



**T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ PLANLAMASI TEFTİŞİ EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞTIKLARI OKULLARDAKİ
ÖRGÜT İKLİMİNE YÖNELİK ALGILARI
DENİZLİ BAKLAN İLÇESİ ÖRNEĞİ**

Güngör GÜNDÜZ

DENİZLİ-2018

**T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ PLANLAMASI TEFTİŞİ EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞTIKLARI OKULLARDAKİ ÖRGÜT
İKLİMİNE YÖNELİK ALGILARI:
DENİZLİ BAKLAN İLÇESİ ÖRNEĞİ**

Güngör GÜNDÜZ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi GÜNGÖR GÜNDÜZ tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Örgüt İklimine Yönelik Algıları: Denizli Baklan İlçesi Örneği ” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Meral TANRIÖĞEN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....
tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Şükran TOK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Güngör GÜNDÜZ

ÖZET

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullardaki Örgüt İklimine Yönelik Algıları: Denizli Baklan İlçesi Örneği

Güngör Gündüz

Örgüt iklimi, davranış motivasyon ve birçok örgütsel çıktıyı etkilediği düşünülen, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüte ilişkin ölçülebilen özelliklerin toplamı olarak değerlendirildiğinde günümüz insan odaklı işletmecilik paradigması ile önemi bir kez daha fark edilmektedir. Gerek örgüt içinde bulunan bireyler gerekse örgüte yeni katılan üyeler açısından algılanan bu özellikler bütünü, bireyin o örgütü içsel olarak değerlendirmesini, kendisi ile özdeşleştirmesini, gerek birey açısından gerekse örgüt açısından birçok çıktıyı etkileyecektir. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarını tespit etmektir. Bu amaçla Denizli Baklan ilçesinde çalışan 89 öğretmen üzerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları 3 farklı boyutu (Pozitif Perspektif Negatif Davranış Samimiyet) ile incelenmiştir. Ampirik analizlerde bağımsız iki grup T-testi ve One-way Anova varyans analizi kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, kurumda çalışma yılına göre örgüt iklimi değişmemektedir. Buna karşın evlilerin bekarlara göre “*Negatif Davranış*” boyutu ortalamaları daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Öğretmenler, Denizli, Baklan

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	1
1.3. Alt Problemler.....	1
1.4. Araştırmanın Amacı.....	2
1.5. Araştırmanın Önemi.....	2
1.6. Araştırmanın Kısıtları.....	2
İKİNCİ BÖLÜM: ALINYAZIN TARAMASI.....	3
2.1. Kavramsal Çerçeve	3
2.1.1. Örgüt İkliminin Tanımı ve Önemi.....	5
2.1.2. Örgüt İklimine Farklı Bakış Açılıarı	7
2.1.3. Örgüt İkliminin Belirlenmesinde Etkili Faktörler	8
2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları.....	8
2.2. İlgili Araştırmalar.....	11
2.2.1. Halphin ve Croft Sınıflandırması	11
2.2.2. Litwin ve Stringer'ın Bulguları	12
2.2.3. Wallach'ın Sınıflandırması.....	13
2.2.4. Quin'in Sınıflandırması.....	13
2.2.5. Örgüt İkliminin Değiştirilmesi	14
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	16
3.1. Araştırmanın Deseni.....	16
3.2. Evren ve Örneklem	16
3.3. Veri Toplama Araçları	16
3.4. Veri Toplama Süreci	16
3.5. Verilerin Analizi.....	17
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	18
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	25

5.1. Tartışma.....	25
5.2. Öneriler	25
KAYNAKLAR	26
EKLER.....	28
ÖZGEÇMİŞ	31

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1	Demografik Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	17
Tablo 2.2	Örgüt İklimi ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	18
Tablo 2.3	Örgüt İkliminin Cinsiyete Bağlı Olarak Değişmesi.....	21
Tablo 2.4	Örgüt İkliminin Medeni Duruma Bağlı Olarak Değişmesi.....	21
Tablo 2.5	Örgüt İkliminin Yaşa Bağlı Olarak Değişmesi	22
Tablo 2.6	Örgüt İkliminin Kurumdaki Çalışma Yılına Bağlı Olarak Değişmesi.....	22

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Günümüz rekabete dayalı iş yaşamında örgüt iklimi kavramı bir örgütü diğer örgütlerden ayırması, örgüte üye bireyler tarafından dolaylı veya direkt olarak algılanması ve örgüte ilişkin birçok çıktıyı etkilemesi bakımından önemi giderek artan olgular arasında yer almaktadır. Günümüz çağdaş yönetim anlayışı çerçevesinde, farklı durum ve koşullarda farklı özelliklere sahip örgütlerin başarılı olabileceğini ve tek doğru yönetim anlayışının geçerli olmadığı bir gerçektir. Bu bağlamda tek ve en doğru örgüt yapısı ve en uygun örgüt ikliminden söz etmek doğru olmayacaktır.

İklim (climate) sözcüğü Yunancadan gelmektedir ve eğilim anlamını taşır. Bu kavram fiziksel olayları anlatmakla birlikte, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır. Yani psikolojik bir anlamı da vardır (Ertekin, 2008). Örgüt iklimi kavramının ilk araştırmacılarından biri olan Tagiuri farklı terimlerin yarattığı anlam karışıklığına karşın, özellikle iklim sözcüğü üzerinde durmuş, hem bireyin hem de örgütün davranışlarını ifade etmesi yönünden en uygun terimin iklim olduğunu belirtmiştir (Tagiuri ve Litwin, 1968). Örgütsel iklim kavramı; 1950'li yıllarda örgüt psikologları tarafından ele alınmıştır. İlk olarak 1950'li yıllarda Lewin tarafından öne sürülen iklim kavramının, 1960'lı yıllarda yapılacak çalışmalar ile araştırmacıların ilgi ve merak odağı haline gelmesi ve ardından Likert ve Campbell'in bu kavrama katkıda bulunarak iklimin boyutlarını ortaya koymaları takip edecektir (Denison, 1996).

1.1. Problem Durumu

Bu çalışmanın temel problemi öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarıdır. Örgütteki yanlış davranışlar birçok probleme yol açabilmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi öğretmenlerin Pozitif Perspektif, Negatif Davranış, Samimiyet gibi örgüt iklimi algılarının olup olmadığıdır.

1.3. Alt Problemler

Örgüt iklimi algısı yaş, cinsiyet, medeni durum vs. gibi demografik değişkenler ile ilişkisinin olup olmadığı belirlenecektir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarını tespit etmektir. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları 3 farklı boyutu (Pozitif Perspektif Negatif Davranış Samimiyet) ile incelenmiştir. Söz konusu örgüt iklimi algısı yaş, cinsiyet, medeni durum vs. gibi demografik değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediği irdelenmiştir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Örgüt iklimi algısı ile ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, öğretmenlere yönelik çalışma sayısının son derece kısıtlı olması çalışmayı son derece önemli kılmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6. Araştırmanın Kısıtları

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarını belirlemeye çalışan bu araştırmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle elde edilen bulgular Denizli Baklan ilçesi açısından yorumlanmalıdır. Her anket araştırmasında karşılaşılabilecek kapsam, örneklem, ölçüm ve cevaplama hataları bu çalışmada da söz konusu olabilir. Bu durum, ortaya çıkan sonuçlara yönelik bir takım genellemeler yapmayı sınırlamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM: ALINYAZIN TARAMASI

2.1. Kavramsal Çerçeve

Bir örgütün, amaçlarına daha etkin ve verimli ulaşabilmesi için, o örgütün insan ilişkileri ve içinde bulunulan ortam, işgörenler açısından olumlu olmalıdır. Eğitim örgütleri olan okulların da eğitim-öğretim amaçlarını daha etkin bir şekilde gerçekleştirmeleri için olumlu bir iklime ihtiyaç duydukları açıktır. Örgüt iklimi kavramı, 1960'lerden bu yana örgüt kuramcıları, araştırmacılar ve uygulayıcıların ilgisini çekmiş, örgütlerin kiki ve kişilik üzerine olan etkisini anlamaya yardımcı olmuş ve örgüt bünyesindeki insan davranımlarını çok yönlü boyutlarının genel bir başlık altında düşünülmesine imkân vermiştir (Öge, 2002: 80).

Örgüt iklimi, organizasyonu diğerlerinden ayıran içsel çevresinin niteliğini gösterir. Örgüt iklimi, organizasyondaki iş çevresinin bilimsel bir yorumudur. Bu nedenle iklim, “psikolojik iklim” olarak adlandırılmaktadır. İş çevresi birey davranışının belirleyicisidir ve daha önceki araştırmalar iklimin organizasyon ya da departman yaratıcılığı ve yenilikçiliği üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir. Örgüt iklimi, çalışanların organizasyona ilişkin algıları olarak, kavramsallaştırılmıştır. Bireyler içinde buldukları organizasyondan aldıkları bilgiler, ortam koşulları gibi birçok yol ile organizasyona ilişkin algılar elde ederler. Birey, iklimi iş yönelimli, yenilik yönelimli ya da destekleyici olarak algılayabilir. Bireyin iklime ilişkin bu ve buna benzer algıları, organizasyona ait değişkenlere bağlı olarak farklılaşacaktır. Genellikle kikinin iklimi destekleyici, ödüllendirici olarak algılaması onun yaratıcı davranışını arttırmaktadır (Çekmeceliöglü, 2005: 25).

Örgüt iklimi örgütün psikolojik yönünü oluşturduğu için somut bir şekilde yöneticilerin elinde bir veri bulunmaz. Fakat o örgütte bulunan yönetici ve çalışanlar bu algıları hissederler. Örgütsel değişim sürecinde de örgütsel iklim ile ilgili somut bir etki fark edilemez. Önceden tespit edilemeyen ve fark edilemeyen etki örgüt için önemli bir risk oluşturur. Örgütsel iklim, örgütte olan her şeyi etkilemekte ve örgütte olan hemen her şeyden etkilenmektedir. Örgüt iklimi endüstriye veya örgüt psikologuna, örgütün psikolojik olarak örgüt içindeki üyelere nasıl daha anlamlı bir çevre oluşturması gerektiğine olanak sağlayan bir kavramdır. Örgüt içindeki bireylerin örgüt içinde oluşan şartları faktörleri ve olayları algılamalarını temsil eder (Bucak, 2002: 4).

Örgüt iklimi konusunda literatürde birbirine benzeyen ancak farklılaşan tanımlara rastlamak mümkündür. Ancak örgüt iklimi konusunda Landy (1990) tarafından yapılan bir tanım genel kabul görmektedir. Landy'e (1990) göre örgüt iklimi, örgütün objektif özelliklerinin örgüt üyeleri tarafından algılanmasını temsil eder. Örgütün bu boyutu objektif ancak, bireyin aynı konudaki düşünceleri ise subjektiftir. İşte bu, örgüt iklimi ile belirginleşen nesnel özelliklerin algılanmasıdır. Yani iklim, örgütsel kişilik hakkında bireyin görüşüdür (Akt: Karadağ ve diğerleri, 2008: 64).

Örgütsel iklim kavramı; 1950'li yıllarda örgüt psikologları tarafından ele alınmıştır. İlk olarak 1950'li yıllarda Lewin tarafından öne sürülen iklim kavramının, 1960'lı yıllarda yapılacak çalışmalar ile araştırmacıların ilgi ve merak odağı haline gelmesi ve ardından Likert ve Campbell'in bu kavrama katkıda bulunarak iklimin boyutlarını ortaya koymaları takip edecektir (Denison, 1996: 622). 1960'lı yılların ortalarından beri örgüt iklimi kavramı, örgüt kuramcıları ve araştırmacılar için çağdaş bir ilgi alanı olarak önem kazanmıştır. Örgütsel araştırmalar iklimi, iş tutumlarını ve davranışlarını etkileyen çok önemli bir bağımsız değişken olarak ortaya koymuşlardır (Mercan, 2007: 80).

Etimolojik olarak iklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmektedir ve eğilim anlamını taşır. Bu sözcük yalnız ısı basınç gibi fiziksel olayları anlatmaz. Aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır (Öge, 1996: 10). Yani psikolojik bir anlamı da vardır. İnsanların tutum ve davranışlarını tahmin etmemize yardımcı olan kalıcı ve sabit özellikler olduğu gibi, örgütlerin de insanlar gibi katı, sert, dost, sıcak, yenilikçi ya da tutucu gibi kavramlarla ifade edilebilir özellikleri vardır. Bu özellikler seti örgütün psikolojik yanını oluşturur (Mercan, 2007: 81).

Yapılan çalışmalara kronolojik sıra ile değinecek olursak örgüt iklimi kavramı ile ilgili önemli araştırmalardan biri Forehand ve Gilmer tarafından gerçekleştirilmiştir. Forehand ve Gilmer 1964 yılında örgüt iklimini, örgütü tanımlayan ve örgütü diğer örgütlerden ayıran, zaman içinde süreklilik gösteren ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen özellikler olarak tanımlamıştır.⁵ Örgüt iklimi ile ilgili bir diğer önemli çalışma ise 1968 yılında Litwin ve Stringer tarafından yapılan ve günümüze kadar birçok araştırma için kaynak niteliği taşıyan "Motivation and Organizational Climate" isimli çalışmadır. Bireyin motivasyonunda örgüt ikliminin önemi üzerinde durulmuş olan bu eserde, iklim kavramının, hem örgütün ortam ve şartlarını, hem de bireylerin tepki davranış ve reaksiyonlarını kapsadığı belirtilmiştir (Denison, 1996, 623).

Örgüt iklimine ilişkin tanımlamalar incelendiğinde literatürde onlarca tanımı olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir; Litwin ve Stringer'a göre örgüt iklimi davranış ve motivasyonu etkilediği düşünülen, örgütteki bireyler tarafından dolaylı ya da direkt olarak algılanan ve iş çevresinin ölçülebilen özelliklerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Modelde organizasyona ilişkin özellikler ile motivasyon arasında bir ara değişken olan örgüt iklimi, motivasyonu ve örgütsel sonuçları etkilemektedir (Litwin ve Stringer, 1968).

2.1.1. Örgüt İkliminin Tanımı ve Önemi

İklim (climate) sözcüğü Yunancadan gelmektedir ve eğilim anlamını taşır. Bu kavram fiziksel olayları anlatmakla birlikte, aynı zamanda örgüt üyelerinden birinin iç çevreyi nasıl betimlediğini de anlatır. Yani psikolojik bir anlamı da vardır (Ertekin, 2008). Örgüt iklimi kavramının ilk araştırmacılardan biri olan Tagiuri farklı terimlerin yarattığı anlam karışıklığına karşın, özellikle iklim sözcüğü üzerinde durmuş, hem bireyin hem de örgütün davranışlarını ifade etmesi yönünden en uygun terimin iklim olduğunu belirtmiştir Tagiuri ve Litwin, 1968).

Örgütsel iklim kavramı; 1950'li yıllarda örgüt psikologları tarafından ele alınmıştır. İlk olarak 1950'li yıllarda Lewin tarafından öne sürülen iklim kavramının, 1960'lı yıllarda yapılacak çalışmalar ile araştırmacıların ilgi ve merak odağı haline gelmesi ve ardından Likert ve Campbell'in bu kavrama katkıda bulunarak iklimin boyutlarını ortaya koymaları takip edecektir (Denison, 1996).

İklim kavramı sanayi psikolojisinde 1960 yılında da Gallerman tarafından öne sürülmüştür. Gallerman'a göre örgüt kişilikleri, bireylerinki gibi açıkça belirlenmiş birtakım olgulara konu olmamaktadır. Her biri kendine özgüdür. Bu özgülük ilk bakışta benzer olmalarına karşın, her örgütü diğerlerinden ayıran bir çalışma ortamı oluşturur. Bunu örgütün kişiliği olarak adlandıran Gallerman, bu kişiliğin aslında örgütteki liderlerin önemli sorunlara karşı gösterdikleri eğilimlere bağlı olduğunu ve kişiliğin oluşmasında örgütün ekonomik durumunun, tarihsel etmenlerin ve örgüte egemen olan üyelerin etkili olduğunu belirtmektedir (Gallerman, 1973).

Yapılan çalışmalara kronolojik sıra ile değinecek olursak örgüt iklimi kavramı ile ilgili önemli araştırmalardan biri Forehand ve Gilmer tarafından gerçekleştirilmiştir. Forehand ve Gilmer 1964 yılında örgüt iklimini, örgütü tanımlayan ve örgütü diğer

örgütlerden ayıran, zaman içinde süreklilik gösteren ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen özellikler olarak tanımlamıştır (Forehand ve Gilmer, 1974).

Örgüt iklimi ile ilgili bir diğer önemli çalışma ise 1968 yılında Litwin ve Stringer tarafından yapılan ve günümüze kadar birçok araştırma için kaynak niteliği taşıyan “Motivation and Organizational Climate” isimli çalışmadır. Bireyin motivasyonunda örgüt ikliminin önemi üzerinde durulmuş olan bu eserde, iklim kavramının, hem örgütün ortam ve şartlarını, hem de bireylerin tepki davranış ve reaksiyonlarını kapsadığı belirtilmiştir (Denison, 1996).

Örgüt iklimine ilişkin tanımlamalar incelendiğinde literatürde onlarca tanımla olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir; Litwin ve Stringer’a göre örgüt iklimi davranış ve motivasyonu etkilediği düşünülen, örgütteki bireyler tarafından dolaylı ya da direkt olarak algılanan ve iş çevresinin ölçülebilen özelliklerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Modelde organizasyona ilişkin özellikler ile motivasyon arasında bir ara değişken olan örgüt iklimi, motivasyonu ve örgütsel sonuçları etkilemektedir. Pritchard ve Karasick’e göre örgüt iklimi, organizasyonu diğerlerinden ayıran içsel yapının niteliğini gösteren etmenlerdir. Örgüt iklimi, organizasyondaki iş çevresinin bilişsel ve mental anlamda bir nevi yorumudur. İş çevresi birey davranışının belirleyicisidir ve daha önceki araştırmalar iklimin organizasyon ya da departman yaratıcılığı ve yenilikçiliği üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2005).

Tagiuri ve Litwin’e göre; iklim, hareketleri ya da aktiviteleri etkileyen, durumların yorumlanması esasına dayanan, örgüt üyelerinin algılamalarından oluşan, üyelerin davranış ve politikalarının sonucu olarak ortaya çıkan, bir örgütü diğer örgütlerden ayırt eden, içsel çevresinin zaman içinde süreklilik gösteren özellikleri olarak belirtilmiştir (Tagiuri ve George, 1996).

Gilmer ise, örgüt iklimini örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen ve örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlamıştır. Moran ve Volkein’e göre; örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayırt eden kalıcı özelliklerle, çalışanların özerklik, güven, birliktelik, destek, tanınma, yenilik ve adalet boyutlarında geliştirdikleri ortak algılamaları kapsamaktadır. Bu tanıma göre iklim, çalışanların etkileşimiyle oluşmakta herhangi bir durumu yorumlarken temel alınmakta geçerli normları, değerleri ve örgüt kültüründeki yaklaşımları yansıtmakta, davranış belirlemede bir etki kaynağı olarak işlev görmektedir (Moran ve Volkwein, 1992).

Özdevecioğlu ise örgütsel iklimi “Örgüt içi ast-üst ilişkileri, ast-ast ilişkileri ve üst-üst ilişkileri olarak belirtmiştir. Bununla birlikte iklimin davranış ve tepkilere yansması boyutunu dikkate almıştır. Justin K. Benzer ve arkadaşlarına göre şirket içinde örgüt iklimi, politikalar, prosedürler ve uygulamalara ilişkin algılardır (Benzer vd., 2011).

Bir başka tanıma göre ise örgüt iklimi; sosyal bir sistem olan örgütün formal yapısının, yöneticinin formal ve informal davranış biçimlerinin ve diğer çevresel etmenlerin, örgüt üyelerinin tutumları, inançları, değer yargıları ve güdülerinde gözlemlenen öznel etkileridir.¹⁵ Literatür incelendiğinde ve yapılan çalışmalar dikkate alındığında fark edilen en önemli nokta, örgüt iklimine ilişkin araştırmaların, örgüt çıktıları ile paylaşılan iş hakkındaki bilişler arası ilişkiyi anlamaya çalışma noktasından hareket etmesidir (Young, 1996).

Örgüt iklimi bir organizasyonun değişime adaptasyonundan, kriz yönetimine, yenilikçilikten yaratıcılığa, motivasyondan, iş tatminine, örgüt içi iletişim şeklinden ast üst ilişkilerine birçok konuda etkili bir etmendir. Günümüzde rekabete dayalı iş dünyasında iklimin önemli bir yere sahip olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Öyle ki bütün faktörlerin fazlasıyla sağlandığı (ücret, kariyer, teknoloji vs.) örgütlerde dahi işletmenin kültürünü ve örgüt iklimini kendine yakın bulmadığı için uyum sorunu yaşayan bireylere veya iş ve ücret tatmini olmayan bireylerin örgüt ikliminden dolayı yıllarca aynı şirkette kaldığına rastlanmaktadır. Bu paradigma ile yaklaştığımızda son derece subjektif olmasına rağmen hayati bir önem taşıyan örgüt ikliminin bilimsel olarak bizlere sağladığı en büyük fayda “Örgüt içindeki bireyin çevresine nasıl anlamlar yüklediğini, özellikle çevresine nasıl tepki ve cevap verdiğini psikolojik bir zeminde aydınlatıyor” olmasıdır (Forehand ve Gilmer, 1974).

2.1.2. Örgüt İklimine Farklı Bakış Açıları

Örgüt iklimine ilişkin yapılan tanımlamalar temel alındığında çalışmamızda örgüt bireyelerinin algısından hareketle örgüt ikliminin psikolojik boyutu değerlendirilecektir. Scheinder ve Hall’a göre iklim, algıları bireyin örgüt içerisindeki çeşitli aktiviteleri, etkileşimleri, hisleri ve diğer günlük deneyimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Algılanan iklim, bireysel iş tatmini, katılım ve performans gibi çok sayıdaki sonuç değişkenler ile ilişkili olabilir.

Literatür incelendiğinde örgüt üyelerinin nasıl benzer algılara sahip olduğunu açıklayan iki tür yaklaşım vardır. Bunlardan ilki objektivist, diğeri ise subjektivist yaklaşımdır (Young, 1996).

2.1.3. Örgüt İkliminin Belirlenmesinde Etkili Faktörler

Örgüt iklimi sistemli bir şekilde ve birçok faktörün etkisiyle oluşur. Kişinin beklentileri, örgütün kültürü, bireysel davranışlar, örgüt veya şirketin yapısı kişinin algılarını etkiler ve etkisi ölçütünde dolaylı olarak davranışlara yansır. Örgütte bulunan bireylerin algılarını açıklamak için literatürde farklı faktörler ve boyutlar ileri sürülmüştür. Yazında en çok kabul gören yaklaşımlardan biri olan Forehand'ın belirtmiş olduğu örgüt iklimine ilişkin değişkenler aşağıda belirtilmiştir. Forehand'a göre örgüt iklimi kavramı 3 değişken grubu içermektedir (Forehand, 1968). Bunlar :

Ekonomik şartlar, örgütün büyüklüğü ve yapısı, sendikalaşma gibi bireyin kendisi ile ilgili olmayan dış çevreye ilişkin değişkenlerdir.

- Kişisel Değişkenler: Kişisel değişkenler birey ile doğrudan ilgili olan, çalışanın işe ilgisi, yetenekleri, beklenti ve yaklaşımları gibi karakteristik özellikler ifade eder.
- Sonuç Değişkenler: Sonuç değişkenler ise çevresel ve kişisel değişkenlerin bir araya geldiğinde ortaya çıkardığı reaksiyonu ifade eder. Sonuç değişkenlere iş motivasyonu ve memnuniyet örnek gösterilebilir

2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Campbell ve arkadaşlarına göre örgüt iklimi bireyin örgüt hakkındaki algılarıdır ve bu algılar bireyin davranışını şekillendirir. Örgüt iklimi örgüte özgü özelliklerin toplamıdır ve gerek çalışanların kendi içindeki ilişkisi, gerekse örgütün dış çevre ile ilişkisinde kendini yansıtır. Örgüt içinde birey için iklim, birtakım beklenti ve tutumlardan da oluşmaktadır. Bu beklenti ve tutumlar belirli statik özellikler üzerinden örgütü tanımlar. Literatürde adı sıklıkla geçen araştırmacılardan, Likert, Campbell, Dunette, Lawler ve Weick önce literatürü gözden geçirmişler ve Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964), Scheider ve Bartlett (1968) de örgüt iklimine ilişkin boyutları şu şekilde belirtmişlerdir.

2.1.4.1. Bireysel Bağımsızlık

Kişinin örgüt içindeki rolünde inisiyatif alabilmesini, bağımsızlığını, sorumluluğunu ve bireye kendi özerkliğini göstererek inisiyatif almasına dair fırsatlar sunulmasını ifade eder.

2.1.4.2.Yapı ve Denetimin Derecesi

Burada ifade edilen örgütün yapısı, yönetsel yapı ve denetim mekanizması ile denetimin sıklığıdır. İşlerin üst makamlarca da yaptırılış biçimi buna dahildir.

2.1.4.3. Ödül Oryantasyonu

Genel tatmin, yönetimin ödüllendirmeye dönük olması, satış ve kar odaklı olma.

2.1.4.4. Saygınlık, Sıcaklık ve Destek

Kişinin örgüt içinde yönetim tarafından desteklenmesi, üstlerin astları desteklemesidir. Litwin ve Stringer ise yapmış olduğu çalışmada örgüt iklimine ilişkin 9 boyut belirtmiştir (Forehand, 1968).

- Örgüte İlişkin Yapı: Örgütte iş yapma biçimini gösteren yönetmelik ve prosedürler, bürokrasinin ağırlığı, kuralların katılığına ilişkin bireyin algılarını ifade eder.
- Bireysel Sorumluluk: Kişisel özerklik olarak da belirtilebilir. Kişinin iş yaparken aldığı kararların sorumluluğu, iş hakkında karar verebilme ve inisiyatif kullanmaya ilişkin algısını ifade eder.
- Ödül Mekanizması: Yönetim tarafından kişinin ödüllendirilmesi veya maddi-manevi ödüllendirmede adalete ilişkin algılamalarıdır.
- Risk: Örgüt içindeki risk toleransına yönelik tutum veya işin yapısı kişinin risk algısını etkileyecektir.
- Sıcaklık: Çalışanlar arasındaki formal ve informal ilişkilerdeki güven ve samimiyeti ifade eder.
- Yönetsel ve Örgütsel Destek: Yönetimin veya örgüt içinde bulunan diğer bireylerin dayanışmaya ilişkin tutumları bireyin yönetsel ve örgütsel destek algısını ifade eder.
- Hedef ve Standartlar: Bireye verilen hedefler veya yüksek performans sağlamak için verilen gizli hedefleri ifade eder.

- Çatışma: Örgüt içinde meydana gelen çatışma ve fikir ayrılıklarına karşı üyelerin gösterdiği tolerans, kişinin algısını etkileyecektir.
- Kimlik: Kişinin kendi kimliği ile örgüt kültürü arasında yakınlık kurarak aidiyet geliştirmesini ifade eder.

Downey ve arkadaşları 1975 yılında yaptığı çalışmada örgüt iklimi boyutlarını şu şekilde belirtmiştir.

- Karar alma: Çalışanın karar almasıyla ilgili algılarını kapsar.
- Sıcaklık, Samimiyet: Örgüt içinde hissedilen güven ve samimiyet ortamını ifade eder.
- Risk: Örgütteki risk algısını kapsar.
- Açıklık: Örgüte yeni giren bir bireyin, diğer bireyler ile tanışması ve samimiyet kurmasında yaşadığı zorluk veya rahatlık.
- Ödüller: Yönetimin maddi ve manevi desteğini hissetmeyi kapsar
- Yapı: Çalışanların örgütün yapısı, prosedür ve politikaları ile ilgili algısıdır.

Schneider ve Berief ise 1999 yılında yapmış olduğu çalışmada örgüt ikliminin boyutlarını şu şekilde almıştır:

- Bireylerarası İlişkiler: Örgüt içindeki formal ve informal ilişkiler güven üzerine mi kurulu, örgüt içinde destekleyici bir ilişki mi söz konusu, yoksa rekabete ve çatışmaya dayalı bir ilişki mi mevcut.
- Hiyerarşik Yapı: İş ve süreçlerle ilgili kararlar verilirken ademi merkeziyetçi bir yapı mı hakim yoksa örgüt üyelerinin katılımı da söz konusu mu?
- İşin Yapısı: İşin yapısı yaratıcılığa ve yeniliklere uygun mu, yoksa rutin bir iş mi söz konusu.
- Destek ve Ödüller: Destek ve ödüllendirme sistemi hangi kriterlere göre belirlenmektedir.

Çalışmamızda örgüt ikliminin boyutları ise altı boyutta ele alınmıştır:

- Yeniliğe İlişkin Destek: Yenilikçi fikirlerin teşviki ve örgüt dinamizmini oluşturmak amacıyla çalışanlara verilen desteğin derecesini ifade eder. Söz konusu destek mali destek olabileceği gibi uzman desteği ve kuralların esnetilmesi şeklinde de olabilir.

- **Yönetim Yeteneği ve Tutarlılık:** Yöneticilerin tutarlı karar vermesi sözlerini tutması, iletişim kurması, net ve tutarlı davranması, adil görev dağılımı yapması gibi konuları içerir.
- **İş Yükü:** Bireylerin kendilerinden beklenen iş ve performansla uyumlu bir şekilde zaman tahsis edilmesini içerir.
- **Görevin Belirginliği:** Bireyin yaptığı işe ve bu iş ile ilgili beklenen performansa ilişkin hiçbir belirsizliğin bulunmaması ve beklenen başarıya ulaşabilmesi için her türlü kaynağın temin edilmesini içerir.
- **Uyum:** Örgüt içinde çalışanlar ve yönetimin birbirini açıkça anlamasını, gerek firma içinde gerekse firma dışında birbirlerine karşı dostane davranarak birbirlerine yardımcı olmasını ifade etmekle birlikte örgütteki karşılıklı duyulan saygı, sevgi ve güven ortamını ifade eder.
- **Etik:** Örgütün resmi ve yazılı olarak iş ahlakı ile ilgili kurallara sahip olmasını, bu kurallara uyma konusunda hassas davranması, gerek örgüt gerekse bireyin lehine dahi sonuçlansa, etik olmayan davranışların kınanmasını ifade eder.

2.2. İlgili Araştırmalar

Örgütler arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı örgütsel çıktıların oluşması, başka bir anlatımla örgütsel davranış, kural ve dolayısıyla algılamaların örgütten örgüte değişmesinin nedeni farklı örgüt iklimi tiplerinin varoluşu ile açıklanmaktadır. Örgüt iklimi tipleri örgüt bilimciler tarafından birçok şekilde sınıflandırılmış olmasına karşın literatürde en çok karşılaşılan sınıflandırmalar şu şekildedir (Tagiuri ve George, 1996).

2.2.1. Halphin ve Croft Sınıflandırması

Halphin ve Croft okullarda yapmış olduğu araştırmaların neticesinde altı değişik türde iklim saptamıştır. Bu iklim türlerine kısaca değinecek olursak:

- **Açık İklim:** Çalışanlar ve yöneticiler uyumludur. Aralarındaki formal ve informal ilişkiler samimidir. Yöneticilerin anlayış gösterme eğilimi yüksek olmakla birlikte, çalışanlar işlerini büyük bir zevk ve isteklilikle yaparlar. Çalışanların bilgiye ulaşması kolaydır ve diledikleri bilgiye istekleri doğrultusunda ulaşırlar. Örgüt içinde alınan kararlara katılım düzeyi yüksek olmakla birlikte gerek çalışanlar gerekse yöneticilerde iş doyumunu yüksektir.

- **Bağımsız İklim:** Bağımsız iklim de açık iklime benzemektedir. Ancak açık iklimde olduğu gibi yöneticilerle çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkisi bulunmamaktadır. Kısmi bir mesafe söz konusudur. Çalışan memnuniyeti açık iklim kadar olmasa da yüksektir.
- **Kontrollü İklim:** Bu iklim tipinde gerek iş doyumunu gerekse memnuniyet açık iklim kadar yüksek değildir. Yönetim ve çalışanlar arasında arkadaşlık ilişkileri ve samimiyet yoktur. İş odaklı bir anlayış söz konusu olup işlerin yetişmesi her şeyden önemlidir. Yönetim kontrol mekanizmasını sıkı kullanmaktadır.
- **Samimi İklim:** Bu iklim türünde tam anlamıyla aile havası hakimdir. Yönetim ve çalışanlar arasında samimi ve dostça ilişkiler kurulmuştur. Çalışanların motivasyonları ve moralleri orta düzeydedir. Denetim azdır ve sosyal ihtiyaçlara karşı tatmin eğilimi yüksektir.
- **Babacan İklim:** Çalışanların hem kontrol edilmesi, hem de sosyal ihtiyaçlarının karşılanması amaç edinilmiş örgütlerde görülür. İki amacı aynı anda yapmak isteyen yöneticilerin amaçların her ikisinde de başarılı olamayıp, motivasyon düzeyi düşük bir örgüt ile çalışması profili görülür. Bu tür örgüt tiplerinde iş tatmini ve moral düzeyi düşüktür.
- **Kapalı İklim:** Örgüt içi ilişkilerde samimiyet olmamakla birlikte çatışma düzeyi yüksektir. Yönetim ile çalışanlar arasında mesafe yüksek olup emredici davranışlar fazladır. Verimlilik en önemli amaç olup genellikle verimlilik düzeyi düşüktür. Halphin ve Croft iklim sınıflandırmasında örgüt içi iletişim ve ilişkiler ağırlıklı olarak değerlendirilmiş bu etkinin örgütte yarattığı iklim üzerinde durulmuştur.

2.2.2. Litwin ve Stringer'ın Bulguları

Örgüt iklimine ilişkin birçok araştırma yaparak önemli bulgular elde eden Litwin ve Stringer'ın saptamış olduğu iklim tipleri üç başlık altında ortaya çıkmış olup şu şekildedir:

- **Otokrasiye Dayanan İklim:** Bu iklim türünde moral ve iş tatmini düşük olmakla birlikte otokratik bir yapı hakimdir. Yapı ve işe ilişkin kural ve prosedürler belirlenmiştir. Hiyerarşik yapı katı ve basamaklar arasındaki mesafe fazladır.
- **Demokratik Yapılı İklim:** Bu iklim tipinde demokratik bir yapı hakim olmakla birlikte arkadaşlık ilişkileri güven ve dayanışma hakimdir. Kararlara katılım düzeyi yüksek olan bu iklim tipinde verimlilikten, sosyal motivasyon araçları ön plandadır. Moral ve iş tatmini yüksektir.

- **Başarı Odaklı İklim:** Verimlilik ön plandadır. Amaç, başarı olduğundan çalışanların birbirini desteklemesi ve yardımcı olması beklenir. Sosyal motivasyon araçları maddi motivasyon araçları kadar etkili ve sık kullanılır. Çalışanlar yenilik, yaratıcılık ve sorumluluk almaları için desteklenir. Litwin ve Stringer'ın iklim sınıflandırması incelendiğinde daha çok yönetim modelinin ve yönetim tarafından belirlenen yapı, politika ve süreçlerin baz alınarak örgütte yarattığı iklim açısından tasnif edildiği fark edilmektedir.

2.2.3. Wallach'ın Sınıflandırması

Örgüt iklimi tasniflerine yapmış olduğu çalışmalar ile katkıda bulunarak üç farklı iklim türü tasnifinde bulunan Wallach'a ilişkin örgüt iklimi sınıflandırması şu şekilde aktarılabilir:

- **Destekleyici İklim:** Destekleyici iklimde açık ilişkiler, dostluk, iş birliği, cesaret verme, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven söz konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgüte bağlılığın yüksek olduğu destekleyici iklim modelinde, sosyal motivasyon araçları ön plandadır.
- **Yenilikçi İklim:** Yenilikçi iklim, yaratıcılık, yenilik ve cesaretlendirme temellidir. Çalışanlar risk almaları konusunda desteklenir. Organik örgüt yapısı hakimdir.
- **Bürokratik İklim:** Bürokratik iklim modeli kural ve prosedürlerin kesin olduğu bürokratik bir iklim modelidir. Wallach'ın sınıflandırması incelendiğinde yönetimin desteği, motivasyon ve bürokratik açıdan örgütte oluşan atmosfer temel alınarak örgüt iklimi tasnifi yaptığı söylenebilir.

2.2.4. Quin'in Sınıflandırması

Quin ise "Yarışan Değerler Modeli" isimli sınıflandırmasıyla örgüt teorileriyle örgüt iklimini ilişkilendirmiştir. Quin'in dört sınıfa ayırdığı iklim türleri şu şekilde belirtilebilir:

- **İnsan İlişkileri Modeli:** İnsan ilişkileri yaklaşımında olduğu gibi insanın sosyal yönüne vurgu yapan bu modelde sosyal motivasyon araçları ağırlıklı olarak kullanılmaktadır. Bireyin moral, motivasyon, takdir edilme gibi sosyal ihtiyaçları ön plandadır.
- **Açık Sistem Modeli:** Açık sistem modelinde büyüme, dışsal destek ve esneklik gibi olgulara vurgu yapılmaktadır.

- **Rasyonel Amaç Modeli:** Bu modelde ise iklim klasik yaklaşımda olduğu gibi planlama, verimlilik, etkinlik gibi faktörlere odaklanarak amaç odaklı vurgu yapmaktadır.
- **İçsel Süreçler Modeli:** Bu modelde iletişim, istikrar ve kontrol üzerinde yoğunlaşarak fonksiyonel bir paradigma benimsenmiştir. Yapılan çalışmalar ışında görüldüğü üzere, tıpkı bireyler gibi örgütlerinde farklı özelliklere sahip olması ve farklı tasniflerin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır.

2.2.5. Örgüt İkliminin Değiştirilmesi

Örgütte çalışanların Şikâyetleri çoğalmışsa, iş sabotajları gerçekleşiyor ise, Sendikalaşma veya grevden bahsediliyor veya moral düşük ise örgütün çözülmesi gereken bir iklim sorunu var demektir. Değişim için ihtiyaç hissi olmadıkça, bir örgütün iklimini değiştirmek çok zordur. Çalışanlar mutsuz ve üreticiliği çok azalmışsa bu örgütün iklimine de yansır. Tek yol çalışanların problemleri bulduğu iklim gerçekleri serbest ve açık olarak tartışmalı, daha sonra var olan iklimin doğru bir teşhisi yapılmalıdır.

Bazı tipik sağlıklı iklim belirleyicileri şunlardır (Demirel, 1997:28):

- Personelin ya yetersiz sorumluluktan dolayı hüsrân duyması ya da fazla sorumluluktan dolayı korku duyması,
- Personelin yanlışlar için sorumluluk almaktan kaçınması, hataları örtmeye çalışması ya da başkalarının üstüne atması,
- Personelin problemlerin nedenlerini diğerlerinde veya kontrolleri dışındaki etkilerde aramasıdır.
- İklimin sağlıklı olduğu tespit edilirse, daha sağlıklı bir çevre oluşturmak için plan yapılmalıdır. Örgütün coğrafi yeri ve büyüklüğü gibi konularda değişiklik yapmak çok zor, hatta imkânsız olduğundan, değişim çabaları genellikle örgütün yapısı, normları ve ödül sistemi üzerinde yoğunlaşır. Bazen bu boyutlardaki değişiklikler örgüt politikaları ve prosedürlerindeki değişiklikler ile desteklenirler. Kabul görmüş davranışları ödüllendirme çabaları ve bu davranışları destekleyen normlar örgüt iklimini gözle görülür derecede geliştirecektir.

Normlardaki değişiklikler ise örgütün güç merkezlerindeki tarafından desteklendiği takdirde başarılı olurlar. Ödül sistemleri istenilen davranışları destekleyecek şekilde değiştirilirse değişim için ek güç sağlanır. Örgüt iklimi değiştirme, değerleri, tavırları ve örgüt üyelerinin davranışlarındaki değişimi içerir. Fakat bu değişiklikleri yapmak için gerekli kaldırıcı güç örgütün temel unsurları olan amaçları, ödülleri, kontrol sistemleri gibi boyutlardadır. İklimi değiştirmek için sistemin temel boyutlarına müdahale gerekir ki, işin en zor kısmı budur (Demirel, 1997: 28). Değişim daima kültürü tehdit eder. Örgütlerin kültürlerini ebedileştirmesi tehlikelidir. Böyle bir durum değişim ihtiyacı hissedildiğinde örgütü zora sokar. Drucker'a göre; birçok örgütte kökleşmiş alışkanlıklara dayalı örgütsel değişimin hedeflerinden birisi de; örgüt kültürünün değişimidir (Töremen ve Gözler, 2006: 140). Sağlıklı bir değişim için örgüt ikliminin de değiştirilmesi ve ebedileştirilmemesi gerekir.

Değişim sürecinde içsel güvenlik son derece önemli bir hal almaktadır. Herkesin birbirine güvendiği, kararlaştırılan her şeyin harfiyen uygulandığı bir ortamın yaratılması, yani değişimi herkesin sahiplenmesi son derece önemlidir. Çünkü organizasyonda değişim sadece yönlendirici takım işi değil herkesin işidir. Başarı ancak görevdeşlik ile mümkün olacaktır. Kenarda durup beklemek, değişime karşı koymanın pasif hal almış bir direniş biçimidir (çözümvar.com, 21.02.2011). Örgüt ve örgütsel yaşam ile ilgili birçok çalışmada örgütsel kültüre vurgu yapılmaktadır. Yapılan birçok araştırmada örgüt kültürü ile örgütün başarısı arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütleri içinde buldukları toplumun kültüründen bağımsız olarak düşünmek çok zordur. Çünkü bir toplumun sahip olduğu kültürel özellikler ve değerler, örgüt, yönetim ve yönetici kavramlarının algılanışını olduğu kadar yönetim biçimini, yönetim süreç ve uygulamalarını da etkilemektedir. Örgütü oluşturan insanlar, sahip oldukları kültürü o örgüte getirmektedirler. Dolayısı ile örgütler, hem içinde buldukları toplumun kültüründen etkilenmekte hem de kendi içindeki bireyler aracılığı ile toplumun kültürünü etkilemektedir (Ada ve Akan, 2007: 361).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algıları belirlenecektir. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları 3 farklı boyutu (Pozitif Perspektif Negatif Davranış Samimiyet) ile incelenmiştir. Ayrıca örgüt algısı yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenlere bağlı olarak değişip değişmediği irdelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Denizli Baklan ilçesinde çalışan öğretmenlerin tamamıdır. Toplam 108 öğretmen çalışmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Denizli Baklan ilçesinde çalışan toplam 89 öğretmendir

3.3.Veri Toplama Araçları

Denizli Baklan ilçesinde çalışan öğretmenlere 105 adet anket dağıtılmıştır. Anketler öğretmenlerin kendilerine dağıtılmış ve anketlerin üzerine isimlerini yazmamaları söylenmiştir. Söz konusu 105 anketten toplam 92 anket geri dönüş sağlanmıştır. Ancak eksik veya hatalı anket dolduran 3 anket çıkarılarak toplamda 89 anket analize dahil edilebilmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Çalışma verileri anket tekniğiyle toplanmıştır. Arık (2016) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Anket soruları, araştırma sürecinde yüz yüze görüşme ile elde edilmiştir. Anket formu iki bölümden ve toplam 56 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgilerle ilgili 7 soru, ikinci bölümde örgüt iklimi algısı ile ilgili 49 soru yer almaktadır. İlk 9 soru samimiyet, 10-34 arasındaki sorular pozitif perspektif, 35-49 arasındaki sorulardan oluşmaktadır. Örgüt iklim ölçeği 5'li Likert ölçeği ile hazırlanmıştır. 5'li likert ölçeğinde sorulara katılım düzeylerini belirlemek için 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kısmen katılıyorum, 4= katılıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Anket yoluyla elde edilen tüm veriler SPSS 22.0 programı ile değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve örgüt iklimi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı %89,5 olarak hesaplanmıştır. Örgüt iklimi ile ilgili 5’li likert ölçeğinin normal dağılıp dağılmadığı tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov analizi yapılmış ve sonucunda tüm ölçeklerin normal dağıldığı ($p=0,765$) tespit edilmiştir. Bu yüzden normal dağılım gösteren ölçeklerde kullanılan parametrik olan bağımsız iki grup T-testi ve One-way Anova varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmada bununla birlikte 5’li likert ölçeği ve demografik sorular ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarına yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 2.1

Demografik Değişkenler ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Cinsiyet	Kişi	Yüzde %
Kadın	48	53,9
Erkek	41	46,1
Yaş	Kişi	%
21-30	40	44,8
31-40	44	49,2
41-50	5	6
Medeni Durum	Kişi	%
Evli	66	74,2
Bekar	23	25,8
Kurumdaki Çalışma Yılı	Kişi	%
1 - 5 yıl	59	66,3
6- 10 yıl	21	23,6
11 - 15 yıl	8	9,0
16 -20 yıl	1	1,1
TOPLAM	89	100,00

Tablo 2.1’de bu öğretmenlerin demografik bilgileri gösterilmiştir. Ankete katılanların 48’i kadın 41’i erkektir. Başka bir ifade ile %53,9’u kadın, %46,1’i erkektir. Araştırmaya katılan 40 kişi 21-30 yaş aralığında, 44 kişi 31-40 yaş aralığında ve 5 kişi 41-50 yaş aralığında yer almaktadır. Oransal olarak %44,8’i 21-30 yaş aralığında, %49,2’si 31-40 yaş aralığında ve %6’sı 41-50 yaş aralığındadır. Katılımcıların önemli bir bölümü evli ve kurumdaki çalışma yılınının 1-5 arasında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.2

Örgüt İklimi ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-Kurumumuzda eğitim-öğretim araçlarının kullanımına ilişkin yönerge ve açıklamalar vardır.	%8.1	%7.5	%12.2	%42.5	%29.7
2-Kurumumuzdaki öğretmenlerin genellikle morali yüksektir.	%6.4	%11.7	%18.3	%39.4	%24.2
3-Kurumumuzdaki öğretmenler işlerini, büyük çaba, enerji ve zevkle yaparlar.	%3.9	%13.6	%15.6	%38.1	%28.9
4-Kurumumuzdaki öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının yanlışlarını anlayışla karşılar.	%9.2	%15.0	%32.2	%24.4	%19.2
5-Kurumumuz teknik araçları sınıf çalışmalarını için kullanılmaya her zaman uygundur.	%2.8	%3.6	%10.3	%48.3	%35.0
6-Kurumumuzdaki öğretmenler, ders dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler.	%1.7	%3.9	%11.7	%50.0	%32.8
7-Kurumumuzdaki toplantılarda gereken işleri hemen bitirelim duygusu vardır.	%3.1	%9.7	%18.3	%43.6	%25.3
8-Kurumumuzdaki öğretmenler, okuldan sonra bireysel sorunları olan öğrencilerle ilgilenmek için zaman ayırırlar.	%50.8	%31.9	%8.3	%4.7	%4.2
9-Kurumumuzdaki öğretmenlerin en yakın arkadaşları kurumdaki diğer öğretmenlerdir.	%2.2	%10.8	%17.5	%48.6	%20.8
10-Kurumumuzdaki öğretmenler, birbirlerini evlerinde ziyaret ederler.	%6.4	%9.7	%29.4	%36.1	%18.3
11-Kurumumuzdaki öğretmenler bu okuldaki diğer öğretmenlerin aile özgeçmişlerini bilirler.	%2.8	%13.9	%15.8	%41.9	%25.6
12-Kurumumuzdaki öğretmenler bireysel yaşamlarını diğer öğretmenler ile paylaşırlar.	%53.3	%29.4	%9.2	%6.1	%1.9
13-Kurumumuzdaki öğretmenler okul süresince birlikte olmaktan hoşlanırlar.	%3.1	%8.1	%13.1	%55.6	%20.3
14-Kurumumuzdaki öğretmenler yönetimle ilgili raporların hazırlanmasında birlikte çalışırlar.	%3.9	%11.9	%23.9	%41.1	%19.2
15-Yöneticimiz toplantıları bir iş toplantısı gibi sürdürür	%52.5	%28.9	%8.6	%5.8	%4.2
16-Yöneticimiz, öğretmenlerle her gün görüşür.	%4.2	%11.7	%19.7	%44.2	%20.3

Tablo 2.2

Örgüt İklimi ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

17-Kurumumuzun sekreterlik hizmetinden öğretmenlerimiz her zaman yaralanabilirler.	%2.2	%5.3	%16.7	%54.2	%21.7
18-Yöneticimiz, öğretmenlerinin bilimsel yanlışlarını düzeltmede yardımcı olur.	%3.1	%3.3	%11.4	%56.9	%25.3
19-Yöneticimiz, öğretmenlerin bütün güçleriyle çalışmalarını sağlar.	%18.9	%18.9	%33.9	%16.1	%12.2
20-Kurumumuzda öğretmenlerin yapacağı ek görevler açıkça belirtilir	%2.5	%11.1	%16.1	%48.3	%21.9
21-Yöneticimiz, öğretmenlere yardımcı olmak için gerektiğinde görevinin dışına çıkar.	%6.9	%6.1	%9.4	%33.1	%44.4
22-Yöneticimiz, çok çalışarak herkese örnek olur.	%43.9	%33.6	%6.1	%11.9	%4.4
23-Yöneticimiz, olumlu eleştirilerde bulunur.	%30.8	%26.7	%13.9	%19.2	%9.4
24-Yöneticimiz, okul faaliyetleri ile ilgili konuşmalarında çok iyi hazırlanır.	%39.7	%34.7	%13.3	%9.2	%3.1
25-Yöneticimiz, öğretmenlerle ilgili eleştirilerin nedenini açıklar.	%43.3	%36.7	%12.2	%6.1	%1.7
26-Yöneticimiz, öğretmenlerin bireysel çıkarlarını refahlarını gözetir.	%42.5	%40.6	%8.6	%4.4	%3.9
27-Yöneticimiz, öğretmenlerden önce okula gelir.	%56.1	%34.2	%5.3	%1.1	%3.3
28-Yöneticimiz, karşılaştığı yeni düşünceleri öğretmenlere aktarır.	%8,0	%9,8	%22,7	%36,7	%22,9
29-Yöneticimizi anlamak kolaydır.	%6,7	%9,1	%19,3	%46,4	%18,4
30-Yöneticimiz, öğretmenlerin bireysel sorunlarının çözümüne yardımcı olur.	%3,2	%16,7	%29,8	%38,0	%12,4
31-Yöneticimiz, öğretmenle gerektiğinde özel yardım yapar, kolaylıklar sağlar.	%4,9	%13,6	%26,7	%44,0	%10,9
32-Yöneticimiz, öğretmenlerin işlerini bitirmelerine yardımcı olmak için, çalışma saatleri dışında da okulda kalır.	%9,3	%13,1	%28,4	%39,1	%10,0
33-Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur.	%10,7	%10,9	%20,9	%40,2	%17,3
34-Yöneticimiz, okutulacak derslerin seçiminde öğretmenlerin fikrini alır.	%8,9	%8,4	%19,3	%39,3	%24,0
35-Kurumumuzdaki öğretmenlerin tavırları can sıkıcıdır.	%6,7	%11,3	%30,4	%37,6	%14,0

Tablo 2.2

Örgüt İklimi ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

36-Kurumumuzda çoğunluğa her zaman karşı çıkan azınlık bir grup vardır.	%6,4	%14,7	%30,0	%37,6	%11,3
37-Kurumumuzdaki öğretmenler kendi gruplarına uyum sağlayamayan diğer öğretmenlere grup baskısı uygulamaktadır.	%4,9	%13,8	%23,3	%44,2	%13,8
38-Kurumumuzdaki öğretmenler yöneticiden özel isteklerde bulunurlar.	%6,2	%12,4	%28,7	%40,0	%12,7
39-Kurumumuzdaki öğretmenler, toplantılarda konuşan diğer arkadaşlarının sözünü keserler.	%10,7	%10,9	%20,9	%40,2	%17,3
40-Kurumumuzdaki öğretmenler, toplantılarda konu ile ilgili olmayan, anlamsız sorular sorarlar.	%8,9	%8,4	%19,3	%39,3	%24,0
41-Kurumumuzdaki öğretmenler, toplantılarda konuyu dağıtırlar.	%6,7	%11,3	%30,4	%37,6	%14,0
42-Kurumumuzdaki öğretmenler, bu okulda kendi başlarındadırlar.	%6,4	%14,7	%30,0	%37,6	%11,3
43-Kurumumuzdaki öğretmenler genellikle bu kurumdan ayrılmaktan söz ederler.	%4,9	%13,8	%23,3	%44,2	%13,8
44-Kurumumuzdaki öğretmenler kendi aralarındaki küçük gruplarda sosyal ilişkilerini sürdürürler.	%6,2	%12,4	%28,7	%40,0	%12,7
45-Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir.	%13,1	%34,7	%26,7	%17,3	%8,2
46-Kurumumuzdaki öğretmenler, çalışma saatlerinde kurumu terk ederler.	%15,6	%30,7	%30,0	%16,4	%7,3
47-Kurumumuzdaki öğretmenler, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler.	%14,9	%33,6	%28,0	%19,3	%4,2
48-Kurumumuzda, yöneticinin koyduğu kurallarla ilgili soru sorulmasını ve eleştiri yapılmasını kesinlikle kabul etmez.	%17,1	%32,0	%29,1	%17,1	%4,7
49-Yöneticimiz, ders dağıtımına kendisi karar verir	%13,1	%25,6	%29,6	%26,2	%5,6

Tablo 2.2.'de öğretmenlerin örgüt iklimi ile ilgili algıları yer almaktadır. Tablo 2.2'den görüldüğü gibi "Yöneticimiz, öğretmenlere yardımcı olmak için gerektiğinde görevinin dışına çıkar." kesinlikle katılıyorum ifadesinin en yüksek (%44,4) olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık, ankete cevap verenlerin % 4,2'sinin "Kurumumuzdaki öğretmenler, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler." ifadesine kesinlikle katılmamaktadır.

Tablo 2.3

Örgüt İklimi Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren T-Tablosu

Örgütsel İklim Boyutları	Cinsiyet	Gözlem Sayısı	Ort.	Std. Sapma	T-Testi Anlamlılık
Pozitif Perspektif	Kadın	48	3,8219	0,62	0,885
	Erkek	41	3,8159	0,54	
Negatif Davranış	Kadın	48	2,4167	0,41	0,687
	Erkek	41	2,3187	0,31	
Samimiyet	Kadın	48	3,8051	0,56	0,755
	Erkek	41	3,9826	0,42	
Örgütsel İklim	Kadın	48	3,3869	0,42	0,875
	Erkek	41	3,4052	0,67	

** ve * % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 2.3'te öğretmenlerin cinsiyetine göre örgüt iklimi boyutlarının ortalamaları gösterilmiştir. "Pozitif Perspektif", "Negatif Davranış", "Samimiyet" ve "Örgütsel İklim" ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel iklim algıları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 2.4

Örgüt İklimi Boyutları ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki İlişkiyi Gösteren ANOVA Tablosu

Örgütsel İklim Boyutları	Medeni Durum	Gözlem Sayısı	Ort.	Std. Sapma	T-Testi Anlamlılık
Pozitif Perspektif	Evli	65	3,8254	,45105	0,856
	Bekar	23	3,8022	,39123	
Negatif Davranış	Evli	65	2,4892	,90164	0,028*
	Bekar	23	2,0493	,44094	
Samimiyet	Evli	65	3,8846	,73840	0,852
	Bekar	23	3,9006	,58852	
Örgütsel İklim	Evli	65	3,4333	,36194	0,094
	Bekar	23	3,2937	,26557	

** ve * % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 2.4'te öğretmenlerin medeni durumlarına göre Evli ve Bekar olarak iki gruba ayrılmış ve iki grup arasında örgüt iklimi boyutları açısından bir farklılık olup olmadığı tespit edilmiştir. T-testi sonuçlarına göre; Pozitif Perspektif", "Samimiyet" ve "Örgütsel İklim" boyutları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Buna karşın evlilerin bekarlara göre "Negatif Davranış" boyutu ortalamaları daha yüksektir. Başka bir ifade ile evliler bekarlara göre örgütsel iklim algıları daha kötüdür.

Tablo 2.5

Örgüt İkliminin Yaşa Bağlı Olarak Değişmesi

Örgütsel İklim Boyutları	Yaş	Gözlem Sayısı	Ort.	Std. Sapma	ANOVA Anlamlılık
Pozitif Perspektif	21-30	40	3,88	0,62	0,889
	31-40	44	3,95	0,67	
	41-50	5	3,97	0,36	
Negatif Davranış	21-30	40	2,11	0,38	0,985
	31-40	44	2,13	0,32	
	41-50	5	2,15	0,57	
Samimiyet	21-30	40	4,17	0,58	0,176
	31-40	44	4,41	0,37	
	41-50	5	3,96	0,26	
Örgütsel İklim	21-30	40	3,30	0,47	0,562
	31-40	44	3,25	0,74	
	41-50	5	3,35	0,34	

** ve * % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 2.5'te öğretmenlerin yaşına göre örgüt iklimi boyutlarının ortalamaları gösterilmiştir. "Pozitif Perspektif", "Negatif Davranış", "Samimiyet" ve "Örgütsel İklim" ile öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel iklim algıları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Tablo 2.6

Örgüt İkliminin Kurumdaki Çalışma Yılına Bağlı Olarak Değişmesi

Örgütsel İklim Boyutları	Kurumdaki Çalışma Yılı	Gözlem Sayısı	Ort.	Std. Sapma	ANOVA Anlamlılık
Pozitif Perspektif	1 - 5 yıl	59	3,91	0,51	0,752
	6- 10 yıl	21	3,92	0,35	
	11 - 15 yıl	8	3,75	0,28	
	16 -20 yıl	1	3,93	0,62	
Negatif Davranış	1 - 5 yıl	59	2,83	0,57	0,875
	6- 10 yıl	21	2,66	0,47	
	11 - 15 yıl	8	2,55	0,09	
	16 -20 yıl	1	2,78	0,57	
Samimiyet	1 - 5 yıl	59	4,25	0,77	0,254
	6- 10 yıl	21	4,20	0,28	
	11 - 15 yıl	8	3,98	0,11	
	16 -20 yıl	1	4,29	0,36	
Örgütsel İklim	1 - 5 yıl	59	4,18	0,51	0,657
	6- 10 yıl	21	4,87	0,17	
	11 - 15 yıl	8	4,41	0,57	
	16 -20 yıl	1	4,16	0,52	

** ve * % 1 ve % 5 düzeyinde anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 2.6’da öğretmenlerin kurumdaki çalışma yılına göre örgüt iklimi boyutlarının ortalamaları gösterilmiştir. “Pozitif Perspektif”, “Negatif Davranış”, “Samimiyet” ve “Örgütsel İklim” ile öğretmenlerin kurumdaki çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Başka bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel iklim algıları kurumdaki çalışma yılına göre farklılaşmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Örgüt iklimi, davranış motivasyon ve birçok örgütsel çıktıyı etkilediği düşünülen, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgüte ilişkin ölçülebilen özelliklerin toplamı olarak değerlendirildiğinde günümüz insan odaklı işletmecilik paradigması ile önemi bir kez daha fark edilmektedir. Gerek örgüt içinde bulunan bireyler gerekse örgüte yeni katılan üyeler açısından algılanan bu özellikler bütünü, bireyin o örgütü içsel olarak değerlendirmesini, kendisi ile özdeşleştirmesini, gerek birey açısından gerekse örgüt açısından birçok çıktıyı etkileyecektir.

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarını tespit etmektir. Bu amaçla Denizli Baklan ilçesinde çalışan 89 öğretmen üzerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın evrenini Denizli Baklan ilçesinde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları 3 farklı boyutu (Pozitif Perspektif Negatif Davranış Samimiyet) ile incelenmiştir. Ampirik analizlerde bağımsız iki grup T-testi ve One-way Anova varyans analizi kullanılmıştır.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, kurumda çalışma yılına göre örgüt iklimi boyutları değişmemektedir. Başka bir ifade ile “Pozitif Perspektif”, “Negatif Davranış”, “Samimiyet” ve “Örgütsel İklim” ile öğretmenlerin cinsiyetleri, yaşları ve kurumda çalışma yılı arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Buna karşın evlilerin bekarlara göre “Negatif Davranış” boyutu ortalamaları daha yüksektir. Başka bir ifade ile evliler bekarlara göre örgütsel iklim algıları daha kötüdür.

5.2. Öneriler

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki örgüt iklimine yönelik algılarını belirlemeye çalışan bu araştırmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle elde edilen bulgular Denizli Baklan ilçesi açısından yorumlanmalıdır. Her anket araştırmasında karşılaşılabilecek kapsam, örneklem, ölçüm ve cevaplama hataları bu çalışmada da söz konusu olabilir. Bu durum, ortaya çıkan sonuçlara yönelik bir takım genellemeler yapmayı sınırlamaktadır. Gelecek çalışmalarda farklı bölgelerdeki öğretmenler açısından benzer araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ada, Ş.ve Akan, D. (2007). Değişim Sürecinde Etkili Okullar. *KKEFD*, Sayı:16.
- Arık M. (2016). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı.
- Benzer, J.K. vd., (2011). The Relationship between Organizational Climate and Quality Of Chronic Disease Management. *Health Service Research*, Vol:46, No: 3, s.692.
- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: Yönetimde Ast-Üst İlişkileri. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, Sayı: 2.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2.
- Demirel, T. (1997), Örgüt İklimi, Farklı Örgüt İklimlerine Sahip Örgütlerin Etkinliklerinin Karşılaştırılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Denison, D.R. (1996). "What is The Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native 's Point of View on a Decade of Paradigm Wars", *The Academy of Management Review*, Vol: 21, Issue: 3, s.623.
- Ertekin, Y. Örgüt İklimi. *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları*, No:174,
- Forehand G., (1968). On the Interaction of Persons and Organizations. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.), "Organizational climate: explorations of a concept. Division of Research" Harvard Business School, United States of America, s.64-82.
- Forehand, G. A. and Gilmer, B. V. H. (1974). "Environmental Variation In Studies Of Organizational Behaviour", *Psychological Bulletin*, Vol:62, No:6, s.361-382.
- Gallerman, S. W. (1973). The Uses Of Psychology in Management. New York: Coller, s.74-76.
- Halpin and Croft .A.W and Croft D.B (1963) The Organizational climate of the schools, Chicago;Mid-West Administrative cente.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. Oxford, England: John Wiley.

- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz T., ve Çalışkan, N. (2008). Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve Örgüt Etkinlik Algısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*. Cilt:9, Sayı:3, 63-71.
- Litwin, G.H. ve Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Harvard Univeristy Press: Boston,
- Mercan, N. (2007). Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Moran E. T. and Volkwein, J..F. (1992). The Cultural Aproach to the Formation of Organization Climate. *Human Relations*, Vol:45, No:1.
- Öge, S. (1996). Örgüt İklimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylöl Üni. İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:18, Sayı: 2.
- Schneider, B., & Bartlett, C. J. (1968). Individual differences and organizational climate: I. The research plan and questionnaire development. *Personnel Psychology*, 21(3), 323-333.
- Tagiuri R. and Litwin, G. H. (1968) "Organizational Climate: Explorations Of A Consept. *Division Of A Research*", Harvard Business School, s: 20-22.
- Tagiuri, R. and Litwin, G. H. (1996). "Organizational Culture: A Key to Financial Performance", *Organizational Climate and Culture (Ed. B. Schneider)*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Töremen, F. ve Gözler A. (2006), Örgütlerde Değişime Yeni Bir Bakış: Dinamik Okul ve Yönetimi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 13.
- Wallach, E.J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training and Development Journal*, February, 29-36.
- Young, A., and Parker, C. (1999). "Predicting collective climates: assessing the role of shared work values, needs, employee interaction and work group membership. *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 20, Issue: 7, s.1199-1218.

EKLER

Değerli öğretmenler;

Çalışmamızın amacı öğretmenlerin örgüt iklimi algılarını ölçmektir. Verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Samimiyetiniz ve bilime katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

- 1) Yaşınız? () 21-30 yaş () 31-40 yaş () 41-50 yaş () 51 yaş ve üstü
- 2) Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
- 3) Medeni durumunuz? () Evli () Bekar
- 4) Branşınız.....
- 5) Şuan çalıştığınız kurumdaki toplam çalışma süreniz?
() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri
- 6) Haftalık ders saatiniz? () 9-15 saat () 16-21 saat () 22-32 saat () 33 saat ve üstü
- 7) Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz? () Evet () Hayır

Lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Kurumumuzda eğitim-öğretim araçlarının kullanımına ilişkin yönerge ve açıklamalar vardır.					
2-Kurumumuzdaki öğretmenlerin genellikle morali yüksektir.					
3-Kurumumuzdaki öğretmenler işlerini, büyük çaba, enerji ve zevkle yaparlar.					
4-Kurumumuzdaki öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının yanlışlarını anlayışla karşılar.					
5-Kurumumuz teknik araçları sınıf çalışmaları için kullanılmaya her zaman uygundur.					
6-Kurumumuzdaki öğretmenler, ders dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler.					
7-Kurumumuzda toplantılarda gereken işleri hemen bitirelim duygusu vardır.					
8-Kurumumuzdaki öğretmenler, okuldan sonra bireysel sorunları olan öğrencilerle ilgilenmek için zaman ayırırlar.					
9-Kurumumuzdaki öğretmenlerin en yakın arkadaşları kurumdaki diğer öğretmenlerdir.					
10-Kurumumuzdaki öğretmenler, birbirlerini evlerinde ziyaret ederler.					
11-Kurumumuzdaki öğretmenler bu okuldaki diğer öğretmenlerin aile özgeçmişlerini bilirler.					

12-Kurumumuzdaki öğretmenler bireysel yaşamlarını diğer öğretmenler ile paylaşırlar.					
13-Kurumumuzdaki öğretmenler okul süresince birlikte olmaktan hoşlanırlar.					
14-Kurumumuzdaki öğretmenler yönetimle ilgili raporların hazırlanmasında birlikte çalışırlar.					
15-Yöneticimiz toplantıları bir iş toplantısı gibi sürdürür					
16-Yöneticimiz, öğretmenlerle her gün görüşür.					
17-Kurumumuzun sekreterlik hizmetinden öğretmenlerimiz her zaman yararlanabilirler.					
18-Yöneticimiz, öğretmenlerinin bilimsel yanlışlarını düzeltmede yardımcı olur.					
19-Yöneticimiz, öğretmenlerin bütün güçleriyle çalışmalarını sağlar.					
20-Kurumumuzda öğretmenlerin yapacağı ek görevler açıkça belirtilir					
21-Yöneticimiz, öğretmenlere yardımcı olmak için gerektiğinde görevinin dışına çıkar.					
22-Yöneticimiz, çok çalışarak herkese örnek olur.					
23-Yöneticimiz, olumlu eleştirilerde bulunur.					
24-Yöneticimiz, okul faaliyetleri ile ilgili konuşmalarında çok iyi hazırlanır.					
25-Yöneticimiz, öğretmenlerle ilgili eleştirilerin nedenini açıklar.					
26-Yöneticimiz, öğretmenlerin bireysel çıkarlarını refahlarını gözetir.					
27-Yöneticimiz, öğretmenlerden önce okula gelir.					
28-Yöneticimiz, karşılaştığı yeni düşünceleri öğretmenlere aktarır.					
29-Yöneticimizi anlamak kolaydır.					
30-Yöneticimiz, öğretmenlerin bireysel sorunlarının çözümüne yardımcı olur.					
31-Yöneticimiz, öğretmenle gerektiğinde özel yardım yapar, kolaylıklar sağlar.					
32-Yöneticimiz, öğretmenlerin işlerini bitirmelerine yardımcı olmak için, çalışma saatleri dışında da okulda kalır.					
33-Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur.					
34-Yöneticimiz, okutulacak derslerin seçiminde öğretmenlerin fikrini alır.					
35-Kurumumuzdaki öğretmenlerin tavırları can sıkıcıdır.					
36-Kurumumuzda çoğunluğa her zaman karşı çıkan azınlık bir grup vardır.					
37-Kurumumuzdaki öğretmenler kendi gruplarına uyum sağlayamayan diğer öğretmenlere grup baskısı uygulamaktadır.					
38-Kurumumuzdaki öğretmenler yöneticiden özel isteklerde bulunurlar.					
39-Kurumumuzdaki öğretmenler, toplantılarda konuşan diğer arkadaşlarının sözünü keserler.					
40-Kurumumuzdaki öğretmenler, toplantılarda konu ile ilgili olmayan, anlamsız sorular sorarlar.					
41-Kurumumuzdaki öğretmenler, toplantılarda konuyu dağıtırlar.					
42-Kurumumuzdaki öğretmenler, bu okulda kendi başarılarıdır.					

43-Kurumumuzdaki öğretmenler genellikle bu kurumdan ayrılmaktan söz ederler.					
44-Kurumumuzdaki öğretmenler kendi aralarındaki küçük gruplarda sosyal ilişkilerini sürdürürler.					
45-Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir.					
46-Kurumumuzdaki öğretmenler, çalışma saatlerinde kurumu terk ederler.					
47-Kurumumuzdaki öğretmenler, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler.					
48-Kurumumuzda, yöneticinin koyduğu kurallarla ilgili soru sorulmasını ve eleştiri yapılmasını kesinlikle kabul etmez.					
49-Yöneticimiz, ders dağıtımına kendisi karar verir					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Güngör
Soyadı	Gündüz
Doğum yeri ve tarihi	Çal-13.04.1976
Uyruğu	T.C
İletişim adresi ve e-mail adresi	Balca Mahallesi Baklan Caddesi No:1/2 Baklan-DENİZLİ ggunduz20@gmail.com
Eğitim	
İlköğretim	Denizli Baklan- Dağal İlkokulu-Baklan Ortaokulu
Ortaöğretim	Denizli Baklan-Baklan Fatih Lisesi
Yükseköğretim (Lisans)	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	
Yabancı dil	
Yabancı dil adı –SINAV ADI-Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	Alınan puan
(Varsa) Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki deneyim
08/10/1998-21/03/2001	İğdır-Tuzluca Kuruağaç İlköğretim Okulu Müdür Yetkili Öğretmen
12/04/2001-06/10/2003	İğdır-Tuzluca Kuruağaç İlköğretim Okulu Müdür Yetkili Öğretmen

06/10/2003-15/08/2005	Iğdır-Merkez Yenimahalle İlköğretim Okulu, Sınıf Öğretmeni
15/08/2005-16/08/200	Iğdır-Merkez Melekli Atatürk İlköğretim Okulu, Müdür Yardımcısı
18/08/2006-18/08/2009	Denizli-Baklan Kavaklar Beyelli Mehmet Altaş İlköğretim Okulu, Sınıf Öğretmeni
18/08/2009-01/07/2011	Denizli-Baklan Baklan Atatürk İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni
01/07/2011-19/06/2012	Denizli-Baklan Dağal İlköğretim Okulu, Müdür
19/06/2012-02/07/2013	Denizli-Baklan Dağal İlkokulu, Müdür
02/07/2013-25/12/2013	Denizli-Merkez Musa-Hatice Çelikkol İlkokulu, Müdür
25/12/2013-05/12/2014	Denizli-Merkez Musa-Hatice Çelikkol İlkokulu, Müdür
05/12/2014- Halen Devam Ediyor	Denizli-Baklan Atatürk İlkokulu, Müdür