak, davranışlara yönelik alt boyutu ($t=-1,07$; $p=0,28$) olarak bulunmuş ve bu alt boyutlarının okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 4.5'te yer alan örgütsel sinerji genel puanına bakıldığında öğretmen algılarının okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($t=1,98$; $p=0,057$) görülmektedir. Aynı tablodaki örgütsel sinerji alt boyutlarına baktığımızda etkileşim ve takdir alt boyutunun okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($t=2,26$; $p=0,02$) bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farklılığa baktığımızda kamuda çalışan öğretmen algı düzeylerinin özel okulda çalışan öğretmen algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında aynı tabloya baktığımızda bütünleşme alt boyutunun ($t=1,89$; $p=0,059$) ve strateji alt boyutunun ($t=1,87$; $p=0,07$) okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Son olarak da örgütsel sinerji alt boyutlarından güncelleme ve güçlenme alt boyutunun okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($t=2,83$; $p=0,00$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farklılığı incelediğimizde kamuda çalışan öğretmenlerin güncelleme ve güçlenme algı düzeylerinin özel okulda çalışan öğretmen algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin eğitim durumu (ön lisans, lisans ve yüksek lisans) değişkenine göre elde edilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.6'da yer almaktadır.

Tablo 4.6: Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p
Etik İklimi	Kurallara Yönelik	Gruplar Arasında	0,52	0,39	0,67
		Gruplar İçinde	265,91		
	Davranışlara Yönelik	Gruplar Arasında	1,61	1,47	0,23
		Gruplar İçinde	218,10		
	Etik İklimi Genel Puanı	Gruplar Arasında	0,77	0,73	0,48
		Gruplar İçinde	211,01		
Örgütsel Sinerji	Etkileşim ve Takdir	Gruplar Arasında	1,85	1,75	0,17
		Gruplar İçinde	211,39		
	Bütünleşme	Gruplar Arasında	1,20	1,14	0,32
		Gruplar İçinde	209,93		
	Strateji	Gruplar Arasında	0,65	0,66	0,51
		Gruplar İçinde	195,51		
	Güncelleme ve Güçlenme	Gruplar Arasında	1,17	1,16	0,31
		Gruplar İçinde	201,23		
	Örgütsel Sinerji Genel Puanı	Gruplar Arasında	1,16	1,33	0,26
		Gruplar İçinde	174,85		

Not: $p < 0,05$

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.6'daki eğitim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları incelendiğinde etik iklimi genel puanında ($F=0,73$; $p=0,48$) ve etik iklimi alt boyutları sırasıyla kurallara yönelik alt boyutu ($F=0,39$; $p=0,67$) olarak davranışlara yönelik alt boyutuysa ($F=1,47$; $p=0,23$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre hem etik iklimi genel puanında hem de etik iklimin kurallara yönelik alt boyutu ve davranışlara yönelik alt boyutunda öğretmenlerin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.6'da eğitim durumu değişkeninin ANOVA sonuçlarına göre örgütsel sinerji genel puanına baktığımızda ($F=1,33$; $p=0,26$) bulunmuştur. Bu bulguya göre öğretmenlerin algı düzeylerinin örgütsel sinerji genel puanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel

sinerji alt boyutlarının sırasıyla etkileşim ve takdir alt boyutunda ($F=1,75$; $p=0,17$) olarak, bütünleşme alt boyutunda ($F=1,14$; $p=0,32$) olarak, strateji alt boyutunda ($F=0,66$; $p=0,51$) olarak ve güncelleme ve güçlenme alt boyutunda ($F=1,16$; $p=0,31$) olarak bulunmuştur. Bu bulgulara göre örgütsel sinerji alt boyutlarının tamamında eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin yaş (20-25 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 ve üstü) değişkenine göre elde edilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post Hoc LSD sonuçları Tablo 4.7’de yer almaktadır.

Tablo 4.7: Yaş Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Etik İklimi	Kurallara Yönelik	Gruplar Arasında	1,11	0,41	0,79	
		Gruplar İçinde	265,32			
	Davranışlara Yönelik	Gruplar Arasında	0,99	0,45	0,77	
		Gruplar İçinde	218,71			
	Etik İklimi Genel Puanı	Gruplar Arasında	0,88	0,41	0,79	
		Gruplar İçinde	210,90			
Örgütsel Sinerji	Etkileşim ve Takdir	Gruplar Arasında	1,74	0,82	0,51	
		Gruplar İçinde	211,50			
	Bütünleşme	Gruplar Arasında	2,13	1,01	0,39	
		Gruplar İçinde	209,00			
	Strateji	Gruplar Arasında	7,97	4,20	0,00	4>2; 5>2; 5>3
		Gruplar İçinde	188,19			
	Güncelleme ve Güçlenme	Gruplar Arasında	2,02	1,00	0,40	
		Gruplar İçinde	200,38			
	Örgütsel Sinerji Genel Puanı	Gruplar Arasında	2,73	1,56	0,18	
		Gruplar İçinde	173,28			

Not: $p<0,05$

1=20-25 yaş, 2=26-30 yaş, 3=31-35 yaş, 4=36-40 yaş, 5=41 ve üstü

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.7'deki yaş değişkenine göre elde edilen bulgular incelendiğinde etik iklimi genel puanında ($F=0,41$; $p=0,79$) ve etik iklimi alt boyutlarının sırasıyla kurallara yönelik alt boyutu ($F=0,41$; $p=0,79$) olarak davranışlara yönelik alt boyutuysa ($F=0,45$; $p=0,77$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre hem etik iklimi genel puanında hem de etik iklimin kurallara yönelik alt boyutu ve davranışlara yönelik alt boyutunda öğretmenlerin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.7'de yaş değişkenine göre örgütsel sinerji genel puanının ($F=1,56$; $p=0,18$) olarak, etkileşim ve takdir alt boyutunun ($F=0,82$; $p=0,51$) olarak, bütünleşme alt boyutunun ($F=1,01$; $p=0,39$) olarak, güncelleme ve güçlenme alt boyutununda ($F=1,00$; $p=0,40$) olarak bulunduğu görülmüştür. Bu verilere göre hem örgütsel sinerji genel puanında hem de örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir, bütünleşme, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında öğretmenlerin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel sinerjinin strateji alt boyutunda ($F=4,20$; $p=0,00$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Post Hoc LSD sonuçlarına göre 36-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin örgütsel sinerjinin strateji alt boyutu algılarının 26-30 yaş öğretmenlerden daha yüksek olduğu; 41 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin strateji alt boyutu algılarının 26-30 yaş ve 31-35 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin mesleki kıdem (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü) değişkenine göre elde edilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post Hoc LSD sonuçları Tablo 4.8'de yer almaktadır.

Tablo 3.8: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Etik İklimi	Kurallara Yönelik	Gruplar Arasında	6,32	2,41	0,04	2>3; 4>3; 4>5
		Gruplar İçinde	260,11			
	Davranışlara Yönelik	Gruplar Arasında	3,12	1,43	0,22	
		Gruplar İçinde	216,58			
	Etik İklimi Genel Puanı	Gruplar Arasında	4,57	2,19	0,06	
		Gruplar İçinde	207,22			
Örgütsel Sinergi	Etkileşim ve Takdir	Gruplar Arasında	3,11	1,47	0,21	
		Gruplar İçinde	210,13			
	Bütünleşme	Gruplar Arasında	2,13	1,01	0,40	
		Gruplar İçinde	209,00			
	Strateji	Gruplar Arasında	5,35	2,78	0,02	4>1; 4>2; 4>3
		Gruplar İçinde	190,81			
	Güncelleme ve Güçlenme	Gruplar Arasında	2,63	1,30	0,26	
		Gruplar İçinde	199,77			
	Örgütsel Sinergi Genel Puanı	Gruplar Arasında	2,71	1,55	0,18	
		Gruplar İçinde	173,30			

Not: $p < 0,05$

1=1-5 yıl, 2=6-10 yıl, 3=11-15 yıl, 4=16-20 yıl, 5=21 yıl ve üstü

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.8'deki mesleki kıdem değişkenine göre elde edilen bulgular incelendiğinde etik iklimi genel puanında ($F=2,19$; $p=0,06$) olarak ve etik iklimi alt boyutlarından davranışlara yönelik alt boyutunda ($F=1,43$; $p=0,22$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre hem etik iklimi genel puanında hem de etik iklimin davranışlara yönelik alt boyutunda öğretmen algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Etik iklimin kurallara yönelik alt boyutunda ($F=2,41$; $p=0,04$) bulgusuna ulaşılmış ve öğretmen tutumlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun üzerine yapılan Post Hoc LSD verilerine göre 6-10 yıl mesleki kıdem grubunu oluşturan öğretmen algılarının 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmen algılarından daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında 16-20 yıl mesleki

kıdem grubunu oluşturan öğretmen algılarının hem 11-15 yıl hem de 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden yüksek düzeyde olduğu da görülmüştür.

Tablo 4.8’de mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel sinerji genel puanının ($F=1,55$; $p=0,18$) olarak, etkileşim ve takdir alt boyutunun ($F=1,47$; $p=0,21$) olarak, bütünleşme alt boyutunun ($F=1,01$; $p=0,40$) olarak, güncelleme ve güçlenme alt boyutununsa ($F=1,30$; $p=0,26$) olarak bulunduğu görülmüştür. Bu verilere göre hem örgütsel sinerji genel puanında hem de örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir, bütünleşme, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel sinerjinin strateji alt boyutunda ($F=2,78$; $p=0,02$) mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görüldüğü tespit edilmiştir. Post Hoc LSD sonuçlarına göre 16-20 yıl mesleki kıdem grubunu oluşturan öğretmen algılarının 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmen algılarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin mezun olduğu fakülte (eğitim fakültesi, fen-edebiyat fakültesi ve diğer fakülteler) değişkenine göre elde edilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post Hoc LSD sonuçları Tablo 4.9’da yer almaktadır.

Tablo 4.9: Mezun Olduğu Fakülte Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Etik İklimi	Kurallara Yönelik	Gruplar Arasında	0,71	0,53	0,58	
		Gruplar İçinde	265,72			
	Davranışlara Yönelik	Gruplar Arasında	0,56	0,51	0,60	
		Gruplar İçinde	219,15			
	Etik İklimi Genel Puanı	Gruplar Arasında	0,36	0,34	0,71	
		Gruplar İçinde	211,43			
Örgütsel Sinerji	Etkileşim ve Takdir	Gruplar Arasında	4,97	4,76	0,00	1>2
		Gruplar İçinde	208,27			
	Bütünleşme	Gruplar Arasında	5,74	5,58	0,00	1>2; 1>3
		Gruplar İçinde	205,39			
	Strateji	Gruplar Arasında	3,92	4,07	0,01	1>2
		Gruplar İçinde	192,24			
	Güncelleme ve Güçlenme	Gruplar Arasında	4,07	4,09	0,01	1>2
		Gruplar İçinde	198,33			
	Örgütsel Sinerji Genel Puanı	Gruplar Arasında	4,68	5,45	0,00	1>2
		Gruplar İçinde	171,33			

Not: $p < 0,05$

1=Eğitim Fakültesi, 2=Fen-Edebiyat Fakültesi, 3=Diğer Fakülteler

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.9'daki mezun olduğu fakülte değişkenine göre elde edilen bulgular incelendiğinde etik iklimi genel puanında ($F=0,34$; $p=0,71$) olarak bulunmuştur. Aynı tabloda etik iklimi alt boyutlarından kurallara yönelik alt boyutunda ($F=0,53$; $p=0,58$) olarak, davranışlara yönelik alt boyutunda ($F=0,51$; $p=0,60$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre hem etik iklimi genel puanında hem de etik iklimin kurallara yönelik ve davranışlara yönelik alt boyutlarında öğretmen tutumlarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.9'da mezun olduğu fakülte değişkenine göre örgütsel sinerji genel puanının ($F=5,45$; $p=0,00$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütsel sinerji genel puanında mezun olduğu fakülte değişkenine göre öğretmen algılarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Post Hoc LSD

sonuçlarına göre eğitim fakültesi grubundaki öğretmen tutumlarının fen-edebiyat fakültesindeki öğretmen algılarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel sinerji alt boyutlarına baktığımızda etkileşim ve takdir alt boyutunda ($F=4,76$; $p=0,00$) olarak, strateji alt boyutunda ($F=4,07$; $p=0,01$) olarak, güncelleme ve güçlenme alt boyutunda ($F=4,09$; $p=0,01$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir, strateji, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında öğretmen algılarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Post Hoc LSD sonuçlarına göre etkileşim ve takdir, strateji ve güncelleme ve güçlenme alt boyutlarının üçünde de eğitim fakültesindeki öğretmen algılarının fen-edebiyat fakültesindeki öğretmen algılarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Son olarak örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutuna baktığımızda ($F=5,58$; $p=0,00$) olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutunda mezun olduğu fakülte değişkenine göre öğretmen algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan Post Hoc LSD sonuçlarına göre bütünleşme alt boyutunda eğitim fakültesindeki öğretmen algılarının hem fen-edebiyat fakültesindeki öğretmen algılarından hem de diğer fakültelerdeki öğretmen algılarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin etik iklimi algı düzeyleri ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin çalıştığı okul kademesi (okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise) değişkenine göre elde edilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post Hoc LSD sonuçları Tablo 4.10'da yer almaktadır.

Tablo 4.10: Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre ANOVA ve Post Hoc LSD Testi Sonuçları

Grup	Değişkenler	Kareler Toplamı		F	p	Fark
Etik İklimi	Kurallara Yönelik	Gruplar Arasında	7,82	4,01	0,00	1>4; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	258,61			
	Davranışlara Yönelik	Gruplar Arasında	8,63	5,42	0,00	1>4; 2>3; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	211,07			
	Etik İklimi Genel Puanı	Gruplar Arasında	7,79	5,07	0,00	1>4; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	203,99			
Örgütsel Sinerji	Etkileşim ve Takdir	Gruplar Arasında	21,08	14,55	0,00	1>4; 2>3; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	192,16			
	Bütünleşme	Gruplar Arasında	16,11	10,96	0,00	1>4; 2>3; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	195,02			
	Strateji	Gruplar Arasında	9,32	6,62	0,00	2>3; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	186,84			
	Güncelleme ve Güçlenme	Gruplar Arasında	9,52	6,55	0,00	1>4; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	192,88			
	Örgütsel Sinerji Genel Puanı	Gruplar Arasında	15,12	12,47	0,00	1>4; 2>3; 2>4; 3>4
		Gruplar İçinde	160,89			

Not: $p < 0,05$

1=Okul Öncesi, 2=İlkokul, 3=Ortaokul, 4=Lise

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.10'daki çalıştığı okul kademesi değişkenine göre elde edilen bulgular incelendiğinde etik iklimi genel puanında ($F=5,07$; $p=0,00$) olarak, kurallara yönelik alt boyutunda ($F=4,01$; $p=0,00$) olarak ve davranışlara yönelik alt boyutunda ($F=5,42$; $p=0,00$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre etik iklim genel puanında, etik iklimin kurallara yönelik alt boyutunda ve davranışlara yönelik alt boyutunda öğretmen tutumlarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Post Hoc LSD sonucuna göre etik iklimi genel puanında okul öncesindeki öğretmen algılarının lisedeki öğretmen algılarından, ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmen algılarının lisedeki öğretmen algılarından yüksek olduğu görülmüştür. Aynı tablodaki etik iklimi alt boyutlarla ilgili Post Hoc LSD sonuçlarına baktığımızda etik iklimin kurallara yönelik alt boyutunda okul öncesindeki,

ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmen algılarının lisedeki öğretmen algılarından yüksek olduğu görülmüştür. Davranışlara yönelik alt boyutunun Post Hoc LSD sonuçlarına baktığımızdaysa okul öncesindeki, ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmen tutumlarının lisedeki öğretmen algılarından, ilkokuldaki öğretmen algılarının ortaokuldaki öğretmen algılarından yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.10'da çalıştığı okul kademesi değişkenine göre örgütsel sinerji genel puanının ($F=12,47$; $p=0,00$) olarak, örgütsel sinerji alt boyutlarından etkileşim ve takdir ($F=14,55$; $p=0,00$) olarak, bütünleşme alt boyutunda ($F=10,96$; $p=0,00$) olarak, strateji alt boyutunda ($F=6,62$; $p=0,00$) olarak, güncelleme ve güçlenme alt boyutunda ($F=6,55$; $p=0,00$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre örgütsel sinerji genel puanında, örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir, bütünleşme, strateji, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında öğretmen tutumlarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Post Hoc LSD sonuçlarına göre örgütsel sinerji genel puanında, etkileşim ve takdir alt boyutunda ve bütünleşme alt boyutunda okul öncesindeki, ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmen algılarının lisedeki öğretmen algılarından, ilkokuldaki öğretmen algılarının ortaokuldaki öğretmen algılarından yüksek olduğu görülmüştür. Bunun yanında strateji alt boyutu Post Hoc LSD sonuçlarına göre ilkokuldaki öğretmen algılarının ortaokuldaki öğretmen algılarından, ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmen algılarının lisedeki öğretmen algılarından yüksek olduğu görülmüştür. Güncelleme ve güçlenme alt boyutu Post Hoc sonuçlarına göre okul öncesindeki, ilkokuldaki ve ortaokuldaki öğretmen algılarının lisedeki öğretmen algılarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmen algılarına göre okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bilgileri elde edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen tablolar Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11: Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Etik İklim Genel	Kurallara Yönelik	Davranışlara Yönelik	Sinerji Genel	Etkileşim ve Takdir	Bütünleşme	Strateji	Güncelleme ve Güçlenme
Etik İklim Genel	1							
Kurallara Yönelik	,95**	1						
Davranışlara Yönelik	,90**	,72**	1					
Sinerji Genel	,69**	,61**	,69**	1				
Etkileşim ve Takdir	,64**	,57**	,63**	,94**	1			
Bütünleşme	,65**	,57**	,65**	,94**	,83**	1		
Strateji	,63**	,56**	,63**	,88**	,75**	,78**	1	
Güncelleme ve Güçlenme	,57**	,50**	,57**	,83**	,74**	,75**	,73**	1

Not: ** p<0,01

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Araştırma bulguları doğrultusunda öğretmen algılarına göre etik iklime yönelik algı ile örgütsel sinerji algısı genel puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun yanında hem etik ikliminin hem de örgütsel sinerjinin alt boyutları arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Karasar'a (2022) göre korelasyon değerleri -1 ile +1 arasındadır. Korelasyon değerinin +1'e yakınlık derecesi ilişkinin pozitif yönde güçlü olduğunu -1'e yakınlık derecesiyle negatif yönde zayıf olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.11 incelendiğinde etik iklime yönelik algı ile örgütsel sinerji arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=0,69$; $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda öğretmenlerin etik iklime yönelik algıları ile örgütsel sinerji arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin de pozitif yönde olduğu söylenebilir.

Etik iklimi genel puanıyla kurallara yönelik alt boyutu arasında ($r=0,95$; $p<0,01$) ve etik iklimi genel puanıyla davranışlara yönelik alt boyutu arasında ($r=0,90$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik iklimin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkileri incelendiğinde etik iklimin kurallara yönelik alt boyutuyla davranışlara yönelik alt boyutu arasında güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,72$; $p<0,01$) olduğu görülmüştür. Bunun yanında etik iklimi genel puanıyla örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutu arasında güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,65$; $p<0,01$), etkileşim ve takdir alt boyutun ($r=0,64$; $p<0,01$), strateji alt boyutu ($r=0,63$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutuyla ise orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,57$; $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinerji genel puanıyla etkileşim ve takdir alt boyutunda ($r=0,94$; $p<0,01$), bütünleşme alt boyutunda ($r=0,94$; $p<0,01$), strateji alt boyutunda ($r=0,88$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutunda ($r=0,83$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel sinerji genel puanıyla etik iklimin kurallara yönelik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,61$; $p<0,01$), davranışlara yönelik alt boyutuyla güçlü düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,69$; $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Her iki ölçeğin birbirlerinin alt boyutlarıyla olan ilişkilerine baktığımızda etik iklimin kurallara yönelik alt boyutuyla sırasıyla örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir alt boyutu ($r=0,57$; $p<0,01$), bütünleşme alt boyutu ($r=0,57$; $p<0,01$), strateji alt boyutu ($r=0,56$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutu ($r=0,50$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Etik iklimin davranışlara yönelik alt boyutuyla sırasıyla örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir etme alt boyutu ($r=0,63$; $p<0,01$), strateji alt boyutu ($r=0,63$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutu ($r=0,57$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Etik iklimin davranışlara yönelik alt boyutuyla örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutu arasındaysa ($r=0,65$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinerjinin kendi alt boyutları arasındaki ilişkilere baktığımızda etkileşim ve takdir etme alt boyutunun sırasıyla bütünleşme alt boyutuyla ($r=0,83$; $p<0,01$), strateji alt boyutuyla ($r=0,75$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutuyla ($r=0,74$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutunun strateji alt boyutuyla ($r=0,78$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutuyla ($r=0,75$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinerjinin strateji alt boyutuyla güncelleme ve güçlenme alt boyutu arasında ($r=0,73$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin etik iklime yönelik puanları ile örgütsel sinerji puanları arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ve bu ilişkinin de pozitif yönde olduğu söylenebilir.

4.5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin etik iklimi algıları örgütsel sinerji algılarının anlamlı olarak yordayıcısı mıdır?” şeklindedir. Bu alt probleme ait bulguları elde edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12: Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Değerleri

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	1,53	0,12		12,07	0,00
Etik İklimi	0,63	0,03	0,69	19,31	0,00

Not: Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinerji; $F=372,98$, $p=0,00$, $R=0,069$ $R^2=0,48$

Kaynak: Yazar tarafından elde edilen veriler ile oluşturulmuştur.

Tablo 4.12’deki bulgular incelendiğinde yapılan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmaktadır ($F=372,98$; $p=0,00$). Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin etik iklimi algılarının örgütsel sinerjiye dair varyansı %48 ($R^2=0,48$) düzeyine kadar açıklayabildiği görülmektedir. Bulgulara göre öğretmenlerin etik iklimi algısının ($\beta=0,69$) öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür.

SONUÇ

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin elde edilen çalışma sonuçları bulunmaktadır. Bu çalışmanın amaçlarından bir tanesi öğretmenlerin etik iklimi ve örgütsel sinerji algı düzeylerinin hangi seviyede olduğunu ortaya koymaktır. Bunun yanında öğretmenlerin etik iklimi ve örgütsel sinerji düzeylerinin cinsiyet, çalıştığı okul türü, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte ve çalıştığı okul kademesine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek de bu çalışmadaki araştırma konularındandır. Aynı zamanda etik iklimi düzeyleri ile örgütsel sinerji düzeyleri arasındaki ilişki de bu çalışmada incelenmiştir. Çalışmanın son araştırma konusuysa öğretmenlerin etik iklimi algılarının örgütsel sinerji algılarını yordayıp yordamadığını ortaya koymak amaçlanmıştır.

* Çalışmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin etik iklimi algıları ile örgütsel sinerji algılarının hangi düzeyde olduğu incelenmiştir.

Araştırmanın verileri incelendiğinde öğretmenlerin etik iklimi genel algı düzeylerinin, alt boyutlardan kurallara yönelik algı düzeylerinin ve davranışlara yönelik algı düzeylerinin “katılım” düzeyinde yani yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerin okullardaki etik iklime önem verdikleri ve etik iklimin önemsendiği bir ortamda eğitim-öğretim etkinliklerine katılmayı tercih ettikleri söylenebilir. Yoğurtcu (2021), Gölcür (2022), Yavuz (2022), Kahveci (2019) ve Demir (2019) da çalışmalarında benzer sonuçları bularak araştırmaya katılanların etik iklimi algılarının yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmayı destekleyen bu sonuçlardan da hareketle öğretmenlerin etik iklimi algılarının yüksek olması görev yaptıkları kurumda etik iklimle ilgili konuları ve davranışları önemli buldukları ve bu konuları takip ettiklerini göstermesi açısından önemli olabilir. Ayrıca davranışlara yönelik öğretmen algısının kurallara yönelik öğretmen algısından yüksek olmasıysa öğretmenlerin etik iklimle ilgili ortaya konan kuralları önemsendiği fakat bu kuralların uygulanmasına ve davranışlara dönüştürülmesine daha çok dikkat ettiğini gösteriyor olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinerji genel algı düzeylerinin ve alt boyutlarının sırasıyla etkileşim ve takdir etme, bütünleşme, strateji ve güncelleme ve güçlenme

algı düzeylerinin “sık sık” seviyesinde yani yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin görev yaptıkları okulda meslektaşlarıyla etkileşime girip takdir edilmeye önem verdiklerini ve bütünlük içerisinde hareket etmeyi önceliklediklerini göstermesi açısından önemli olabilir. Aynı zamanda öğretmenlerin okulun yapılacak işlerindeki planlamaları takip ederek bu süreçte yer almaya ve kendilerini yenilemeye önem verdikleri de düşünülebilir. Akçay (2023), Uluten (2023), Aker (2022) ve Yeşil (2022) de araştırmalarında örneklem grubunun örgütsel sinerji algılarını “sık sık” düzeyinde yani yüksek bulmuşlardır. Gelişen dünyada bireylerin bir bütünlük içerisinde hareket ederek ortak hedeflere yönelmesinin önemi her geçen gün daha da anlaşılmaktadır. Bu durum bir toplumun geleceğini şekillendirmesi açısından önemli meslek gruplarından olan öğretmenlik için de düşünüldüğünde öğretmenlerin aynı hedefe bir bütünlük içerisinde ve iş birliğiyle hareket etmenin öneminin farkında olduklarını göstermektedir.

* Çalışmanın ikinci alt problemünde öğretmenlerin etik iklimi algıları ile örgütsel sinerji algılarının demografik düzeylerine göre (cinsiyet, okul türü, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem, mezun olduğu fakülte, çalıştığı okul kademesi) anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Öğretmenlerin etik iklime yönelik tutumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde kadın öğretmenlerle erkek öğretmenler arasında hem etik iklimi genel puanında göre hem de etik iklimin kurallara yönelik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığa baktığımızda kadın öğretmenlerin algı düzeylerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin görev yaptıkları okulda etik iklime ve etik iklime yönelik kurallara daha fazla önem verdikleri düşünülebilir. Etik iklime yönelik kadın algısının daha yüksek olması uygarlaşan dünyayla birlikte kadınların toplum içerisinde daha çok yer almaları ve bu değerleri daha yüksek algılamaları şeklinde düşünülebilir. Yavuz (2022) de çalışmasında etik iklimin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır. Bu anlamlı farklılığı erkekler lehine bulan Yavuz’a (2022) göre, farklılığın sebebi erkek öğretmenlerin bulundukları kurumda etik iklimi daha fazla kurallı, yardımsever ve

verimli şekilde algıladıkları şeklindedir. Bununla beraber Yoğurtcu (2021) ve Gölçür (2022) öğretmenlerin etik iklimi genel algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bir toplumdaki etik değerlerin varlığı ve bu değerlerin yansımaları sonucu ortaya çıkan etik iklimin bireyler tarafından algılanması ve uygulanması o toplumun uygarlık düzeyini göstermesi açısından önemlidir. Uygarlaşan dünyayla birlikte toplumun her sahasında daha fazla yer bulmaya başlayan kadınların etik değerlere ve etik iklime daha fazla önem verdiklerini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine baktığımızda hem örgütsel sinerji genelde hem de örgütsel sinerjinin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Akçay (2023) ve Aker (2022) de konuyla ilgili çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bunun yanında Kurban (2022) örgütsel sinerjinin alt boyutlarında anlamlı farklılık bulurken Uluten (2023) örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir etme alt boyutunda anlamlı farklılık bulmuştur.

Öğretmenlerin etik iklime yönelik algılarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde öğretmenlerin etik iklimi algı düzeylerini okul türü değişkenine göre inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik algılarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde etkileşim ve takdir alt boyutunda ve güncelleme ve güçlenme alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farklılığa baktığımızda kamuda çalışan öğretmenlerin etkileşim ve takdirle güncelleme ve güçlenme alt boyutu algılarının özel okulda çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre kamuda çalışan öğretmenlerin etkileşim ve takdir edilmeye ve kendilerini güncelleyip gelişimleri için daha çok çaba göstermeye çalıştıklarını düşünebiliriz. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel sinerji genel algılarında ve örgütsel sinerjinin bütünleşme ve strateji alt boyutlarında okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kaplan (2015) çalışmasında özel okul ve kamu okulunda çalışan

öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulurken özel okulda çalışan öğretmenlerin sosyal bütünleşmeye yönelik algılarını daha yüksek bulmuştur. Müjdeci (2020) özel ve devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının sinerjik yönetim algıları arasında özel üniversiteler lehine anlamlı farklılık bulmuş bu anlamlı farklılığı özel üniversitelerin daha esnek yapısıyla açıklamıştır. Özel okulda görev yapan öğretmenlerin rekabet ortamının kurumlarında daha yüksek olmasının ve bunun sonucunda da öğretmenlerde kurumda iş hayatına devam edememe kaygısı oluşmasının onların örgütsel sinerji algılarını etkilediği düşünülmektedir. Nitekim özel okulda görev yapan öğretmenlerin birbirleriyle olan etkileşimlerinin, diğer öğretmenlere empatiyle yaklaşımlarının, birbirlerinin gelişimi için çaba sarf etmelerinin, duygu ve düşünce paylaşımlarının rakabet ortamından kaynaklı daha farklı algılandığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin etik iklime yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yoğurtcu (2021) ve Gölcür (2022) de çalışmalarında benzer sonuçları bulmuşlardır. Bunun yanında Yavuz (2022) araştırmasında yönetici ve öğretmenlerin etik iklim genel tutumunu öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık vardır biçiminde bulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde öğretmenlerin hem örgütsel sinerji genel algılarında hem de örgütsel sinerjinin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Akçay (2023), Aksoy (2022), Kurban (2022) ve Duman (2021) de konuyla ilgili araştırmalarında örgütsel sinerjinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bunun yanında Aker (2022) araştırmasında örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir, strateji, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur.

Öğretmenlerin etik iklime yönelik algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yoğurtcu (2021) ve Gölcür (2022) de

alışmalarında rretmenlerin etik iklimi genel algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

rretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik algılarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde örgütsel sinerji genel, etkileşim ve takdir alt boyutu, bütünleşme alt boyutu, güncelleme ve güçlenme alt boyutu algılarında anlamlı bir farklılık görülmediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında strateji alt boyutunda rretmen algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farklılığa baktığımızda 36-40 yaş aralığındaki rretmenlerin algı düzeylerinin 26-30 yaş aralığındaki rretmenlerden yüksek olduğu ile 41 ve üstü yaş gurubundaki rretmenlerin algı düzeylerinin de 26-30 ve 31-35 yaş grubundaki rretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda rretmenlerin yaşları ilerleyip tecrübeleri arttıkça okulda örgütsel sinerjiye yönelik stratejik kararlara ve uygulamalara daha çok önem verdiği ve bu karar ve uygulamaları takip ettiği düşünülebilir. Yıldırım (2021) araştırmasında yaş değişkenine göre benzer sonuçları bularak örgütsel sinerjinin sadece strateji alt boyutunda anlamlı farklılık bulmuş diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu anlamlı farklılığın 51 ve üstü yaş rretmenler lehine olduğu da Yıldırım'ın (2021) bir başka bulgusudur. Kurban (2022) araştırmasında örgütsel sinerjinin bütünleşme, strateji, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulmazken etkileşim ve takdir etme alt boyutunda anlamlı farklılık bulmuştur. Bunun yanında Aksoy (2022) alışmasında örgütsel sinerjinin yaş değişkenine göre tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık yoktur, bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar, rretmenlerin yaşları ilerledikçe ve buna paralel olarak tecrübeleri de arttıkça aldıkları görevlerle ve yapılacak olan için süreciyle ilgili daha fazla bilgi sahibi olup sürece daha fazla katılmak istediklerini göstermektedir. Planlamalar sonucu ortaya çıkan görevlerin kim tarafından, ne zaman, nasıl yapılacağı ve sürecin nasıl işleyeceğinin rretmenlerin yaşları ilerledikçe daha da önem kazandığını söyleyebiliriz.

rretmenlerin etik iklimine yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde etik iklim genel puanında ve davranışlara yönelik alt boyutunda

anlamalı farklılık görülmezken etik iklimin kurallara yönelik alt boyutunda öğretmen algılarının anlamalı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamalı farklılığa baktığımızda 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmen tutumlarının 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmen tutumlarından daha yüksek olduğu bununla birlikte 16-20 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin hem 11-15 hem de 21 yıl ve üstü öğretmen tutumlarından daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin mesleki kıdem algılarının etik iklimin kurallarına yönelik alt boyutunda farklılaştığı ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda etik iklimin kurallarına daha fazla önem verdiği söylenebilir. Gölcür (2022) öğretmenlerin etik iklimi algılarını incelediği araştırmasında toplam hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin verimlilik algılarında anlamalı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yavuz (2022) ve Yoğurtcu (2021) araştırmalarında etik iklimi genel puanında mesleki kıdem değişkenine göre öğretmen algılarında anlamalı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Aydın (2018) öğretmenlik mesleğini evrelere ayırdığı çalışmasında kendini yenileyerek mutlu olan, sürekli sorgulamalar yaparak uzmanlaşmaya çalışan ve eğitim-öğretim sürecinin her aşamasında daha aktif olunan öğretmenlik döneminden bahsetmektedir. Aydın'a (2018) göre bu öğretmenler görev yaptıkları kurumda bu ortamlarını düzeltmek için uğraşırlar ve mesleklerinde uzmanlaşmaya çalışarak okuldaki faaliyetlerde daha aktif rol alırlar. Bu düşünceden hareketle öğretmenlerin mesleklerindeki tecrübeleri arttıkça etik iklimle ilgili algılarında farklılaşma olduğu düşünülebilir. Mesleki anlamda ustalık dönemi olarak kabul edebileceğimiz 16-20 yıllık dönemde -Aydın'a (2018) göre öğretmenin mesleki doyumunun azaldığı, zamanını ve enerjisini kişisel işlerine daha fazla harcadığı, öğretmenin geri çekildiği evreden önceki dönem- öğretmenler okullarındaki her durumla ilgili değerlendirme yapabildikleri gibi okulun etik iklimiyle ilgili de farklı düşüncelere sahip olabilirler. Bu mesleki dönemdeki öğretmenlerin etik iklimi ve dolayısıyla bu iklimin sözleşmesi niteliğindeki kurallarını daha çok önemseydiği, sorguladığı ve takip ettiği düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamalı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde örgütsel sinerji genel puanında, etkileşim ve takdir alt boyutunda, bütünleşme alt boyutunda, güncelleme ve güçlenme alt boyutunda

anlamalı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bunun yanında örgütsel sinerjinin strateji alt boyutunda öğretmen algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamalı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu anlamalı farklılığa baktığımızda 16-20 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sinerji strateji algılarının 1-5, 6-10 ve 11-15 yıllık öğretmen algılarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgudan hareketle öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artmasıyla örgütsel sinerjinin strateji alt boyutuna daha çok önem verdikleri söylenebilir. Mesleki kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin işlerin planlamasına, sürecin ne zaman ve nasıl yürütüleceği konularına, aynı zamanda fikirlerini açıkça dile getirebilmeye daha önem verdiklerini söyleyebiliriz. Bunun yanında ilgili literatür incelendiğinde Akçay (2023), Uluten (2023) ve Aker (2022) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel sinerji genel ve alt boyutlarına yönelik algılarının mesleki kıdeme göre anlamalı farklılık göstermediği bulgularına ulaşmışlardır. Bunun yanında Kurban (2022) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını mesleki kıdem değişkenine göre incelerken örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir etme alt boyutuyla güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında anlamalı farklılık bulmuştur. Bu anlamalı farklılığı etkileşim ve takdir etmede kıdemi az olan öğretmenler lehine bulan Kurban (2022) aynı çalışmasında örgütsel sinerjinin strateji ve bütünleşme alt boyutlarındaysa mesleki kıdeme göre anlamalı bir farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Akpolat ve Oğuz (2021) çalışmalarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamalı farklılık olduğu bulgusuna ulaşarak öğretmenlerin meslek hayatındaki dönemlere dikkat çekmiştir. Aydın (2018) öğretmenlerin kariyer evrelerini incelediği çalışmasında öğretmenlik mesleğini evrelere ayırmış ve bu evreler içerisinde coşku ve ustalık döneminden bahsetmiştir. Öğretmenler, mesleklerinin ilk dönemlerinde gerek öğretmenliği algılayışları gerekse bir bütünlük içerisinde hareket ederek hedeflere ulaşmayı düşünmeleri bakımından daha bireysel davranabilirler. Mesleğin ilerleyen yıllarında öğretmenlerin tecrübeleri arttıkça ve öğretmenler mesleğin zirvesine ulaştıklarında örgütsel sinerjinin hakim olduğu bir ortamda eğitim hedeflerinin daha kolay gerçekleştiğini düşünebilirler. Öğretmenlerin; mesleki ilgisizlik, durgunluk ve kendilerini geri çekme (Aydın, 2018, s. 206) dönemlerinden hemen önceki döneme karşılık geldiği düşünülen 16-20 yıllık mesleki kıdem döneminde öğretmenlerin daha istekli olduğu, kendilerini sürekli güncellediği düşünülmektedir. Bunun yanında bu dönemde öğretmenlerin eğitim

sürecinin her aşamasında görev almak istediği ve sürekli projeler üreterek tüm planlama sürecinde yer almak istediği de değerlendirilmektedir.

Öğretmenlerin etik iklimle yönelik algılarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde etik iklimi genel puanında ve etik iklimin alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yavuz (2022) araştırmasında farklı sonuçlar olarak etik iklimi genel algısıyla öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik algılarının mezun olduğu fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde hem örgütsel sinerji genel puanında hem de örgütsel sinerjinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığa baktığımızda eğitim fakültesinden mezun olan öğretmen algılarının örgütsel sinerji genel puanında ve tüm alt boyutlarında fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmen algılarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında bütünleşme alt boyutunda eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin algılarının diğer fakültelerden mezun olan öğretmen algılarından yüksek olduğu sonucuysa araştırmanın bir diğer bulgusudur. Bu sonuca göre eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin örgütsel sinerjiye daha fazla önem verdiği ve kurum içerisinde etkileşime ve takdir edilmeye, bütünlük içerisinde hareket etmeye ve alınan kararlarda aktif bir rol almaya aynı zamanda da kendilerini güncellemeye daha istekli oldukları düşünülebilir. Kaplan (2015) araştırmasında öğretmenlerin mezun oldukları fakülte değişkeninin sosyal sorumluluğa göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşarak eğitim fakültesi öğretmen algılarının fen-edebiyat fakültesinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kaplan'a (2015) göre bu anlamlı farklılığın sebebi eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirmeyle ve formasyon eğitimiyle alakalı olabileceği şeklindedir. Aydın (2015) çalışmasında mezun olunan fakülte değişkenine göre anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Eğitim fakülteleri çağdaş düzeyde öğretmen yetiştirmeyi görev saymakla birlikte eğitimin kendinden beklenen hedeflerine ulaşmayı ilke edinen öğretmenler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu düşünceden hareketle eğitim fakültelerinde yetiştirilen öğretmenlerin eğitimin beklenen hedeflerine daha etkili

ve kolay ulaşabilmesi için meslektaşlarıyla bir bütünlük içinde hareket eden, kendilerini sürekli yenileyen ve eğitimin tüm süreçlerinde rol almak isteyen bireyler olmak istediklerini ifade edebiliriz.

Öğretmenlerin etik iklime yönelik algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde hem etik iklimi genel puanında hem de etik iklimin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı farklılığa baktığımızda etik iklimi genel puanında ve tüm alt boyutlarında lisede görev yapan öğretmenlerin algı düzeylerinin okul öncesi, ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algılarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun yanında davranışlara yönelik alt boyutta ilkokulda görev yapan öğretmenlerin algı düzeylerinin ortaokulda görev yapan öğretmenlerin algı düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin etik iklime yönelik tutumlarının daha alt kademede görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu düşünülebilir. Lisedeki öğrencilerin içindeki bulundukları gelişim dönemi ve bununla birlikte ortaya çıkan disiplin sorunlarının artması lisede görev yapan öğretmenlerin etik iklimi algılarını farklılaştırıyor olabilir. Hendekçi (2017) çalışmasında bu bulgunun aksine etik iklimle kurum değişkeni (ilkokul, ortaokul) arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin daha alt kademelerde görev yapan öğretmenlere göre disiplin konularıyla daha fazla karşılaştığını ifade edebiliriz. Bunun yanında öğrencilerin içinde bulundukları dönemin ve bu dönemin getirdiği sorunların da öğretmenlerin etik iklimi algılarını şekillendirdiği ve dolayısıyla etkilediği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik çalışma verileri incelendiğinde örgütsel sinerji genel puanlarında ve örgütsel sinerjinin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu farklılık örgütsel sinerji genel, etkileşim ve takdir etme, bütünleşme alt boyutlarında lisede görev yapan öğretmen algılarının okul öncesi, ilkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmen algılarından daha düşük olduğu aynı zamanda ortaokulda görev yapan öğretmen algılarının da ilkokuldan daha düşük olduğu şeklindedir. Strateji alt

boyutunda lisede görev yapan öğretmen algılarının ilkokul ve ortaokuldan düşük olduğu ve ortaokulda görev yapan öğretmen algılarının da ilkokuldan düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Son olarak da güncelleme ve güçlenme alt boyutunda lisede görev yapan öğretmen algılarının okul öncesi, ilkokul ve ortaokuldan düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bulguların genel özelliği ise öğretmenlerin çalıştığı okul kademesi yükseldikçe örgütsel sinerjiye yönelik algılarının daha düşük olmasıdır. Lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin ders saatlerinin fazlalığı ve bunun sonucunda da ortaya çıkan yorgunluk hissi öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını etkiliyor olabilir. Bunun yanında lisede çalışan öğretmenlerin görev aldıkları ders saati sonucunda kendi aralarında oluşan maddi farklılık da onların örgütsel sinerji algılarını etkiliyor olabilir. Aker (2022) de araştırmasında benzer sonuçları bularak örgütsel sinerji genel puanında ve etkileşim ve takdir, strateji, güncelleme ve güçlenme alt boyutlarında anlamlı farklılık bulmuştur. Aker (2022) göre anlamlı farklılık lise öğretmenlerinin algılarının daha düşük olması şeklindedir. Aksoy (2022) da araştırmasında benzer sonuçlara ulaşarak örgütsel sinerjinin alt boyutlarında okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık bulmuş ve bu anlamlı farklılığı, ilkokul öğretmenlerinin algı düzeylerinin ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksek olduğu şeklinde tespit etmiştir. Aksoy (2022) araştırmasındaki bu anlamlı farklılığı sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okul kademesindeki öğrencilerin küçük yaşta olmalarına bağlayarak böylelikle öğretmenlerin birbirlerine daha çok ihtiyaç duymaları yani sinerjiye daha önem vermeleri şeklinde açıklamıştır. Yıldırım (2021) da çalışmasında okul kademesi değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşmış ve okul kademesi yükseldikçe öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarının düştüğünü tespit etmiştir. Lisede görev yapan öğretmenler daha alt kademede görev yapan öğretmenlere göre haftalık daha fazla ders saatine girmektedir. Bu durumun lise kademesindeki öğretmenlerde fiziki yorgunluk oluşturduğu, onların çalışma şartlarını zorlaştırdığı ve öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını etkilediği düşünülmektedir. Bunun yanında lise kademesinde çalışan öğretmenlerin görev aldıkları ders saatleri sonucunda kendi aralarında oluşan maddi farklılaşmanın da onların bütünleşmelerini engellediği ve örgütsel sinerji algılarını etkilediği düşünülebilir.

* Çalışmanın üçüncü alt probleminde öğretmen algılarına göre okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji arasında anlamlı ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışmanın verileri incelendiğinde okuldaki etik iklimi ile örgütsel sinerji arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle okuldaki etik iklimle örgütsel sinerji arasında ilişki olduğunu ifade etmek mümkündür. Bir okuldaki etik iklimin, öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını yani birlikte hareket edebilme, kendini sürekli yenileyebilme, meslektaşlarıyla sürekli iletişim içinde olma, bir bütünlük içerisinde hareket ederek eğitim-öğretimin her safhasında aktif olarak bulunma düşüncelerini etkilediği düşünülebilir. Böylelikle, etik iklimin örgütsel sinerjiyi oluşturmaya yardımcı olması eğitimin beklenen hedeflere ulaşabilmesini kolaylaştırabileceği düşünülebilir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde okulda etik iklimi ile örgütsel sinerjiyi inceleyen bir çalışma bulunmamıştır. Demir (2019) etik iklim ile işten ayrılma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında etik iklimle örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Demir (2019) çalışmasında etik iklimle sahip bir okulda görev yapan öğretmenlerin bulundukları kuruma bağlı olduklarını ve bu kurumdan ayrılma algılarının düşük olduğunu tespit etmiştir. Yeşil ve arkadaşları (2017) etik iklimin bireysel performans üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında etik iklimin örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bostancı ve Koçak (2022) çalışmalarında sağlıklı örgüt profilleriyle örgütsel sinerji arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır.

* Çalışmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin etik iklimi algıları örgütsel sinerji algılarının anlamlı olarak yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin etik iklimi algılarının örgütsel sinerji algılarının anlamlı bir şekilde yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki etik iklimi algılarını arttırmanın örgütsel sinerjiye yönelik algılarını da arttırabileceği düşünülebilir. Bu anlamda etik iklimi arttırmaya dönük gerek kurallarla gerekse kurallardan yola çıkarak davranışlarla ortaya konacak çalışmalar örgütsel sinerjiyi oluşturabilir ve öğretmenlerin bir bütünlük içerisinde hareket etmesini pozitif yönde etkileyebilir. Bir bütünlük içerisinde eğitimin

hedeflerine ulaşmayı amaçlayan öğretmenlerin daha başarılı olacağı söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde iki değişkenin birbirlerinin yordayıcısı olup olmadığına ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bostancı ve Koçak (2022) çalışmalarında örgütsel sinerjiyi en güçlü şekilde yordayan örgüt profili olarak esnek örgütleri açıklamıştır. Bostancı ve Koçak (2022) çalışmalarında katı kurallara sahip olmayan, ortak hedefler doğrultusunda kimi zaman esneyebilen, işbirliği içerisinde birlikte hareket edebilmenin ön planda olduğu ve güvenin hakim olduğu örgütler örgütsel sinerjinin oluşabilmesi açısından önemlidir değerlendirilmesini yapmışlardır.

Araştırma Bulgularına Yönelik Öneriler:

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin etik iklim ve örgütsel sinerjiye yönelik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Günümüz dünyasında bireyler görev yaptıkları kurumda etik değerlere daha da önem vermekte ve bu durum bireylerin birlik ve beraberlik içerisinde hareket edebilmelerini etkilemektedir. Bu düşünceden hareketle okulların etik iklimi önem veren ve bunu geliştirmek için çabalayan kurumlar haline gelmeleri önemlidir. Bu nedenle okul yöneticilerine gerekli mesleki eğitimler verilmesi etik iklim ve örgütsel sinerjiye yönelik öğretmen algılarının artırılması için faydalı olacaktır.

Araştırmanın bir başka bulgusu da öğretmenlerin etik iklimi ve örgütsel sinerji algılarının çalıştığı okul kademesi değişkenine göre lise kademesinde çalışan öğretmenler aleyhine anlamlı bir şekilde farklılaşmasıdır. Özellikle lise kademeleriyle ilgili etik iklimin ve örgütsel sinerjinin önemi hakkında hem lise kademesindeki öğretmenlere hem de bu kademedeki okul yöneticilerine yönelik ilgili konular hakkında seminerler verilmesi öğretmenlerin etik iklimi ve örgütsel sinerji algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Bunun yanında lise kademesindeki ders saatleri azaltılarak öğretmenlerin fiziksel yorgunlukları daha alt düzeye indirilmeli etik iklim ve örgütsel sinerjiye daha fazla odaklanmaları sağlanmalıdır. Böylece azaltılan dersler sayesinde ortaya çıkan zaman diliminde lise kademesindeki öğretmenlerin aynı okuldaki meslektaşlarıyla daha fazla sosyalleşeceği ve birlikte zaman geçireceği etkinliklerin yapılması da örgütsel sinerji algılarını olumlu anlamda etkileyebilir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin hem etik iklimin kurallara yönelik alt boyutu algılarında hem de örgütsel sinerjinin strateji alt boyutu algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Öğretmenlik, meslek hayatı boyunca sürekli aktif olunması gereken ve eğitim sürecinin her aşamasında sürecin içinde olunması gereken bir meslektir. Öğretmenler; sınıflarında ve sınıf dışındaki eğitim-öğretime yönelik tüm etkinliklerde, okuldaki etik iklim sürecinde aktif olarak bulunmalıdır. Bunun yanında eğitim-öğretimin kendinden beklenen hedeflerine daha sağlıklı ulaşabilmesi için öğretmenlerin kurum içerisinde meslektaşlarıyla birlikte hareket edip planlama sürecine aktif olarak katılması ve bütünlük içerisinde eğitim etkinliklerini gerçekleştirmesi düşünülmektedir. Bu nedenle 16-20 yıllık mesleki kıdem dışındaki öğretmenlerin de hem etik iklimin kurallarıyla ilgili hem de örgütsel sinerjinin stratejisiyle ilgili algılarının canlı tutulması sağlanmalıdır. Bu açıdan 16-20 yıl mesleki kıdem dışındaki öğretmenlere etik iklimin ve örgütsel sinerjinin önemiyle ilgili gerekli seminerler verilerek bu farklılaşma azaltılabilir. Bunun yanında öğretmenlerin bu algılarının oluşmasında okul yöneticilerinin de önemli rolleri olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle okul yöneticilerinin gerekli seminerlerle bilgilendirilmeleri de okuldaki etik iklimi ve örgütsel sinerji algısının tüm öğretmenlerde yüksek olmasında etkili olabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklimi algılarıyla örgütsel sinerji algıları arasındaki ilişki pozitif yönde güçlü ve anlamlıdır şeklinde. Bu sonuçtan hareketle okullardaki etik ilkelerin ve etik iklimin neler olması gerektiği, etik iklimle yönelik kapsamlı bir şekilde öğretmen görüşlerini içeren anketler yapılması hem durumun tespiti hem de öğretmenlerin etik iklimi algısının artırılması için faydalı olacaktır. Böylelikle etik iklimi algısının artırıldığı kurumlar olarak faaliyet gösterecek olan okullarda öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları daha da artacak, öğretmenler birlik ve bütünlük içinde hareket ederek eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirecek ve eğitimin kendinden beklenen hedeflere ulaşması daha da kolaylaşacaktır.

Araştırmanın yordamayla ilgili bulgusuna baktığımızda bir okulda oluşturulan etik iklimin öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle okulların kendinden

beklenen eğitim hedeflerine daha kolay ve etkili bir şekilde ulaşabilmesi için etik iklimin hakim olduğu kurumlar haline getirilmesi okul yöneticilerinin önceliği olmalıdır. Etik değerlerin etkili olduğu kurumlarda görev yapan öğretmenler birlik ve beraberlik içerisinde hareket edecekler; meslektaşlarına, okul yöneticilerine güvenerek kurumun hedefleri için örgütsel sinerji oluşturacaklardır.

Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler:

Bu araştırma Zonguldak ili Karadeniz Ereğli ilçesinde yapılmıştır. Etik iklim ve örgütsel sinerjiyle ilgili gerek Zonguldak ili genelinde gerekse diğer illerde daha fazla katılımcının olduğu çalışmalar yapılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler arasında özel okulda görev yapan öğretmen sayısının az olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili özel okul öğretmenlerinin daha fazla olduğu ya da sadece özel okul öğretmenlerine yönelik bir çalışma yapılabilir.

İlgili alan yazın incelendiğinde etik iklimi ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar çoğaltılarak daha farklı demografik verilerle araştırmalar yapılabilir.

Nitel olarak yaptığımız bu araştırmanın haricinde nitel araştırma yöntemleri kullanılarak da veriler toplanabilir ve değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abd Kasim, M. I., Attamimi, S., & Pettalongi, A. (2023, August). *The impact of the synergy of family, school and community education*. In Proceeding of International Conference on Islamic and Interdisciplinary Studies (243-246).
- Abzari, M., Kabiripour, V., & Saeidi, A. (2015). The effect of business ethical values on turnover intention: Mediating role of person-organization fit dimensions. The case of Iranian teachers in public school. *Academic Journal of Economic Studies*, 1(1), 65-81.
- Achmad, W. K. S., & Utami, U. (2023, January). *The synergy of the school partnership model in the success of educational transformation*. In Unima International Conference on Social Sciences and Humanities (UNICSSH 2022) (1247-1253). Atlantis Press.
- Akburak, Ş. (2019). *Özel konaklama tesislerinde algılanan etik iklimin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Nevşehir ilinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Akçay, Z. T. (2023). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinerjiye ilişkin görüşleri ile yönetici yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Aker, C. (2022). *Okullardaki örgütsel sinerji düzeyi ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Akpolat, T., & Levent, A. F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2021). Örgütsel sinizm algılanan örgütsel sinerjiyi nasıl yordar? Eğitim örgütlerinde bir inceleme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1692-1705.
- Aksoy, F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aksoy, S., Erdil, O., & Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.

- Aldaihani, S. G. (2017). synergy among school and district leaders in the application of quality standards in kuwaiti public schools. *Journal of Education and Practice*, 8(14), 97-104.
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49(2), 345-358.
- Aslanargun, E. (2011). Türkiye’de okul yönetimi ve atama yönetmelikleri. *Education Sciences*, 6(4), 2646-2659.
- Atah, C. A., & UKah, T. A. (2021). Synergy and collaboration among business educators in Universities in Cross River State, Nigeria. *International Journal of Education and Evaluation*, 7(3), 149-159.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Awais-e-Yazdan, M., & Hassan, Z. (2020). The impact of HRM practices on turnover intention with the mediation effect of ethical climate: an empirical evidence from higher educational sector of Pakistan. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(11), 12-28.
- Ay, B. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlilikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2047-2065.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Balcı, F. İ. (2011). *Kültürel sinerji yönetiminin işletme performansı üzerindeki etkisi: Çin ve Türkiye üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

- Bernaldez, E., & Gempes, G. P. (2016). The mediating effect of conflict management styles of school heads on the relationship between ethical climate and organizational commitment among public elementary schools in region XI. *International Journal of Management Excellence* (ISSN: 2292-1648), 7(1), 751-761.
- Biçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.
- Bostancı, A. B., & Koçak, S. (2022). Okul DNA profillerinin örgütsel sinerji üzerindeki rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(233), 55-75.
- Bursalıoğlu, Z. (1987). Eğitim yöneticisinin hizmet öncesi ve hizmet içinde hazırlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 119-129.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Can, A. (1999). *Bireysel ve örgütsel performansın oluşturulmasında sosyal sinerji yaklaşımı ve bir model önerisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Cheng, M. Y., & Wang, L. (2015). The mediating effect of ethical climate on the relationship between paternalistic leadership and team identification: A team-level analysis in the Chinese context. *Journal of Business Ethics*, 129, 639-654.
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54.
- Çalışkan, A. (2023). *Örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 824-838.
- Demir, S., & Karakuş, M. (2015). Etik iklim ile öğretmen ve öğrencilerin güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 183-212.

- Demiröz, S., & Kavak, Y. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenci başarıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 505-523.
- Demirtaş, Ö. (2013). *Etik liderlik davranışlarının algılanan etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1).
- Dönder, H. H. (2006). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve bürokrasi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisan tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Duman, N. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Ekpe-Iko, G. N., Taiwo, B. A., & Alabi, R. O. (2021). *Investigating state-school synergy for managerial efficiency of headteachers in Public Primary Schools in Abia State, Nigeria*. In 1st International Conference on Continuing Education and Technology (ICCOET 2021) (9-16). Atlantis Press.
- Elçi, M., & Alpan, L. (2006). Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 141-170.
- Enwereuzor, I. K., Onyishi, I. E., Albi-Oparaocha, F. C., & Amaeshi, K. (2020). Perceived leader integrity as a mediator between ethical leadership and ethical climate in a teaching context. *BMC Psychology*, 8(1), 1-11.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.
- Erdyneeva, K. G., Nikolaev, E. L., Azanova, A. A., Nurullina, G. N., Bogdanova, V. I., Shaikhislamov, A. K., & Khairullina, E. R. (2016). Upgrading educational quality through synergy of teaching and research. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 106-110.

- Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Ersoy, E., & Levent, F. (2020). Öğretmen algılarına göre örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(4), 345-356.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Etimoloji Türkçe Sözlük. (2023). Ekim 16, 2023 tarihinde <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/sinerji> adresinden alındı.
- Gezer, M. B. (2022). *Etik liderlik davranışlarının etik iklim aracılığıyla dile getirme davranışlarına etkisi: Malatya ilinde alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Gölcür, M. (2022). *Ortaokullardaki örgütsel etik iklim ile algılanan örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gümüş, D. (2018). *Benlik saygısı, kontrol odağı ve rekabetçi tutum arasındaki ilişkinin örgütsel bağlamda incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Harris, P. R. (2004). European leadership in cultural synergy. *European Business Review*, 16(4), 358-380.
- Hasnidar, H., Jusri, J., & Bakri, A. A. (2023). Navigating employee performance: the synergy of ethical leadership, communication proficiency and trust. *Escalate: Economics and Business Journal*, 1(01), 38-51.
- Hendekci, E. A. (2017). *Algılanan örgütsel etik iklimin ilköğretim okullarında öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisi (Diyarbakır merkez ilçeleri örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Ibrohim, I., Jalaludin, D. M., Busahdiar, B., & Syah, M. (2019, April). *Building the synergy of educational complex towards a progressive school*. In 3rd Asian Education Symposium (AES 2018) (422-424). Atlantis Press.
- Kahveci, A. (2019). *Örgütsel erdemliliğin etik iklim ve psikolojik iyi oluşa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kaplan, V. (2015). *Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (37. Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kurban, C. (2022). *Okullardaki örgütsel işlev bozukluklarının örgütsel eylemsizlik ile ilişkisinde sinerji yönetiminin aracılık rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Liu, Q., Patton, D., & Kenney, M. (2018). Do university mergers create academic synergy? Evidence from China and the Nordic Countries. *Research Policy*, 47(1), 98-107.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175-194.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Müjdecı, N. (2020). *Güneydoğu Anadolu bölgesindeki bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sinerjik yönetim algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: A review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475-512.
- Owczarzak, K. H. (2019). *The relationship between principal leadership and ethical climate: a correlational study* (Doctoral dissertation). Grand Canyon University, Amerika Birleşik Devletleri.
- Özen, F., & Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Rest, J. & Narvaez, D. (2014). The college experience and moral development. Kurtines, W. M. & Gewirtz J. L. (Ed.) *Handbook of moral behavior and development* (2. cilt) içinde. (s. 229-245). New York: Psychology Press.

- Shapira-Lishchinsky, O., & Raftar-Ozery, T. (2018). Leadership, absenteeism acceptance, and ethical climate as predictors of teachers' absence and citizenship behaviors. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 491-510.
- Şahin, A. E. (2004). Eğitimle ilgili temel kavramlar. Sönmez, V. (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* (4. baskı) içinde (s. 1-24). Ankara: Anı.
- Şanal, M. (2020). Yönetimde sinerji için kuantum bakış açısı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 42-50.
- Tekin, İ. Ç., & Çelik, A. (2017). Etik iklimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Konya küçük ve orta büyüklükteki işletmeler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 71-90.
- Topses, G. (2009). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2005). *Türkçe Sözlük* (Yayın No. 549). Ankara: TDK.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2023). Güncel Türkçe Sözlük, Ekim 18, 2023 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/iklim> adresinden alındı.
- Ulutun, A. G. (2023). *Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Wei, X. (2018). *The Influence of school ethical climate on teachers' organizational citizenship behavior: The mediating effect of work ethic*. In 2018 International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience (ICECBN2018). China.
- Welter, V. D. E., Herzog, S., Harms, U., Steffensky, M., & Großschedl, J. (2022). School subjects' synergy and teacher knowledge: Do biology and chemistry teachers benefit equally from their second subject?. *Journal of Research in Science Teaching*, 59(2), 285-326.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125.
- Yarigholi, B., Golmohammadnejad Bahrami, G. R., & Fazli, M. (2019). The relationship between perceived ethical climate, organizational justice and job involvement with the mediation role of professional ethics of schools teachers. *School Administration*, 7(3), 251-235.
- Yavuz, A. (2022). *Devlet okullarında yönetici ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Yazıcı, H. (2011). Kısa tarihçe ve ana kavramlar. Atasay, N., Boydak, M., Çırpan, H. A., Kendigelen, A., Meriç, İ. E., Sarıkaya, A. T., Uluben, A., Yazıcı, H., Yıldırım, N. (Ed.), *Bilim etiği* (1. baskı) içinde (s. 1-12). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basım ve Yayınevi.
- Yenidünya, A. (2005). *Lise öğrencilerinde rekabetçi tutum, benlik saygısı ve akademik başarı ilişkisi* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yeşil, Ö. (2022). *Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İstanbul.
- Yeşil, S., Yüksel, Y., & Ceyhan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (51), 19-38.
- Yıldırım, Ş. (2021). *Etkili lider sinerjik okul: Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, İ., & Yıldırım, B. (2020). Okul yöneticilerinin kriz yönetimi tutumları ile duygusal zekâları arasındaki ilişki. *İzû Eğitim Dergisi*, 2(3), 42-62.
- Yoğurtcu, B. (2021). *Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Yorgancılar, F. N. (2011). Sürdürülebilir rekabet anlayışı olarak yenilik yeteneği. *Sosyal Ekonomik Araştırma Dergisi*, 11(21), 379-426.
- Yurdakul, M. (2013). *İş ahlakında etik iklim: Bireysel ve kurumsal özellikler açısından etik iklimin bankacılık sektöründe araştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yücel, G. F. (2006). *Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretmenlerim,

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. "Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki" üzerine yürüttüğüm çalışma için görüşlerinize ihtiyaç duymaktayım. Verdiğiniz cevaplar, ekteki ölçeklerle ilgili araştırma için kullanılacaktır ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle isim veya tanıtıcı herhangi bir bilgi yazmamanız önemlidir. Örgütsel Etik İklimi Ölçeği ve Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği olmak üzere iki adet ölçeği içtenlikle doldurarak bana yardımcı olacağınız için teşekkür ediyorum. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Gökşin PINAR
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Çalıştığınız Okul Türü: () Kamu () Özel
3. Eğitim Durumu: () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans
4. Yaşınız: () 20- 25 () 26- 30 () 31- 35 () 36- 40 () 41 ve üstü
5. Mesleki Kıdem: () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve Üstü
6. Mezun Olduğu Fakülte: () Eğitim Fakültesi () Fen-Edebiyat Fakültesi () Diğer Fakülteler
7. Çalıştığı Okul Kademesi: () Okul Öncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise

Ek 2: Örgütsel Etik İklimi Ölçeği

ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ

	ÖRGÜTSEL ETİK İKLİMİ ÖLÇEĞİ MADDELER	KESİNLİKLE KATILMAM	KATILMAM	KARASIZIM	KATILIRIM	KESİNLİKLE KATILIRIM
1.	Boyut: Kurallara Yönelik İklim					
1	Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kurumumuzdaki “etik kurul” etik dışı davranışları ciddiyeyle inceler.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Etik ilkeler, kurum politikaları ve yönetim kademelerindeki süreçler ve yaklaşımlarla desteklenmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Kurumum paydaşlarına etik kurallarını açıklamıştır.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Kurumumda etik kültürün gelişmesi için sürekli eğitimler verilmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Boyut: Davranışlara Yönelik İklim					
6	Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Kurumumda, etik olmayan davranış hemen tespit edilerek gerekli işlemler başlatılır.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Kurumumda çalışanlardan biri, kendisine çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Kurumumda çalışanlardan biri, kuruma çıkar sağlayan etik dışı bir davranışta bulunursa olumsuz tepki görür.	☐	☐	☐	☐	☐

Ek 3: Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği

ÖĞRETMENLERE YÖNELİK ÖRGÜTSEL SİNERJİ ÖLÇEĞİ

ÖĞRETMENLERE YÖNELİK ÖRGÜTSEL SİNERJİ ÖLÇEĞİ	Her Zaman	Sık Sık	Bazen	Nadiren	Hiç
1. Okulumuzda çalışanlar, diğer çalışanların başarılı olmasından mutluluk duyar.					
2. Okulumuzda çalışanlar birbirlerine empati ile yaklaşırlar.					
3. Okulumuzda çalışanlar, birbirlerinin gelişimi için çaba sarf etmekten çekinmezler.					
4. Okulumuzda çalışanlar birbirlerinin fikirlerini dinlerler.					
5. Okulumuzda öğretmenler duygusal olarak güvende hissederler.					
6. Okulumuzda çalışanlar birbirlerinin duygu ve düşüncelerini paylaşırlar.					
7. Okulumuzda çalışmak, çalışanları güvende hissettirir.					
8. Okulumuzda herkesin çalışma biçimine saygı duyulur.					
9. Öğretmenler bu okulda çalışmaktan hoşnutturlar.					
10. Okulumuzda çalışanlar birbirlerinin zayıf yönlerini telafi etmeye yardımcı olur.					
11. Okulun gelişimi için yapılan işlerde zaman zaman esneklik sağlanır.					
12. Okulumuzda çalışanlar ihtiyaç durumunda inisiyatif kullanırlar.					
13. İhtiyaç durumunda yapılacak işler rutininden farklı yapılabilir.					
14. Okulumuzda, yapılan bir hata sonucunda ileride nasıl hareket edileceği konusunda fikir alışverişi yapılır.					
15. Okulumuzda yeni girişimler için öğretmenler cesaretlendirilir.					
16. Okulumuzda problem çözümü konusunda çalışanlar cesaretlendirilir.					
17. Okulumuzda, yeni projeler desteklenir.					
18. Bir problem hakkında potansiyel çözümler üzerinde konuşulur.					
19. Okulumuzda çalışanların bir işi farklı şekilde yapmaları olumlu karşılanır.					
20. Bir problem hakkında ortaya atılan potansiyel çözümlerin zayıflıkları hakkında konuşulur.					
21. Okulumuzda yapılacak olan işlerin kim tarafından yapılacağı açıkça bellidir.					
22. Okulumuzda yapılacak olan işlerin ne zaman yapılacağı açıkça bellidir.					

23. Okulumuzda yapılacak olan işlerin nasıl yapılacağı açıkça bellidir.					
24. Okulumuzda, okulun gelişimi için yapılan işlerde sürecin nasıl gelişeceği hakkında bilgilendirmeler yapılır.					
25. Okulumuzda, okulun gelişimi adına atılan her fikir önemsenir.					
26. Okulumuzda çalışanlar, yapılan toplantılarda açıkça fikirlerini dile getirebilirler.					
27. Okulumuzda, çalışanlar mesleki gelişimleri için çaba sarf eder.					
28. Okulumuzda çalışanlar alanlarındaki yeniliklerden haberdardırlar.					
29. Okulumuzda, başarısızlığın nedenleri üzerinde konuşulur.					



Ek 4: Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Dilekçesi

05.02.2024 - 411639



T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-46148110-300-404255
Konu : Araştırma İzni (Gökşin PINAR)

18.01.2024

ZONGULDAK VALİLİĞİNE
(Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında öğrenim görmekte olan Gökşin PINAR'ın "Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki" isimli Anket uygulama talebini kurumunuza bağlı okullarda yapabilmesi hususunda bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Servet KARASU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSM6D80CC7 Pin Kodu : 40832

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/bulent-ecevit-universitesi-ebys>

Bilgi için : Cansel İNAL
Unvanı : Büro Personeli



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
ZONGULDAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-45865702-605.01-95567931
Konu : Araştırma İzni
(Gökşin PINAR)

31/01/2024

VALİLİK MAKAMINA

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 18.01.2024 tarihli ve 404255 sayılı yazısı ile; Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında öğrenim görmektedir olan Gökşin PINAR'ın "Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına veri sağlamak amacıyla İlimizde bulunan anaokul, ilkokul, ortaokul ve liselerde öğrenim gören öğrencilere 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında, yüzyüze olacak şekilde, Anket Çalışmasını uygulamak istediği Müdürlüğümüze bildirilmiştir.

Millî Eğitim Müdürlüğünde toplanan komisyonumuzca, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında öğrenim görmektedir olan Gökşin PINAR'ın "Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki" konulu proje çalışmasına veri sağlamak amacıyla İlimizde bulunan anaokul, ilkokul, ortaokul ve liselerde öğrenim gören öğrencilere 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında, yüzyüze olacak şekilde, Anket Çalışmasının uygulanmasında sakınca olmadığına karar verilmiş olup, söz konusu çalışmanın "21/01/2020 tarihli ve 1563890 sayılı "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama (2020/2 nolu) Genelgesi doğrultusunda" Okul Müdürlükleri'nin uygun gördüğü tarih ve saatlerde, Okul Müdürlükleri'nin Koordinesinde ve gönüllülük esasına göre uygulanması, uygulamalarda sadece yazımız ekinde yer alan mühürlü formların kullanılması ve elde edilen kişisel verilerin gizliliğine dikkat edilerek yapılması uygun görülmektedir.

Makamunuzca da uygun görüldüğü takdirde, Olur'larınıza arz ederim.

Osman BOZKAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Turgut SUBAŞI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres : Strateji Geliştirme Şubesi

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Elif A.KORKUT

Unvan : Büro Personeli

İnternet Adresi: Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 76b3-da96-314e-8dc3-f9f7 kodu ile teyit edilebilir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 5: Etik Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15.01.2024-399784

Kurum Kayıt Tarihi ve
Sayısı: 07.12.2023/386238

Protokol No:396

05.01.2024



T.C

ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	Okulda Etik İklim ile Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Doç. Dr. Seyithan DEMİRDAĞ
YARDIMCI ARAŞTIRMACI:	Gökşin PINAR
KARAR:	UYGUN

ETİK KURUL ÜYELERİ

Prof. Dr. Şaban ÇELİKOĞLU
Başkan

Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK
Üye

Prof. Dr. Ahmet EFİLOĞLU
Üye
Katılmadı

Prof. Dr. Mehmet CURAL
Üye

Doç. Dr. Yücel NAMAL
Üye

Prof. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Çağatay BÜYÜKUYSAL
Üye

29.05.2014 Tarih ve 2014/08-13 Sayılı Senato Kararı ile Kabul Edilmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5319&eD=BSMLYNJDP7&eS=399784> adresinden yapılabilir.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Gökşin PINAR

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Aldığı Sertifikalar : Uzman Öğretmenlik Sertifikası

Uzmanlık Alanı :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Türkçe Öğretmenliği	Samsun 19 Mayıs Üniversitesi	2009
Y. Lisans	Eğitim Yönetimi	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	2024

Görevler :

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Türkçe Öğretmeni	Saray YİBO, Saray/VAN	2010-2014
Türkçe Öğretmeni	Şht. P.Er Vedat Dolançay İHO, Saray / VAN	2014-2015
Türkçe Öğretmeni	Sarıköy Ortaokulu, Gönen/ BALIKESİR	2015-2016
Türkçe Öğretmeni	Esnafl Sanatkarları Ort. Bandırma/BALIKESİR	2016-2016
Türkçe Öğretmeni	Ormanlı Ortaokulu, Kdz.Ereğli/ZONGULDAK	2016-2020
Türkçe Öğretmeni	Kepez İzmirlioğulları Ortaokulu, Kdz. Ereğli/ZONGULDAK	2020-Devam

Eserler :

A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1.

B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1. Pınar, G. & Demirdağ, S. (2023). Okul yöneticilerinin kriz yönetimi becerilerine ilişkin öğretmen algılarına yönelik bir meta-analiz çalışması. 14. Uluslararası Sosyal, Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi, Mayıs 20-21, 2023, İstanbul, Türkiye.

B2. Pınar, G. & Demirdağ, S. (2024). Okulda etik iklim ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki. 16. Uluslararası Sosyal, Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi, Haziran 1-2, 2024, İstanbul, Türkiye.

C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

C1. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar:

C1.1.

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1.

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1.

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1.

F. Sanat ve tasarım etkinlikleri:

F1.

G. Diğer yayınlar: *(Yukarıdaki maddelerde yer alan başlıklardaki kategorilere girmeyen ve belirtilmek istenen tüm eserler bu maddenin altında belirtilecektir.)*