

T.C.
KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI ÜZERİNDE ETKİLİ OLAN
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ FAKTÖRLERİ: BİR META
ANALİZ ÇALIŞMASI

Mevlüt UYGUR

DOKTORA TEZİ

KIRŞEHİR-2023



©2023-Mevlüt UYGUR

T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI ÜZERİNDE ETKİLİ OLAN
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ FAKTÖRLERİ: BİR META
ANALİZ ÇALIŞMASI

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FACTORS AFFECTING
TEACHERS' ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTION
IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A META ANALYSIS
STUDY

Hazırlayan

Mevlüt UYGUR

DOKTORA TEZİ

Danışman

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

KIRŞEHİR-2023

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı doktora öğrencisi, Mevlüt UYGUR tarafından hazırlanan “*Eğitim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel İklim Algıları Üzerinde Etkili Olan Örgütsel Davranış Faktörleri: Bir Meta Analiz Çalışması*” adlı tez çalışması 04/05/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği ile **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman(İmza)

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Bayram TAY

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Cevat ELMA

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Cem TUNA

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2023

(İmza)

Prof. Dr. Hüseyin ŞİMŞEK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.



04/05/2023

Mevlüt UYGUR

İmza

ÖZET

EĞİTİM KURUMLARINDA ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL İKLİM ALGILARI ÜZERİNDE ETKİLİ OLAN ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ FAKTÖRLERİ: BİR META ANALİZ ÇALIŞMASI

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan: Mevlüt UYGUR

Danışman: Prof. Dr. Cemalettin İPEK

2023 – (XXV+197)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Prof. Dr. Bayram TAY

Prof. Dr. Cevat ELMA

Prof. Dr. Cem TUNA

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algılarını temel alan araştırmalar kapsamında, örgütsel iklim ile örgütsel davranış faktörleri arasındaki ilişkilerin etki büyüklüklerini meta-analiz yöntemiyle belirlemektir. Araştırmanın kapsamını, Türkiye’de Ocak 1988 ile Ağustos 2022 tarihleri arasında eğitim kurumlarında örgütsel iklim konusunda nicel yöntemlerle yapılmış yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yayınlanmış araştırma makaleleri oluşturmaktadır. Örgütsel iklim konusunda yapılan tezlere YÖK Ulusal Tez Merkezi ve Proquest veri tabanları üzerinden, araştırma makalelerine ulaşmak için ise Education Resources Information Center (ERIC), Web of Science, EBSCOhost, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), DergiPark ve Google Akademik veri tabanları üzerinden ulaşılmıştır. Bu amaçla, veri tabanları üzerinde “okul iklimi”, “örgüt iklimi”, “örgütsel iklim”, “school climate”, “organizational climate” kelimeleri kullanılarak tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda 448’i tez 350’si makale toplam 798 araştırmaya ulaşılmıştır. Araştırmanın dahil edilme kriterlerine uygun olarak 73 çalışmadan 79 etki büyüklüğü elde edilmiştir. Bu kapsamda, örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik 36 araştırma, örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik 11 araştırma, örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik 10 araştırma, örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik 8 araştırma, örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik 5 araştırma, örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik 5 araştırma ve örgütsel iklim ile performans

arasındaki ilişkiye yönelik 4 araştırma analize dahil edilmiştir. Araştırmaların örneklem büyüklükleri, örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişki için 13693, örgütsel iklimle iş doyumunu arasındaki ilişki için 16705, örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki için 4030, örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişki için 3221, örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişki için 2178, örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişki için 2031, örgütsel iklimle performans arasındaki ilişki için ise 1277 öğretmenden oluşmuştur.

Verilerinin analizinde Comprehensive Meta-Analysis V3 (CMA) programı kullanılmıştır. Araştırmadaki tüm analizlerde rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Araştırmada yayın yanlılığını bulmak için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N ve Orwin's Fail Safe N istatistiği, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır. Araştırmada moderatör olarak araştırmacının cinsiyeti, yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, liderlik sınıflandırması ve araştırmanın yılı gibi değişkenler esas alınmıştır. Örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,445$), örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,467$), örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,430$), örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü orta düzeyde ve negatif yönlü ($r= -0,325$), örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,408$), örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü güçlü düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,525$) ve örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,358$) olarak hesaplanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İklim, Okul İklimi, Örgütsel Davranış Faktörleri, Meta-Analiz, Öğretmen, Eğitim Kurumları

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR FACTORS AFFECTING TEACHERS

'ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEPTION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS:

A META ANALYSIS STUDY

PhD Thesis

Preparer: Mevlüt UYGUR

Advisor: Prof. Dr. Cemalettin İPEK

2023 – (XXV+197)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Educational Sciences Department

Education Management Science

Jury

Prof. Dr. Cemalettin İPEK

Prof. Dr. Tufan AYTAÇ

Prof. Dr. Bayram TAY

Prof. Dr. Cevat ELMA

Prof. Dr. Cem TUNA

In this study it is aimed to determine the effect sizes of the relationships between organizational climate and organizational behavior factors within the scope of studies based on teachers' perceptions through meta-analysis. Master's and doctoral theses carried out with quantitative research and articles published in refereed journals on organizational climate in educational organizations in Turkey between January 1988 and August 2022 were included in the study. Council of Higher Education (CHE) Thesis Center and ProQuest databases were used to reach theses on organizational climate, and Education Resources Information Center (ERIC), Web of Science, EBSCOhost, Turkish Academic Network and Information Center (ULAKBIM), DergiPark and Google Scholar databases were used to reach related articles. These databases were scanned with the keywords “school climate”, “organizational climate” and their Turkish equivalents. 448 theses and 350 articles, 798 in total, were reached and in accordance with the inclusion criteria 79 effect size obtained out of 73 studies. Within this context 36 studies on the relationship between organizational climate and leadership style, 11 studies on the relationship between organization climate and job satisfaction, 10 studies on the relationship between organizational climate and organizational commitment, 8 studies on the relationship between organizational climate and burnout, 5 studies on the relationship between organizational climate and organizational trust, 5 studies on the relationship between organizational climate and motivation and finally 4 studies on the relationship

between organizational climate and performance were included in this analysis. The sample sizes are 13693 teachers in terms of the relationship between organizational climate and leadership style, 16705 teachers in terms of the relationship between organizational climate and job satisfaction, 4030 teachers in terms of the relationship between organizational climate and commitment, 3221 teachers in terms of the relationship between organizational climate and burnout, 2178 teachers in terms of the relationship between organizational climate and trust, 2031 teachers in terms of the relationship between organizational climate and motivation, 1277 teachers in terms of the relationship between organizational climate and performance.

Comprehensive Meta Analysis V3 (CMA) Program was used in the analysis of the data. Studies were interpreted according to the random effects model. Funnel Scatter Graphic, Rosenthal's Fail-Safe N and Orwin's Fail Safe N Statistics, Begg and Mazumdar Rank Correlation, Egger Regression, Duval and Tweedie's Trim and Fill Method analysis were used to determine publication bias. Variables such as the gender of, publication type, education level, research region, leadership style and research year were taken as moderators. According to the analysis it is found out that the effect size of the relationship between organizational climate and leadership style is moderate and positive ($r=0,445$), between organizational climate and job satisfaction is moderate and positive ($r=0,467$), between organizational climate and commitment is moderate and positive ($r=0,430$), the between organizational climate and burnout is moderate and positive ($r= -0,325$), between the organizational climate and trust is moderate and positive ($r=0,408$), between the organizational climate and motivation is strong and positive ($r=0,525$) finally between the organizational climate and job performance is moderate and positive ($r=0,358$).

Keywords: Organizational Climate, School Climate, Organizational Factor, Meta-Analysis, Teacher, Educational Institutions

ÖN SÖZ

Okulların örgütsel iklimi, eğitim yönetimi alanının en temel araştırma konularının başında gelmektedir. Son yıllarda okulların örgütsel iklimi ile ilgili araştırmaların sayısı artarak devam etmektedir. Bu araştırmada, örgütsel iklim ile örgütsel davranış faktörleri arasındaki ilişkilerin etki büyüklükleri, öğretmenlerin algılarını temel alan araştırmalar kapsamında, meta-analiz yöntemiyle belirlemeye çalışılmıştır. İlgili literatürde, uluslararası düzeyde örgütsel iklim ve okul iklimi konularında meta-analiz çalışmalarının yapıldığı ancak ulusal düzeyde örgütsel iklim ve okul iklimi konularında meta-analiz çalışmalarının sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu kapsamda yapılacak bir araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Araştırma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problemi, amacı ve önemi tartışılmaktadır. İkinci bölümde, araştırmanın kuramsal temelleri ile bu konuda yapılan araştırmalara yer verilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler verilmekte, dördüncü bölümde ise araştırmada elde edilen bulgular yer almaktadır. Beşinci bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanırken, altıncı ve son bölümde araştırmanın sonuçları ve önerileri sunulmaktadır.

Meta-analiz yöntemi ile gerçekleştiren bu araştırma sürecinde bulgularını kullandığım çalışmaların yazarlarına şükranlarımı sunuyorum. Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde beni her türlü destekleyip, yardımını esirgemeyen, görüşlerinden yararlandığım değerli hocam ve danışmanın Prof. Dr. Cemalettin İPEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın başından sonuna kadar sık sık görüşlerine başvurduğum ve tezimin bitmesine katkılar sunan Tez İzleme Komitesindeki çok değerli hocalarım Prof. Dr. Tufan AYTAÇ ve Prof. Dr. Bayram TAY ile tez savunma jürimde yer alan hocalarım Prof. Dr. Cevat ELMA ve Prof. Dr. Cem TUNA'ya çok teşekkür ederim. Doktora eğitim sürecinde akademik yönden gelişmeye katkıları olan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Refik BALAY ve Prof. Dr. Nuri BALOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Doktora eğitim döneminde her türlü konuda destek olan doktora arkadaşlarım Erdal MERİÇ, Hamza ÖZ, Serkan BİLGİÇ ve Cem AKIN'A çok teşekkür ediyorum.

Eğitim yaşamımda ve bu günlere gelmemde önemli bir paya sahip anneme ve babama saygılarımı sunuyorum. Desteğini her zaman yanımda hissettiğim eşim Sevinç UYGUR'a ve çocuklarım Meryem, Hüseyin Arda ve Muhammet Ali'ye sonsuz teşekkür ediyorum. İyi ki varsınız.

Kırşehir-2023

Mevlüt UYGUR

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY.....	i
BİLDİRİM	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xxiii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xxv
BÖLÜM I.....	1
1.GİRİŞ.....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ.....	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	7
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	8
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	9
1.5. VARSAYIMLAR.....	10
1.6. TANIMLAR	10
BÖLÜM II.....	11

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. ÖRGÜTSEL İKLİM	11
2.1.1. Örgütsel İklimin Özellikleri.....	13
2.1.2. Örgütsel İklimin Öğeleri.....	14
2.1.3. Örgütsel İklim Tipleri.....	15
2.1.3.1. Andrew Halpin ve Don Croft'a Göre Örgütsel İklim Tipleri.....	15
2.1.3.2. Litwin ve Stringer'e Göre Örgütsel İklim Tipleri.....	18
2.1.3.3. Zammuto ve Krakower'e Göre Örgütsel İklim Tipleri.....	19
2.1.3.4. Shankar, Ansari ve Saxena'ya Göre Örgütsel İklim Tipleri.....	20
2.1.3.5. Ertekin'e Göre Örgütsel İklim Tipleri	21
2.1.4. Örgütsel İklimin Boyutları.....	21
2.1.4.1. Andrew Halpin ve Don Croft'a Göre Örgütsel İklim Boyutları.....	21
2.1.4.2. Litwin ve Stringer'e Göre Örgütsel İklim Boyutları	23
2.1.4.3. Zammuto ve Krakower'e Göre Örgütsel İklim Boyutları	24
2.1.4.4. Koy ve DeCotiis'e Göre Örgütsel İklim Boyutları.....	26
2.1.4.5. Ertekin'e Göre Örgütsel İklim Boyutları	27
2.2. OKUL İKLİMİ	28
2.2.1. Okul İklimi Tipleri.....	32
2.2.2. Okul İkliminin Boyutları	34

2.3. ÖRGÜTSEL İKLİM İLE İLİŞKİLİ ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER.....	35
2.3.1. Liderlik	35
2.3.2. İş Doyumu	37
2.3.3. Örgütsel Bağlılık.....	39
2.3.4. Tükenmişlik	40
2.3.5. Örgütsel Güven.....	41
2.3.6. Motivasyon	43
2.3.7. Performans.....	44
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	46
2.4.1. Örgütsel İklim ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	46
2.4.2. Örgütsel İklim ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	54
BÖLÜM III.....	63
3. YÖNTEM	63
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	63
3.2. VERİLERİN TOPLANMASI.....	64
3.2.1. Araştırmalara Ait Betimsel Özellikler	66
3.2.2. Kodlama Yöntemi.....	69
3.2.3. Raporlama.....	70
3.2.4. Çalışmanın Etik İzni	71
3.3. ARAŞTIRMANIN GÜVENİRLİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ.....	71

3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	72
BÖLÜM IV.....	74
4. BULGULAR.....	74
4.1. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE LİDERLİK TARZI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR.....	74
4.1.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	74
4.1.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve Liderlik Tarzı İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları.....	78
4.1.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve Liderlik Tarzı İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları.....	81
4.1.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve Liderlik Tarzı İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	84
4.2. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR.....	88
4.2.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile İş Doyumunu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	88
4.2.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve İş Doyumunu İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları.....	91
4.2.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve İş Doyumunu İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	94

4.2.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile İş Doyumu İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	95
---	----

4.3. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

98

4.3.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	98
--	----

4.3.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları	102
---	-----

4.3.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	104
---	-----

4.3.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	106
---	-----

4.4. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR.....

108

4.4.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	109
--	-----

4.4.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları	112
---	-----

4.4.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	114
---	-----

4.4.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	115
4.5. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR....	118
4.5.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	118
4.5.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları	122
4.5.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları.....	123
4.5.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	125
4.6. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE MOTİVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR.....	128
4.6.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	128
4.6.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları	132
4.6.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları.....	133
4.6.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine	

Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	135
4.7. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR.....	138
4.7.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri	138
4.7.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları	141
4.7.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	143
4.7.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları.....	145
4.8. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK GENEL BULGULAR.....	147
BÖLÜM V	150
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	150
5.1. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE LİDERLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM	150
5.2. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM	150

.....	155
5.3. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM	158
5.4. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM.....	160
5.5. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM.....	163
5.6. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE MOTİVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM.....	166
5.7. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM.....	168
BÖLÜM V	171
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	171
6.1. SONUÇLAR.....	171
6.2. ÖNERİLER.....	173
6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	173
6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	174

KAYNAKÇA..... 176

ÖZGEÇMİŞ 196



TABLolar LİSTESİ**Sayfa**

Tablo 3. 1. Çalışmaların Dahil Edilme ve Hariç Tutma Kriterleri.....	65
Tablo 3. 2. Araştırmaların Yayın Yılları.....	66
Tablo 3. 3. Araştırmaların Yayın Türü	66
Tablo 3. 4. Araştırmaların Yapıldığı Eğitim Kademesi.....	67
Tablo 3. 5. Araştırmaların Yapıldığı Bölge	67
Tablo 3. 6. Araştırmacının Cinsiyeti.....	68
Tablo 3. 7. Bağımsız Değişkenler.....	68
Tablo 3. 8. Bağımsız Değişkenlerin Örneklem Sayısı.....	68
Tablo 3. 9. Kodlama Formu.....	69
Tablo 3. 10. Kodlayıcıların Verdikleri Değerlere Ait Eşleştirilmiş T- testi Sonuçları.....	71
Tablo 3. 11. Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı Sonuçları.....	71
Tablo 4. 1. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları.....	76
Tablo 4. 2. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı İlişkisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları	76
Tablo 4. 3. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları.....	77
Tablo 4. 4. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	77
Tablo 4. 5. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları	78
Tablo 4. 6. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelendiği Çalışmalara Ait Bilgiler.....	79
Tablo 4. 7. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	80
Tablo 4. 8. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon	

Düzeylelerinin Sınıflandırılması.....	81
Tablo 4. 9. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	82
Tablo 4. 10. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	84
Tablo 4. 11. Örgütsel İklim ile Liderlik Sınıflandırması Ortalama Etki Büyüklüğü Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	86
Tablo 4. 12. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları	87
Tablo 4. 13. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları.....	89
Tablo 4. 14. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları	90
Tablo 4. 15. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları.....	90
Tablo 4. 16. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	91
Tablo 4. 17. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları	91
Tablo 4. 18. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler	92
Tablo 4. 19. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	93
Tablo 4. 20. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylelerinin Sınıflandırılması.....	93
Tablo 4. 21. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	94
Tablo 4. 22. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	96

Tablo 4. 23. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları	97
Tablo 4. 24. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları	100
Tablo 4. 25. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları	100
Tablo 4. 26. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları	101
Tablo 4. 27. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	101
Tablo 4. 28. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları.....	101
Tablo 4. 29. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler	102
Tablo 4. 30. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	103
Tablo 4. 31. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması.....	103
Tablo 4. 32. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	104
Tablo 4. 33. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	106
Tablo 4. 34. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Tablo 4. 35. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları	110
Tablo 4. 36. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları	110
Tablo 4. 37. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları.....	111

Tablo 4. 38. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	111
Tablo 4. 39. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları	112
Tablo 4. 40. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler	112
Tablo 4. 41. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	113
Tablo 4. 42. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması.....	113
Tablo 4. 43. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	114
Tablo 4. 44. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	116
Tablo 4. 45. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları	117
Tablo 4. 46. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları	120
Tablo 4. 47. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları	120
Tablo 4. 48. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları	121
Tablo 4. 49. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	121
Tablo 4. 50. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları.....	121
Tablo 4. 51. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler	122
Tablo 4. 52. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	123

Tablo 4. 53. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması.....	123
Tablo 4. 54. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	124
Tablo 4. 55. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	126
Tablo 4. 56. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları	127
Tablo 4. 57. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal’s Fail Safe N Analizi Bulguları	129
Tablo 4. 58. Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine Yönelik Orwin’s Fail Safe N Analizi Bulguları	130
Tablo 4. 59. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları.....	131
Tablo 4. 60. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	131
Tablo 4. 61. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları	131
Tablo 4. 62. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler	132
Tablo 4. 63. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	133
Tablo 4. 64. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması.....	133
Tablo 4. 65. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	134
Tablo 4. 66. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	136
Tablo 4. 67. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları	137

Tablo 4. 68. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları	139
Tablo 4. 69. Örgütsel İklim ile Performans İlişkisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları	140
Tablo 4. 70. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları.....	140
Tablo 4. 71. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları	141
Tablo 4. 72. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları	141
Tablo 4. 73. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler	142
Tablo 4. 74. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları	142
Tablo 4. 75. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması.....	143
Tablo 4. 76. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları	143
Tablo 4. 77. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları	145
Tablo 4. 78. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları	146
Tablo 4. 79. Örgütsel İklim ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Özet Bilgiler	148

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2. 1. Örgütsel İklimin Öğeleri.....	14
Şekil 2. 2. Okul İklimi Tipleri	32
Şekil 3. 1. Meta-Analizin Adımları Akış Şeması.....	64
Şekil 3. 2. Meta-analiz için Prizma Akış Şeması.....	70
Şekil 4. 1. Örgütsel İklim ile Liderliğe İlişkin Huni Saçılım Grafiği.....	75
Şekil 4. 2. Örgütsel İklim ile Liderliğe İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği.....	83
Şekil 4. 3. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	88
Şekil 4. 4. Örgütsel İklim ile İş Doyumuna İlişkin Huni Saçılım Grafiği.....	89
Şekil 4. 5. Örgütsel İklim ile İş Doyumuna İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği....	95
Şekil 4. 6. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	98
Şekil 4. 7. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılığa İlişkin Huni Saçılım Grafiği.....	99
Şekil 4. 8. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılığa İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği	105
Şekil 4. 9. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	108
Şekil 4. 10. Örgütsel İklim ile Tükenmişliğe İlişkin Huni Saçılım Grafiği	109
Şekil 4. 11. Örgütsel İklim ile Tükenmişliğe İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği	115
Şekil 4. 12. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	118
Şekil 4. 13. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güvene İlişkin Huni Saçılım Grafiği	119
Şekil 4. 14. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güvene İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği	125
Şekil 4. 15. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	128

Şekil 4. 16. Örgütsel İklim ile Motivasyona İlişkin Huni Saçılım Grafiği	129
Şekil 4. 17. Örgütsel İklim ile Motivasyona İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği...135	
Şekil 4. 18. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	138
Şekil 4. 19. Örgütsel İklim ile Performansa İlişkin Huni Saçılım Grafiği	139
Şekil 4. 20. Örgütsel İklim ile Performansa İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği .	144
Şekil 4. 21. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği	147
Şekil 4. 22. Örgütsel İklim ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiye Gösteren Model	149

SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar	Açıklamalar
Akt	Aktaran
CMA	Comprehensive Meta Analysis
df	Serbestlik derecesi
ERIC	Education Resources Information Center
I²	Toplam gözlenen varyans için gerçek heterojenlik oranı
k	Meta Analize Dahil Edilen Çalışma Sayısı
n	Örneklem sayısı
Q	Heterojenlik değeri
r	Korelasyon değeri
ULAKBİM	Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
vd.	ve diğerleri
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
Z_r	Korelasyona Dayalı Etki Büyüklüğü Katsayısı (Fisher's Z)

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Sanayi ve teknolojideki gelişmeler bütün örgütleri etkilediği gibi eğitim örgütlerini de etkilemiştir. Bu eğitim örgütlerinden biri de okullardır. Okullar formal ve informal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı yerlerdir. Her okulun kendisine ait bir örgütsel iklimi bulunmaktadır. Örgütsel iklim kısaca okula hâkim olan hava (atmosfer) şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel iklim okul çalışanlarının davranışlarını olumlu ve olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu bağlamda okullarda olumlu bir örgütsel iklimin oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Hiç kuşkusuz okullarda bu olumlu örgütsel iklimi oluşturacak kişilerden biri de okul yöneticisidir. Okul yöneticisi, sergileyeceği liderlik davranışları ile okullarında olumlu ya da olumsuz bir örgütsel iklim oluşturabilir. Okullarda oluşacak bu örgütsel iklim, başta öğretmenler olmak üzere tüm okul çalışanlarının örgütsel davranışlarını etkileme potansiyeli barındırır. Halis ve Uğurlu (2008) örgütsel iklimin, çalışanların örgütsel bağlılık, moral ve motivasyon düzeylerinin iyileşmesine katkıda bulunarak, örgütün verimliliğini ve performansını arttırdığını ifade etmiştir. Bu bağlamda okullarda oluşturulacak olumlu bir iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını, dolayısıyla örgütsel motivasyon ve performanslarını artırıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Olumlu bir örgütsel iklim bir yandan öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasına bir yandan da okulun amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Bu sayede okullar etkili ve verimli bir şekilde varlığını koruyabilecektir. Bu kapsamda, okulların etkililiği ve verimliliği açısından önemli faktörlerden biri olan örgütsel iklimin araştırılması önem arz etmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak, okul örgütlerinin sahip olduğu örgütsel iklim ile liderlik tarzı, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans gibi örgütsel davranış faktörleri arasındaki ilişkinin meta-analiz yöntemi ile incelenmesi amaçlanan araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın problemi, amacı, alt amaçları, önemi, sınırlılıkları ve varsayımları ile araştırmada geçen temel kavramların tanımları ayrı başlıklar altında verilmektedir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Toplumsal ilerlemeyi sağlayan örgütlerin başında okullar gelmektedir. Okullar geleceğimizin teminatı olan çocuklarımızın iyi yetişmelerini sağlayan eğitim kurumlarıdır. Okulların, bu hedefi gerçekleştirmesi için eldeki kaynakları verimli ve etkili şekilde kullanması gerekmektedir. Bu kaynaklardan en önemlisi insan faktörüdür. İnsan ilişkilerinin ön planda olduğu okullar olumlu bir örgütsel iklim oluşturarak insan ilişkilerini düzenlemek

durumundadır. Okulların hedeflerine ulaşması bu sayede kolaylaşacaktır. Dolayısıyla örgütsel iklim, okul çalışanlarının davranışlarını olumlu ve olumsuz şekilde etkilediğinden dolayı önemli bir araştırma konusu olarak ön plana çıkmaktadır.

Örgütsel iklim ile ilgili araştırmaların başlangıç noktası 1930'lu yıllara kadar gitmektedir. Hawthorne araştırmalarının öncülük ettiği insan ilişkileri hareketinin sonucunda araştırmacılar dikkatlerini fiziksel ortamdan psikolojik çevreye çevirmişlerdir. Böylece örgütsel iklim kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütsel iklim alanında ilk çalışmaları başlatan araştırmacının grup dinamiğinin kurucusu olan Kurt Lewin olduğu bilinmektedir. Lewin, “liderlik stili” ile ilgili yaptığı çalışmada, farklı bir grup atmosferi yaratmak için demokrasi, otokrasi ve laissez-faire olmak üzere üç farklı liderlik stili tanımlayarak, örgütsel iklim kavramını ilk ortaya atan bilim adamı olmuştur (Zhang ve Liu, 2010, s. 189). Örgütsel iklim kavramı, 1960'lı yıllardan itibaren araştırmacılar, örgüt kuramcıları ve uygulayıcılar açısından yeni bir ilgi alanı olarak bir araştırma konusu haline gelmiştir (Ertekin, 1978, s. 1). İklim alanındaki araştırmalar dikkate alındığında, bu kavramın tarihi köklerinin antropoloji ve sosyoloji alanlarından çok psikoloji ve endüstri psikolojisine dayandığı ifade edilmektedir (Hoy ve Miskel, 2015, s. 184). Örgütsel iklimi, boyutlarını tanımlamak ve ölçmek için ilk araştırmaların eğitim araştırmacıları (Pace ve Stern, 1958; Halpin ve Croft, 1963) tarafından yapıldığı bilinmektedir (Akt. Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991, s. 3). Bununla birlikte, sosyal bilimler alanında birçok bilim insanının örgütsel iklim konusunda farklı çalışmalar yaptığı da belirtilebilir.

Örgütsel iklim konusunda ilgili literatürde çok sayıda çalışma ve yayın bulunmasına, örgütsel iklimin bu çalışma ve yayınlarda çok tartışılmasına rağmen, çok az anlaşılabilen bir kavram olduğu ileri sürülmektedir (Bucak, 2002; Ertekin, 1978). Gilmer (1966) örgütsel iklimi; bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarına etki eden özellikler toplamı olarak kabul ederken, Litwin ve Stringer (1968) bu kavramı; “*belirli bir örgütte çalışan insanların ortak algılarının sonucunda ortaya çıkan ve iş çevresinde insan davranışlarını etkileyen bir dizi ölçülebilir özellikler*” şeklinde tanımlamıştır (Akt. Hoy vd., 1991, s. 3). İklim kavramı ilk yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel yaşamın niteliğinin ifade edilmesinde kullanılmıştır. Bir örgütteki iklimin tespit edilmesinde örgütteki çalışanların iş ortamındaki egemen olan iş ilişkilerine yönelik algıları temel alınmakta, bu algıların sonuçlarına göre de örgüt iklimiyle yargılamalar yapılmaktadır (Şişman ve Turan, 2005, s. 141). Bu kapsamda, örgütsel iklimin bir örgütün sahip olduğu çevresel özellikler bütünü olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, ilgili literatürde, örgütsel iklimin canlı, sıcak, soğuk, kapalı ya da gayri resmi gibi ön adlarla birlikte ifade edildiği

görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 67). Buradan hareketle örgütsel iklim konusunda yapılan tanımların da çeşitlilik gösterdiği ifade edilebilir.

Forehand (1964) örgütsel iklimin üç temel özelliğini vurgulamıştır. Bunlardan ilki her örgütün, örgütsel ikliminin farklı olmasıdır. İkincisi örgütsel iklimin kalıcı olmasıdır. Sonuncusu ise örgütsel iklimin örgüt üyelerinin davranışlarını etkilemesidir (Zhang ve Liu, 2010, s. 189). Poole (1985) ise örgütsel iklimin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde özetlemektedir:

- Örgütsel iklim örgütün tamamıyla ilgilidir ve tüm örgütü ya da örgütün diğer alt birimlerinin özelliklerini belirlemektedir.
- Örgütsel iklim bir örgütün yalnız bir birimini değil tamamını yansıtır ve örgüte karşı duygusal tepkimeleri belirlemektedir.
- Örgütsel iklim örgüt ve örgüt üyeleri için alışagelen örgütsel uygulamalardan doğmaktadır.
- Örgütsel iklim örgütteki üyelerin davranış ve tutumunu etkilemektedir (Hoy ve Miskel, 2015, s. 185).

Örgütsel iklim araştırmacılarından Andrew Halpin ve Don Croft yaptıkları araştırmaların sonucunda örgütsel iklimi altı tipe ayırmışlardır. Bu iklim tipleri; açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim şeklinde sıralanmıştır (Halpin ve Croft, 1963, s. 3-5). Açık iklimin olduğu okullarda engellemenin, uzaklığın ve üretim vurgusunun düşük seviyede bulunduğu, diğer yandan neşe, güven ve nezaket gibi davranışların yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Kapalı iklimde ise engellemenin yüksek ve kişiler arası ilişkilerde mesafenin bulunduğu, üretimin ön plana çıkarıldığı; neşe, güven ve nezaket gibi davranışların ise az olduğu görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 68). Bağımsız iklimde sahip okullarda liderler grup üyeleri üzerinde çok az kontrol uygulamakta, dolayısıyla öğretmenlerin sosyal ihtiyaçları daha çok karşılanmaktadır. Kontrollü iklim ise, yüksek oranda iş odaklı olarak tanımlanmaktadır. Samimi iklim tipine sahip okullarda çalışanlar sosyal ihtiyaçlarını çok rahat karşılamakta, buna karşılık görev başarısına verilen önem sosyal ihtiyaçların gerisinde kalmaktadır. Son olarak Babacan iklimde sahip okullarda da müdür öğretmenlerle birlikte hareket etmek istemekte ve eylemlerin çoğunu kendisi başlatmaya özen göstermektedir (Halpin ve Croft, 1963, s. 3-5).

Örgütsel iklim konusunda öncü araştırmacılardan biri olarak kabul edilen Halpin ve

Croft, örgütsel iklimi kapalı uçtan açık uca doğru sekiz boyutta açıklamışlardır. Bu boyutların dördü öğretmenler grubunun davranışlarını, diğer dördü ise yöneticilerin davranışlarını kapsamaktadır. Öğretmenler grubunun davranışları çözülme, engelleme, moral ve samimiyet boyutlarında açıklanırken, yönetici grubunun davranışları ise uzak durma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarında betimlenmiştir (Halpin ve Croft, 1963, s. 2-3). Hoy vd. (1991, s. 26-34) ise yaptıkları bir araştırmada okul iklimini altı boyutta incelemişlerdir. Bu boyutların üçü müdür davranışlarını, diğer üçü de öğretmen davranışlarını kapsamaktadır. Çalışmada müdür davranışları; destekleyici, emredici ve kısıtlayıcı davranışlar şeklinde sıralanırken, öğretmen davranışları ise meslek dayanışması, samimi ve serbest davranışlar olarak sıralanmıştır. Çalışmada ayrıca açık iklim, bağımlı iklim, serbest iklim ve kapalı iklim olmak üzere dört farklı okul iklimi belirlenmiştir. Açık iklime sahip okullarda okul yöneticileri, öğretmenler ve okuldaki diğer çalışanlar arasında karşılıklı saygı, iş birliği, yakın arkadaşlık gibi davranışlar içeren samimi bir iletişim bulunmaktadır. Kapalı iklimde ise baskıcı bir yönetim anlayışı vardır. Öğretmenler hem meslektaşlarına güvenmezler hem de okullarına yönelik bağlılık düzeyleri düşüktür. Bağımlı iklim tipinin bulunduğu okullarda öğretmenler müdürün zayıf liderliği karşısında, okullarına bağlı, destekleyici ve üretkendirler. Diğer yandan serbest iklimin bulunduğu okullarda okul müdürleri destekleyici, esnek ve denetimsiz davranışlar gösterirken, öğretmenlerin hoşgörüsüz ve kayıtsız davranışlar sergilediği belirtilmektedir. Bütün bu açıklamalardan hareketle örgütsel iklimin farklı tiplerinin ve boyutlarının olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca her okulun kendine ait bir iklim tipinin bulunduğu ifade edilebilir.

Örgütsel iklimle ilgili ilk çalışmaları yapan Ertekin (1978, s. 27), örgütsel iklim konusundaki araştırmaları üç grupta ele almıştır. Bunlar; bireysel özelliklerle ilgili araştırmalar, örgütsel özelliklerle ilgili araştırmalar ve çevresel özelliklerle ilgili araştırmalar şeklinde gruplandırılmıştır. Buna benzer şekilde Taymaz (2000, s. 71) örgütsel iklimi; bireysel, örgütsel ve çevresel özellikler olmak üzere üç boyutta açıklamıştır. Bu araştırmalara göre, örgütsel iklim konusunda yurt içinde yapılan ilk araştırmaların benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Her örgütün kendine özgü bir iklimi olduğu gibi birer eğitim örgütü olan okulların da kendine has iklimleri vardır. Örgütlerin ikliminde olduğu gibi okul ikliminin de algılanması kolaydır, ancak bu iklimin tanımlanması, ölçülmesi veya manipüle edilmesi son derece zordur. Dolayısıyla karmaşık bir olgu olarak iklim popüler bir metafor haline gelmiştir. Bu metafor ile bir kişinin bir okul hakkında edindiği genel duygu veya izlenimi ileten hem öznel hem de nesnel göstergelerin toplamına atıfta bulunmaktadır (Ellis, 1988, s. 3). Okul iklimi,

öğretmenlerin görev yaptıkları okulun genel çalışma ortamıyla ilgili algılarını, örgütün formal ile informal yanını, çalışanların kişilik özelliklerini ve bütün bunlara etki eden örgütsel liderlik tarzını da içine alan bir kavramdır. Bir okulu diğerlerinden farklı kılan ve okuldaki her bir üyenin davranışlarına etki eden okulun iç çevresiyle ilgili tüm nitelikler, okul iklimini oluşturmaktadır. Bu yönüyle okul iklimi, okulun kişiliği olarak da ifade edilmektedir (Hoy ve Miskel, 2015, s. 185). Okul iklimi, okul yaşamının özelliklerini ve karakterini ifade etmektedir. Okul yaşam deneyimlerinin kalıplarına dayanmaktadır. Okulun normlarını, hedeflerini, değerlerini, kişilerarası ilişkileri, öğrenme, öğretme, liderlik uygulamaları ve örgütsel yapıları yansıtmaktadır (The National School Climate Council, 2007, s. 5). Okul iklimi bir okulun yazılı olmayan inançları, değerleri ve tutumlardan meydana gelmektedir. Bu inanç, değer ve tutumlar okulda öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasındaki etkileşim tarzını belirlemektedir. Okul iklimi aynı zamanda okulun tüm bireyler tarafından benimsenecek davranış kalıplarının oluşumunu da etkilemektedir (Welsh, 2000, s. 89). Okul iklimi konusunda yapılan tanımlarda, okul iklimi kısaca okulun karakteri olarak ifade edilmektedir. Öte yandan bütün bu tanımlarda okullardaki informal ilişkilerin vurgulandığı görülmektedir.

Okulun en temel rolü etkili bir eğitim-öğretim faaliyeti gerçekleştirmektir. Bunun gerçekleştirilebilmesi hiç kuşkusuz okullarda olumlu bir öğrenme ortamının oluşturulmasına bir başka ifadeyle olumlu bir okul ikliminin varlığına bağlıdır (Şişman ve Turan, 2005, s. 141). Çünkü olumlu bir okul iklimine sahip okullarda akademik gelişime ve öğrenmeye önem verilmekte, öğretmenler ile öğrenciler arasında olumlu bir iletişim süreci işletilmektedir. Bu tür okullarda tüm paydaşlar birbirlerine saygı duymakta, ailelerin okula desteği ve katılımı üst düzeyde gerçekleşmektedir (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010, s. 214). Olumlu bir okul ikliminin etkili öğrenmeyi, dolayısıyla öğrencilerin akademik performansını olumlu yönde artıracak beklenmektedir (Rapti, 2013, s. 31). Aynı zamanda olumlu bir okul ikliminin okulun diğer paydaşları üzerinde de olumlu etkilerinin olacağı, ayrıca öğretmen ve öğrencilerin akademik gelişmelerine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Okul iklimi araştırmaları incelendiğinde, açık iklime sahip okullarda çalışanların örgütsel güven, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmektedir (Hoy ve Miskel, 2015, s. 189). Yine açık iklime sahip okullarda yöneticilerin gerekli liderlik davranışlarını kolayca uygulayabildikleri görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 68). Öte yandan, bu kapsamda yapılan araştırmalar, okul ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik algıları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir (Ji ve Yue, 2020; Lavian, 2012). Yine okul iklimi ile öğretmenlerin performansları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu,

bir başka ifadeyle olumlu bir okul ikliminin öğretmenlerin performanslarını (Budiyono, Lian ve Fitria, 2020; Werang ve Lena, 2014) ve iş motivasyonlarını (Ladyong, 2014; Singh, 2017) artırdığı anlaşılmaktadır. Okul ikliminin okulda görev yapan öğretmenlerin davranışları üzerinde olumlu veya olumsuz şekilde etkisinin olduğu araştırma sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda okul iklimi ile ilişkili olan değişkenlerin belirlenmesinin önemli olduğu söylenebilir.

İlgili literatürde örgütsel iklim ve okul iklimi konularında hem yurt içinde hem de yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmış olduğu görülmektedir. Söz konusu araştırmalarda, örgütsel iklimin çeşitli örgütsel faktörlerle ilişkili olduğu gözlenmektedir. Bu kapsamda yurtdışında yapılan araştırmalar arasında ön plana çıkan bazı çalışmalar; okulların örgütsel iklimi (Halpin ve Croft, 1963), okul iklimi (Anderson, 1982; Sutherland, 1994), örgütsel iklim ve örgütsel sağlık (Hoy, Tarter ve Bliss, 1990), açık okullar ve sağlıklı okullar (Hoy vd., 1991), ortaokulların iklimi, örgütsel sağlık ve öğrenci başarısı (Hoy ve Hannum, 1997), örgütsel iklim ve sağlık (Hoy ve Sabo, 1998), okul iklimi ve öğretmenlerin kurumsal bağlılığı (John ve Taylor, 1999), öğretmen bağlılığı ve okul iklimi (Smith, 2009), örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul iklimi (DiPaola ve Tschannen-Moran, 2001), okul iklimi ve liderlik (Mendel, Watson ve MacGregor, 2002; Shaw, 2009), hizmetkar liderlik ve okul iklimi (Black, 2010), örgütsel iklim ve öğretmen performansı (Raza, 2010), liderlik ve örgütsel iklim (Holloway, 2012), hizmetkar liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve okul iklimi (Dixon, 2013), okul etkinliği ve okul iklimi (Rapti, 2013), dönüşümsel liderlik ve okul iklimi (Lane, 2016; Mccarley, Peters ve Decman, 2014), akademik iyimserlik ve okul iklimi (Bakhshae ve Hejazi, 2017) şeklinde özetlenebilir. Söz konusu araştırmalarda örgütlerde hâkim olan iklim betimlenmeye ve bu iklimin örgütsel çıktıları ya da diğer örgütsel değişkenlerle ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalarda ise örgüt iklimi (Bilgin, 1990; Ertekin, 1978), örgütsel iklim ve iş doyumu (Çevik, 2010; Paknadel, 1988), etkili okul iklimi (Aksu, 1994), okul iklimi ve öğretmen performansı (Demir, 2008; Dilbaz Sayın, 2017), liderlik ve okul iklimi (Ayık ve Diş, 2015; Gültekin, 2012; Küçük, 2008; Şentürk, 2010; Yurttav, 2020), okul iklimi (Erarslan, 2018), tükenmişlik ve okul iklimi (Çakır, 2009; Dönük, 2019), örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık (Korkmaz, 2011; Turan, 1997), okul iklimi ve motivasyon (Bakkal, 2019; Selçuk, 2016), okul iklimi ve örgütsel güven (Ayık, Savaş ve Çelikel, 2014; Şentürk, 2018), okul iklimi ile akademik başarı arasındaki ilişki konusunda bir meta analiz çalışması (Karadağ, İşçi, Öztekin ve Anar, 2016) gibi araştırmalar ön plana çıkmaktadır. Yurt içinde yapılan araştırmalarda örgütsel iklim ile okul ikliminin liderlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans gibi

örgütsel değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı görölmektedir.

Yurt içi literatür incelendiğinde, örgütsel iklim ya da okul iklimi konusunda çok sayıda araştırma yapılmış olduğu ve bu araştırmaların genelde nicel yöntemle yürütölmüş olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum örgütsel iklim ya da okul iklimi konusunda yapılabilecek meta-analiz çalışmaları için zengin bir havuz oluşturmaktadır. Bilindiği gibi, meta-analiz yöntemi belirli bir alanda yapılmış çalışmaları birleştirerek araştırmaların sonuçlarının sentezlenmesini ve ortak sonuçlara ulaşmasını hedefleyen, bu yönüyle bireysel çalışmaların sınırlılıklarını azaltan bir araştırma yöntemidir (Büyököztürk, akmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008, s. 24). Örgütsel iklim ile okul iklimi konusunda yurt içi literatür incelendiğinde, örgütsel iklim ve okul iklimi ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görölmektedir. Bu kapsamda yapılacak bir meta-analiz çalışmasının, yurtiçinde yapılmış olan örgütsel iklim ve okul iklimi araştırmaları açısından genel bir sonuca ulaşılması, bir başka ifadeyle örgütsel iklim ve okul iklimi konusunda büyük resmin görölmesine imkân vermesi, ayrıca bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara da yol göstermesi açısından ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Bu kapsamda yapılacak bir araştırma sonucunda; örgütsel iklim ve örgütsel iklimi etkileyen değişkenlerin belirleneceği ve bu sonucun eğitimden sorumlu kişiler ve politika yapıcılarının alacakları kararlar üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

1.2. ARAşTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de öğretmen algılarına bağlı olarak, örgütsel iklim konusunda eğitim kurumlarında yapılmış olan lisansüstü tezler ve araştırma makaleleri kapsamında, örgütsel iklim ile örgütsel davranış faktörleri (liderlik tarzı, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) arasındaki ilişkilerin etki büyüklüklerinin meta-analiz yöntemiyle belirlenmesidir. Araştırmada ayrıca, araştırmacının cinsiyeti, araştırmanın yapıldığı yıl, yayın türü (yüksek lisans-doktora tezi ve makale), araştırmanın yapıldığı eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge ve liderlik sınıflandırması gibi moderatör değişkenlerin söz konusu etki büyüklüğindeki etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’de eğitim kurumlarında, örgütsel iklim ile liderlik tarzı, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans algıları arasındaki ilişki üzerine yapılmış olan lisansüstü tezler ile araştırma makaleleri incelenmiştir. Bu kapsamda, YÖK Ulusal tez merkezi ile Proquest veri tabanlarından ulaşılan tezlerle ERIC, Web of Science, EBSCOhost, ULAKBİM, DergiPark ve Google Akademik veri tabanlarından ulaşılan makaleler derlenmiş, söz konusu

araştırma bulguları üzerinde bir meta analiz çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

1- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

2- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

3- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

4- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

5- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

6- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

7- Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?

8- Araştırmacının cinsiyeti, araştırmanın yapıldığı yıl, yayın türü (yüksek lisans-doktora tezi ve makale), araştırmanın yapıldığı eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge ve liderlik sınıflandırması moderatör değişkenlerinin etki büyüklükleri üzerindeki etkileri ne düzeydedir?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İnsan ilişkilerinin iş yaşamındaki önemi keşfedildikten sonra örgütlerin psikososyal boyutu üzerinde yapılan araştırma sayılarında dikkat çeken bir artış olmuştur. Bu kapsamda araştırmalara konu olan kavramlardan biri de eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimidir. Okul iklimi olarak da ifade edilen bu kavram okulun kişiliğini temsil etmektedir. Okul iklimi okulun bütün üyelerinin davranışlarına yön vererek, onları olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir. Olumsuz bir iklime sahip okullarda insani ilişkiler düşük seviyededir. Bu tür okullardaki yöneticiler liderlik rollerinden çok yöneticilik rollerini benimserler. Bu tür iklime sahip okullarda öğretmen ve yöneticiler arasında, birbirine saygı duymadıkları için, iş birliği ve yardımlaşma gerçekleşmez. Bu tür okullarda çalışanlar arasında karşılıklı güven düşük seviyededir ve biz duygusu yerine ben duygusu hâkim olduğu için bencillik ön plandadır. Okullarda takım çalışması yapılmaz, kararlar sadece idareciler tarafından alınır. Böyle bir okulda çalışan öğretmenlerin hem örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları azalır hem de

performans ve motivasyonları düşer. Bu durum okulun amaçlarına ulaşmasını zorlaştıracığı için okulun verimliliği ve etkililiği azalır.

Olumlu bir iklime sahip olan okullarda olumsuz iklime sahip okulların tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Bu tür okullarda insani ilişkiler yüksek seviyededir. Olumlu iklime sahip okullarda görev yapan yöneticiler yöneticilik rollerinden çok liderlik rollerini sergilerler. Yönetici ve öğretmenlerin birbirine saygı duydukları bu tür okullarda ben duygusu yerine biz duygusu hâkim olduğu için iş birliği ve yardımlaşma üst seviyededir. Bu tür okullarda çalışanlar arasında karşılıklı güven yüksektir. Bu okullarda yöneticiler, öğretmen ve diğer personeli her konuda destekledikleri için ortak karar alma ve takım çalışması esastır. Dolayısıyla, olumlu iklime sahip okullarda çalışan öğretmenlerin ve diğer çalışanların örgütsel bağlılıklarının yanı sıra iş doyumları, performansları ve motivasyon düzeyleri de yüksek seviyede olacağından okulun amaçlarını gerçekleştirilmesi kolaylaşır. Daha da önemlisi, olumlu bir iklime sahip okullarda verimlilik ve etkililik artar. Bütün bunlar, okulların psikolojik yönünün bilinmesi açısından okul ikliminin ve bu konuda yapılacak araştırmaların önemini yansıtmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'deki eğitim kurumlarında örgütsel iklim ve okul iklimi konusunda bugüne kadar yapılmış olan araştırma sonuçları bir araya getirilerek, bunlardan genel bir sonuca ulaşılacak bir meta analiz araştırması yapılması büyük önem taşımaktadır. Böyle bir araştırma ile hem okul iklimi konusuna yeni bir ışık tutulabileceği, hem de yöneticilere eğitim politikaları uygulamalarında alacakları kararlarda yardımcı olunabileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yapılacak araştırma sonucunda eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin liderlik tarzı, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans gibi örgütsel özelliklerle ilişkisi konusunda da genel bir sonuca ulaşılacaktır. Ayrıca ilgili literatürde, uluslararası düzeyde örgütsel iklim ve okul iklimi konularında meta-analiz çalışmalarının yapılmış olması ancak ulusal düzeyde örgütsel iklim ve okul iklimi konularında yapılan meta-analiz çalışmalarının sınırlı kalması hususu dikkate alındığında, bu araştırmanın ulusal literatüre de önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel iklim algıları ile sınırlıdır.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile ilgili nicel araştırmalarla sınırlıdır.

Ocak 1988 ile Ağustos 2022 yılları arasında eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile ilgili yapılan yüksek lisans ve doktora tezleri ile sınırlıdır.

Ocak 1988 ile Ağustos 2022 yılları arasında eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile

ilgili yayınlanan araştırma makaleleri ile sınırlıdır.

Meta analiz yöntemi ile sınırlıdır.

1.5. VARSAYIMLAR

Bu araştırmada meta-analiz kapsamına alınan çalışmaların nicel araştırmanın kurallarına uygun olarak yapıldığı kabul edilmiştir. Meta analiz kapsamında araştırmaya alınan çalışmaların bulgularının araştırmacılar tarafından yansız ve objektif bir şekilde verildiği varsayılmaktadır.

1.6. TANIMLAR

Örgütsel İklim: Bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütte bulunan bireylerin tutum ve davranışlarına etki eden özellikler dizisi şeklinde tanımlanabilir.

Okul İklimi: Bir okulu diğer okullardan ayıran okulda bulunan bireylerin tutum ve davranışlarına etki eden özellikler dizisi şeklinde ifade edilebilir.

Meta Analiz: Birden fazla çalışmanın sonuçlarının tek bir sonuca birleştirilmesi için kullanılan nicel bir araştırma yöntemidir (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 3).

Etki Büyüklüğü: İki değişken ya da iki grup arasındaki farklılığın büyüklüğüdür (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013, s. 17).

Moderatör Değişken: Bireysel çalışmalara ait karakteristik özellikleri ifade etmektedir. Araştırmalardaki heterojenliğin olası sebeplerini bulunmasına yardımcı olmaktadır (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 78). Bu çalışmada araştırmacının cinsiyeti, araştırmanın yapıldığı yıl, yayın türü (yüksek lisans-doktora tezi ve makale), araştırmanın yapıldığı eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge ve liderlik sınıflandırması moderatör değişkenleri olarak belirlenmiştir.

Yayın Yanlılığı: Pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan çalışmaların negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmayan çalışmalara göre yayımlanma olasılığının daha fazla olduğunu ifade etmektedir (Borenstein vd., 2013).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel iklim konusunda kuramsal bilgiler verilerek, okul iklimi bağlamında, örgütsel iklim ve ilişkili olduğu değişkenlerle (liderlik tarzı, iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) ilgili literatür tanıtılmıştır.

2.1. ÖRGÜTSEL İKLİM

İklim (climate) kelimesinin kökeni Yunancadan gelmekte ve eğilim kavramını ifade etmektedir. Bu kelime yalnızca ısı ve basınç gibi fiziksel olayları değil; aynı zamanda örgütteki bireylerin içinde buldukları çevreyi nasıl tasvir ettiğini anlatmaktadır. Bu yönüyle iklim kavramının psikolojik bir anlamının da olduğu anlaşılmaktadır (Ertekin, 1978, s. 4). Bir araştırma konusu olarak örgütsel iklim kavramı, Lewin'in deneysel olarak yaratılmış sosyal iklimler (Lewin, 1951; Lewin, Lippit ve White, 1939) ve doğal örgütsel ortamların nitel gözlemi (Barker, 1965; Likert, 1961) üzerine yaptığı çalışmalara dayandırılmaktadır (Denison, 1996, s. 623). Örgütsel iklim, özellikle 1960'lı yıllardan itibaren araştırmacıların üzerinde durduğu bir çalışma konusu olmuştur (Ertekin, 1978, s. 4). Örgütsel iklim kavramı, yönetim alanında insan ilişkileri yaklaşımının gündeme gelmesiyle birlikte ön plana çıkmış, özellikle 1960 ve 1970'li yıllarda oldukça popüler hale gelmiştir (Şişman, 2007, s. 156). Örgütsel iklim konusunda yapılan ilk araştırmalarda özellikle Tagiuri ve Litwin (1968) ile Litwin ve Stringer (1968) yönetim literatürüne önemli katkılar yapmışlardır (Denison, 1996, s. 623). Bu öncü araştırmalarda, iklim kavramı ile genelde sürdürülebilir örgütsel yaşam kalitesi vurgulanmıştır (Hoy vd., 1991, s. 3).

Yönetim literatürü incelendiğinde, iklim kavramına yönelik iki tür tanımın öne çıktığı görülmektedir. Bunlardan ilki bireylerin bir durum karşısında sergiledikleri ortak tepki ve algıları ifade etmektedir. Bu yönüyle iklimin örgütteki her şeyi kapsayacağı söylenebilir ve bu bağlamda örgütlerde katılma, direnme ve iş doyumu iklimi gibi iklim türlerinden bahsedilebilir. İkinci tanımda ise örgütsel iklimin, bireylerin davranışları üzerinde etkisi olan belirli koşullara vurgu yapılmaktadır. Bu anlamda, örgütte birimler arasında bulunan eşgüdüm, statü farklılıklarının neden olduğu sosyal mesafe ve örgüt üyelerinin kararlara katılımı gibi durumların örgüt ikliminin oluşmasında etkili olduğu söylenebilir (Balcı, 2007, s. 184).

Yönetim literatüründe örgütsel iklim kavramı ile ilgili farklı tanımlar yapılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekilde ifade edilebilir: Mullins'e (2005, s. 899) göre örgütsel iklim, örgüte hâkim olan atmosfer olarak ifade edilebilir. Örgütsel iklim örgütte bulunan üyelerin

moral düzeylerini etkilediği gibi üyeler arasındaki duyguların veya aidiyetin, özenin ve iyi niyetin gücüyle de ilgilidir. Forehand ve Gilmer (1964) örgütsel iklimi, “(a) örgütü tanımlayan ve diğer örgütlerden ayıran (b) zaman içinde nispeten kalıcı olan ve (c) örgütteki insanların davranışlarına etki eden bir dizi özellik” olarak ifade etmiştir (Kundu, 2007, s. 100). Gregopoulos (1965), örgütsel iklimi “durumları yorumlamak için bir temel sağlayan ve faaliyetleri yönlendirmek için bir baskı kaynağı olarak hareket eden tutumların ve davranış standartlarının normatif yapısı” olarak tanımlamıştır (Farooqui, 2012, s. 296). Tagiuri’ye (1968) göre; belirli kişisel özelliklerin bireylerin kişiliğini oluşturduğu gibi ekoloji, ortam, sosyal sistem ve kalıcı kültürel özellikler de örgütsel iklimi oluşturmaktadır (Hoy vd., 1991, s. 3). Burton, Lauridsen ve Obel’e (2000, s. 3) göre örgütsel iklim, örgüt üyeleri tarafından deneyimlenen nispeten kalıcı özelliklerdir. Bu özelliklerin üyelerin davranışları ve örgütün işleyişi üzerinde bir etkisi bulunmaktadır.

Ertekin’e (1978, s. 6) göre örgütsel iklim, örgüte kimliğini kazandıran örgütteki görevli kişilerin tutum ve davranışlarına etki eden ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisinden oluşmaktadır. Varol (1989, s. 198) örgütsel iklimi, örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava, atmosfer şeklinde tanımlamıştır. Balcı’ya (2007, s. 184) göre örgütsel iklim, bir iş yerinde gezildiğinde hissedilen hava olarak ifade edilebilir. Şişman (2007, s. 157) örgütsel iklimi bir örgütte bulunan üyelerin çalıştıkları işyerini algılama biçimleri şeklinde açıklamıştır. Gürsel (2007, s. 31) örgütsel iklimin iş yerinde kişiler ile gruplar arasındaki ilişkilerden oluştuğunu ifade etmektedir. Bursalıoğlu (2005, s. 19-24) örgütün dört boyuttan oluştuğunu, bu boyutların amaç, yapı, süreç ve hava (iklim) olduğunu ve iklim boyutunun, kişilerin ve grupların kendi aralarındaki ilişkilerden meydana geldiğini ileri sürmüştür. Genel olarak örgütsel iklimin en dikkat çeken yanı, çalışanın çalıştığı örgütün özellikleri ve işini yaparken diğer insanlarla ilişkileri dahil olmak üzere nesnel çalışma durumuna ilişkin algılarını temsil etmesidir (Churchill, Ford ve Walker, 1976, s. 324). Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak örgütsel iklim, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütte bulunan bireylerin tutum ve davranışlarına etki eden özellikler dizisi şeklinde tanımlanabilir.

Kavramsal olarak ele alındığında, örgütsel iklimin kavramsal yapısının nispeten iyi tanımlanmış sınırlara sahip olduğu ve örgütlerdeki bireylerin davranışlarını açıklamak ve anlamak için önemli bir potansiyel barındırdığı anlaşılmaktadır (Hellriegel ve Slocum, 1974, s. 276). Örgüt ikliminin özünü oluşturan şey, onun bireyler üzerindeki etkisinin bulunması, kendine özgü olması, süreklilik göstermesi, her şeyden önemlisi ise, örgütün kendi bireyleri tarafından hissedilmesidir (Topcu, 2019, s. 22).

2.1.1. Örgütsel İklimin Özellikleri

İlgili literatürde örgütsel iklimin genel özellikleri konusunda değişik yazarların görüşleri bulunmaktadır. Batlis (1980, s. 234) ise örgütsel iklimin genel özelliklerini dörde ayırmıştır. Bunlar aşağıda açıklanmıştır:

- Üyelerin diğer üyelerle, örgütün politikalarıyla, yapısıyla ve süreçlerle etkileşiminin bir sonucu olarak oluşturduğu örgütün genel izlenimlerinden oluşmaktadır.
- İklim algıları, çevresel olayların ve koşulların değerlendirmelerinden ziyade tanımları belirtmektedir.
- Örgütsel iklim, liderlik tarzı ve iş faaliyetleri gibi örgütsel özelliklerden etkilenmekte ve dolayısıyla bireysel çalışma davranışlarına ve işle ilgili tutumlara etki eden bir ara değişken olarak görülmektedir.
- Örgütsel iklimin yapısının çok boyutlu olduğu söylenebilir. Örgütsel iklime katkıda bulunabilecek birçok faktör ve uygulama bulunmaktadır.

Benzer şekilde Al-Shammari 'de (1992, s. 30) örgütsel iklimin genel özelliklerini dörde ayırmıştır. Aşağıda bu özellikler sıralanmıştır:

- Tüm iklimlerin doğası gereği algısal ve psikolojik olduğu kabul edilmektedir. Bu yüzden örgütsel iklim, sosyal birimleri üyelerinin sahip olduğu algıları temsil etmektedir.
- Tüm iklimlerin soyut olduğu ifade edilmektedir.
- İklimler algısal ve soyut olduğundan, diğer psikolojik kavramlarla benzer algı ilkelerine tabi tutulurlar. Çalışma ortamlarının algılanmasında bu ilkelerden yararlanıldığında çok boyutlu bir tanımlama ortaya çıkmaktadır.
- İklimler doğası gereği değerlendirici olmaktan çok açıklayıcıdır. Bu nedenle çoğu iklim araştırmacısı, bireylerden gördüklerini iyi veya kötü olarak etiketlemelerini istemek yerine, çalışma ortamlarında gördüklerini söylemelerini istemektedir.

Mullins (2005, s. 900) genel anlamda, bir örgütsel iklimin aşağıdaki genel özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir:

- Örgütsel hedefler ile kişisel hedefleri bütünleştirir.
- Sosyoteknik sistemin isteklerine göre elverişli örgüt yapısına sahiptir.
- Tam katılım fırsatlarıyla örgütün demokratik işleyişini sağlar.

- İnsan Kaynakları Yönetimi ile istihdam ilişkileri politikaları ve uygulamalarında adaleti içerir.
- Örgütün farklı seviyeleri arasındaki karşılıklı güven, saygı ve desteği içerir.
- Çatışmayı önlemek amacıyla açık tartışma yapılır.
- Farklı çalışma durumlarına göre elverişli yönetsel davranışlar ve liderlik tarzlarını içerir.
- Birey ve üyesi olduğu örgüt arasındaki psikolojik sözleşmenin kabulünü sağlar.
- Bireylerin işyerindeki ihtiyaç ve beklentileri ile bireysel farklılıkların ve niteliklerin tanınmasını sağlar.
- Örgütte adil ödül sistemlerinin bulunmasını içerir.
- Çalışma yaşamının kalitesi ile iş tasarımına yönelik ilgiyi gösterir.
- Bireylerin kişisel gelişimi ve kariyer ilerlemesi için fırsatlar sağlar.
- Bireyin örgütle özdeşleşme ile örgüte bağlılık duygusu ve bireyin örgütte kendini değerli ve önemli bir üye olma duygusunun oluşmasını sağlar.

2.1.2. Örgütsel İklimin Öğeleri

Literatürde örgütsel iklimin öğeleri ile ilgili farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin Kovalski ve Ulrich (1993, s. 313) örgütsel iklimin öğelerini birey, ekoloji, sosyal sistem, organizasyon ve kültür şeklinde açıklamıştır (Akt. Taymaz, 2000, s. 70-71). Söz konusu açıklama aşağıda Şekil 2.1’de sunulmaktadır:



Şekil 2. 1. Örgütsel İklimin Öğeleri (Kovalski ve Ulrich, 1993, s.313.; Akt. Taymaz, 2000, s.70-71)

Birey: Örgütteki iş görenler ve örgütteki çalışmalara katılan bireylerdir (ihtiyaçlar, beklentiler, güdüler).

Ekoloji: Örgüte ait fiziksel ve maddesel kaynaklardır (tesisler, binalar, araçlar, teknolojiler).

Sosyal sistem: Bireylerden meydana gelmiş alt sistemlerden kurulmuş yapılardır (girdiler, üretimler, çıktılar).

Organizasyon: Örgütteki görevlerin ve yetkilerin dağılımı şeklinde ifade edilebilir (ilişki, etkileşim, uyum).

Kültür: Örgüt içindeki bireylerin duyguları, algıları ve tutumları şeklinde ifade edilebilir (inançları, normları, değerleri).

2.1.3. Örgütsel İklim Tipleri

Literatürde örgütsel iklim tipleri konusunda farklı sınıflamalar yapılmıştır. Aşağıda farklı araştırmacılar tarafından ileri sürülen örgütsel iklim tipleri ayrı başlıklar altında açıklanmıştır.

2.1.3.1. Andrew Halpin ve Don Croft'a Göre Örgütsel İklim Tipleri

Andrew Halpin ve Don Croft yaptıkları araştırmaların sonucunda altı farklı örgütsel iklim tipi belirlemişlerdir (Halpin ve Croft, 1963, s. 3). Örgütsel iklim tiplerinin kavramsal olarak bir ucu açık, bir ucu kapalı bir doğru üzerinde betimlenmeye çalışıldığı bu sınıflamada (Hoy vd., 1990, s. 261; Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 67) yer alan iklim tipleri ve temel özellikleri aşağıda açıklanmıştır.

1. Açık İklim: Açık iklime sahip örgütler amaçlarına doğru ilerleyen ve grupta bulunan üyelerinin sosyal ihtiyaçlarını karşılayan enerjik, canlı bir organizasyon şeklinde tanımlanmaktadır. Açık iklime sahip örgütlerde üyeler, hem görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmekte, hem de sosyal ihtiyaçlarını kolay ve zahmetsiz bir şekilde karşılayabilmektedirler. Açık ikliminin en temel özelliği, örgüt üyelerinin birbirleriyle ilişkilerinde “gerçek ve samimi” davranış sergilemeleridir (Halpin ve Croft, 1963, s. 3). Araştırmalar, açık iklime sahip okullarda engellenmenin, resmiyetin ve üretim eğiliminin düşük olduğunu, buna karşılık üyeler arasında neşe, güven ve nezakete dayalı bir iletişimin olduğunu göstermektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 68). Benzer şekilde, açık iklime sahip okullarda, müdürlerin liderlik davranışlarının ön planda olduğu, okullarda denetim, kural takibi ve yönetsel düzenlemeler gibi uygulamalara fazla gerek duyulmadığı, dolayısıyla müdür ve öğretmenlerin birbirine karşı açık ve gerçek davranışlar sergiledikleri gözlenmektedir (Hoy vd., 1990, s. 261).

Açık iklimin müdürlerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve ebeveynlerin ilişkilerini

olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Rapti, 2013). Okulların açık iklime sahip olmasının okul yönetiminde insan ilişkilerini de olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Çünkü okullarda, açık iklimin egemen olması hem okulların etkililiğini hem de okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumlarını artırmaktadır (Çelik, 2002, s. 44).

Taymaz'a (2000, s. 72) göre açık bir örgütsel iklime sahip okullarda şu ortak özellikler söz konusudur:

- Okulların amaç ve politikaları, ilgili kişilerce benimsenir.
- Okuldaki yöneticiler yönetim görevlerini kusursuzca yaparlar.
- Okulda görev yapan bireyler arasında yakınlık ve samimiyet bulunur.
- Bireyler aralarındaki ilişkilerden haz alır ve doygunluk duyarlar.
- Okuldaki bireylerin moralleri ve doyumları fazladır.
- Okuldaki bireylerin motivasyonları ve bağlılıkları yüksektir.
- Okulda bulunan bireyler bu okulun üyesi oldukları için gurur duyarlar.
- Okuldaki iletişim ağı iyi işler ve bireyler etkilenir.

Açık iklim okulun tüm paydaşlarının uyum içinde çalışmalarını sağlayan bir iklim tipidir. Bu iklim tipinde özellikle yöneticiler ile öğretmenler arasında tam bir iş birliği ve dayanışma bulunmaktadır. Bu ilişki okulun amaçlarına ulaşabilmesi için önemli bir faktördür. Bu bağlamda okullarda arzu edilen iklim tipinin açık iklim olduğu söylenebilir.

2. Bağımsız İklim: Bağımsız iklime sahip okullarda liderler grup üyeleri üzerinde çok az kontrol uygulamaktadır. Bu tür iklimlerde görev başarısından çok sosyal ihtiyaçların karşılanması üyelerin moral düzeyinin yüksek olmasına katkı sağlamaktadır (Halpin ve Croft, 1963, s. 3). Halpin (1966) bağımsız okul ikliminin, öğretmenlerin serbest hareket etme imkânına sahip olduğu bir okul atmosferini yansıttığını ifade etmektedir. Bu tür okullarda öğretmenlerin davranışlarını sınırlandıran herhangi bir dış tehdit ya da etki söz konusu değildir. Bağımsız iklimin hâkim olduğu okullarda öğretmenler güçlü bir öğretme arzusuna, öğrenciler ise üst düzeyde öğrenme motivasyonuna sahiptirler. Bu tür okullarda yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında yakın ilişkiler bulunmaktadır (Rapti, 2013, s. 38; Raza, 2010, s. 48). Bağımsız iklimin hâkim olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin ve diğer paydaşların sosyal ihtiyaçları daha çok karşılandığı için çalışanların motivasyon düzeyleri yüksektir. Okul müdürünün kontrolünün az olduğu ve görev başarısına yeteri kadar önemin verilmediği bağımsız iklime sahip okullarda, paydaşların serbest davranışlar sergilemeleri söz

konusudur.

3. *Kontrollü İklim:* Kontrollü iklim, kişisel olmayan ve yüksek oranda iş odaklı bir okul iklimini ifade etmektedir. Bu iklime sahip örgütlerde grubun davranışı öncelikle görev başarısına yöneliktir, dolayısıyla sosyal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik davranışlara oldukça az rastlanmaktadır. Bu iklim tipi davranış açıklığı ya da davranışların özgünlüğünden yoksundur. Çünkü bu tür iklimlerde grup orantısız bir şekilde görev başarısına yönelmiştir (Halpin ve Croft, 1963, s. 3). Kontrollü iklimin temel özellikleri örgütün çalışma biçimine daha fazla yansımaktadır. Örneğin, bu tür iklime sahip okullarda müdür, okulda daha çok görevlerin yerine getirilmesine önem vermekte, üyelerin sosyal ihtiyaçlarına çok az zaman ayırmaktadır. Bu tür okullarda öğretmenler tamamen işlerine adanmış gibi görünmekte ve zamanlarının çoğunu onları yerine getirmek için harcamaktadır. Dolayısıyla kontrollü iklime sahip okullarda yönetici ve öğretmenler birbirleri arasındaki etkileşim ve sosyal ilişkilere yeterince zaman bulamamaktadır (Rapti, 2013, s. 38). Kontrollü iklimin en temel özelliği sıkı çalışmadır. Bu nedenle bu tür iklimlerde yöneticiler, çalışmayı olumsuz etkileyeceğini düşündükleri için, öğretmenlerden, öğrencilerden ve velilerden uzak durarak samimiyeti önlemeye çalışmaktadır (Raza, 2010, s. 48). Özetle, kontrollü iklimin hâkim olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin ve diğer paydaşların sosyal ihtiyaçları daha az karşılanmaktadır. Görev başarısının ön plana çıktığı kontrollü bir iklimde, okul müdürünün kontrolü yüksek olacağı için çalışanların serbest davranışlar göstermelerinin müdür tarafından engelleneceği ifade edilebilir.

4. *Samimi İklim:* Samimi iklim tipi, son derece kişiseldir; ancak kontrolsüzdür. Bu tür iklime sahip örgütlerde çalışanlar sosyal ihtiyaçlarını çok rahat karşılamakta, buna karşılık görev başarısına verilen önem sosyal ihtiyaçların gerisinde kalmaktadır. Bununla birlikte, samimi iklimin hâkim olduğu örgütlerde çalışanların moralleri çok yüksek seviyede değildir. Çünkü çalışanlar görev başarılarından memnuniyet duymamaktadırlar. Bundan dolayı, bu iklim içindeki davranışların çoğu "özgün olmayan" davranışlar olarak kabul edilmektedir (Halpin ve Croft, 1963, s. 4). Halpin'e (1966) göre samimi iklime sahip okullarda müdür ve öğretmenler, okulun genel performansına yeterince dikkat etmemektedir (Rapti, 2013, s. 39). Samimi iklimin hâkim olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin ve diğer paydaşların sosyal ihtiyaçları daha çok karşılanmaktadır. Görev başarısına yeterince önem verilmeyen bu iklime sahip okullarda, müdürlerin kontrolü az olacağı için çalışanların serbest davranışlar sergilemeleri söz konusudur.

5. *Babacan İklim:* Babacan iklime sahip okullarda, müdür öğretmenlerle birlikte

hareket etmek istemekte ve eylemlerin çoğunu kendisi başlatmaya özen göstermektedir. Babacan iklimde okul müdürü hayat dolu ve hareketlidir, ancak yönetim tarzı otokratik tarafa yaslanma eğilimindedir (Rapti, 2013, s. 39). Dolayısıyla üyeler arasında moral düşüktür (Halpin ve Croft, 1963, s. 4). Bu yönüyle babacan iklim, müdürün çok çalışkan olduğu, ancak personel üzerinde hiçbir etkisi olmadığı bir atmosferi tasvir etmektedir. Bu iklime sahip okullarda, çoğu öğretmen, öğrenci ve veliler, müdürden uzak durmayı tercih etmektedirler. Bu tür okullarda özellikle öğrenciler sorunlarını ifade edemezler, ayrıca veliler yalnızca gerekli olan zamanlarda okula ziyarette bulunurlar (Raza, 2010, s. 49). Babacan iklimin hâkim olduğu okullarda, görev başarısına yeteri kadar önem verilmemekle birlikte, öğretmenlerin ve diğer paydaşların moral seviyeleri düşüktür. Bu tür iklimin hâkim olduğu okullarda müdür kontrolü yüksektir, ancak okulların başarı düzeyi düşüktür.

6. Kapalı İklim: Kapalı iklim, örgütte bulunan tüm üyeler için yüksek derecede bir ilgisizlik ortamını ifade etmektedir. Kapalı iklime sahip okullarda öğretmenlerin moralleri, memnuniyetleri ve iş doyumları düşük seviyededir (Halpin ve Croft, 1963, s. 4). Bu tür okullarda engellemeler yüksek seviyededir ve kişiler arası ilişkiler mesafelidir. Kısaca, genel özelliğinin ilgisizlik olduğu ifade edilebilecek kapalı bir örgütsel iklimde çalışanların iş doyumları düşük seviyededir (Çelik, 2002, s. 44). Dolayısıyla kapalı iklimin hâkim olduğu örgütler durağan ve gelişmeye kapalıdır (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 68-69). Açık iklimin zıttı özelliklere sahip olan kapalı iklimin hâkim olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin ve diğer paydaşların moral ve motivasyon seviyeleri düşüktür. İnsan ilişkilerinin zayıf olduğu bu tür iklimlerde, çalışanlar arasında yeterli düzeyde iletişim kurulmaz. Okul müdürlerinin kontrolünün yüksek olduğu kapalı iklime sahip okulların başarısının düşük olacağı söylenebilir.

2.1.3.2. Litwin ve Stringer'e Göre Örgütsel İklim Tipleri

Litwin ve Stringer (1968) tarafından liderlik özellikleri konusunda yapılan çalışma sonucunda otokratik, demokratik ve başarıya dönük olmak üzere üç farklı örgütsel iklim tipi tanımlanmıştır. Söz konusu örgütsel iklim tipleri aşağıda açıklanmıştır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 107-108):

1. Otokratik Yapılı İklim: Bu iklim tipinde örgütün formal yönü ağır bastığı için yöneticiler, resmi yapının sürekliliğini savunurlar. Bu tür örgütlerde, çalışanların rolleri tanımlanmış ve iş çevreleri kesin çizgilerle belirlenmiştir. Örgüt çalışanlarının görevlerini tam olarak yapmakla sorumlu oldukları bu örgütlerde tüm yönetim kademelerinde katı otorite uygulanır ve kurallara uymayanlar cezalandırılır. Örgütsel iletişimin dikey yönlü işlediği bu

iklim tipinde çalışanların iş doyumları düşük düzeydedir.

2. *Demokratik Yapılı İklim:* Bu örgütsel iklim tipinde, otokratik yapılı iklimin tersine, örgütün informal yanı ön plandadır. Grup bağlılığı, takım çalışması ve yardımlaşma gibi davranışların yaygın olduğu bu tür örgütlerde her seviyede kararlara katılım öne çıkmaktadır. Bu iklime sahip örgütlerde kişisel gelişime önem verilir, tüm çalışanlar birlik ve beraberlik duyguları ile hareket ederler. Dolayısıyla demokratik yapılı iklime sahip çalışanların iş doyumunu düzeyleri yüksektir.

3. *Başarıya Yönelik İklim:* Örgütün verimliliğın yüksek olmasına önem verilen bu örgütsel iklim tipinde örgüt yönetimi yenilikçi ve yaratıcı çalışmalara destek vermektedir. İnfomal iletişimin desteklendiğı bu tür örgütlerde, çalışanlar arasında yardımlaşmaya, çalışanların performansının geliştirilmesine yönelik devamlı vurgu yapılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar değerlendirildiğinde, otokratik iklim tipi örgütün formal ve otoriter yönünü ön plana çıkarırken demokratik iklim tipine sahip örgütlerde informal boyutun ve takım çalışmasının öne çıktığı, başarıya yönelik iklim tipinde ise örgütün verimliliğine vurgu yapıldığı söylenebilir.

2.1.3.3. Zammuto ve Krakower'e Göre Örgütsel İklim Tipleri

Zammuto ve Krakower (1991) tarafından yapılan araştırmada; grup iklimi, gelişimci iklim, rasyonel amaç iklimi ve iç süreç iklimi olmak üzere dört farklı örgütsel iklim tipi tanımlanmıştır. Aşağıda bu iklim tiplerine ilişkin bilgiler verilmiştir (Burton vd., 2000, s. 9):

1. *Grup İklimi:* Bu iklim tipi, bireylerin kendileriyle ilgili birçok şeyi karşılıklı paylaşabildiğı, dostane bir çalışma ortamını ifade etmektedir. Grup iklimine sahip örgütler geniş bir aileye benzetilmektedir. Bu tip örgütlerde liderler hem kendilerine güvenilen bir rehber hem de bir aile büyüğü olarak kabul edilmektedir. Örgütsel birlikteliğın sadakat ve geleneklerle sürdürüldüğü bu tür bir iklimde, ekip çalışmasına, katılıma ve uzlaşmaya önem verilmektedir. Dolayısıyla çalışanların bağlılık düzeyleri yüksektir.

2. *Gelişimci İklim:* Gelişimci iklim tipi dinamik, girişimci ve yaratıcı bir çalışma ortamı olarak tanımlanmaktadır. Bu tür örgütlerde, liderler yenilikçi ve risk üstlenici kişiliğe sahiptirler, aynı zamanda örgüt çalışanları da risk almaktan kaçınmazlar. Gelişimci iklimde örgütü bir arada tutan ve örgütün devamını sağlayan temel özellik deneyim ve yeniliğe bağlılıktır. Bu tür örgütlerde her an değişime hazır olmak ve yeni zorluklarla yüzleşmek önemlidir. Örgüt üyelerinin bireysel inisiyatif almalarının sürekli teşvik edildiğı gelişimci iklimde, uzun vadede örgütün sürekli gelişimi ve yeni kaynaklara ulaşma yollarının aranması

amaçlanmıştır.

3. *Rasyonel Amaç İklimi*: Rasyonel amaç iklimi, sonuç merkezli bir örgüt ortamını ifade etmektedir. Örgütü bir arada tutan ve devamını sağlayan temel faktörün kazanmaya odaklanma olduğu bu tür örgütlerde liderler üretken, rekabetçi ve çok çalışkan kişilerdir. Rekabetçilik ve piyasa liderliğinin hâkim olduğu bu tip bir örgütün en belirgin özelliği, örgütün amaç ve hedeflerine rekabetçi atılımlarla ulaşmayı önemsemesidir.

4. *İç Süreç İklimi*: Bu örgütsel iklim tipi, formal yapıyı önceleyen örgütlerin iklimini ifade etmektedir. Bu tür örgütlerde çalışanların ne yapmaları gerektiği mevcut prosedürlerle belirlenmektedir. İşlerin sorunsuz bir biçimde sürdürülmesinin önemsendiği bu tür örgütlerde liderler örgütsel işleyişi koordinasyon yoluyla sağlamaya çalışırlar. Resmi kurallar ve politikaların örgütü bir arada tutan faktörler olarak öne çıktığı bu örgütlerin uzun vadeli amacı örgütsel etkililik ve sürekliliği sağlamaktır.

Yukarıdaki açıklamalardan, grup iklimi tipindeki örgütlerde iş birliği ve takım çalışmasına, gelişimci iklim tipindeki örgütlerde girişimcilik ve yaratıcılığa, rasyonel iklim tipindeki örgütlerde ise rekabete önem verildiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki sınıflandırmada bir diğer iklim tipi olan iç süreç ikliminde ise örgütün formal ve otoriter yapısına vurgu yapıldığı görülmektedir.

2.1.3.4. Shankar, Ansari ve Saxena'ya Göre Örgütsel İklim Tipleri

Shankar, Ansari ve Saxena (1994, s. 643) örgütsel iklimin büyük oranda örgütte bulunan liderlik tarzı tarafından oluşturulduğu varsayımına dayandığını ileri sürmüşler ve katılımcı, otoriter ve besleyici olmak üzere üç farklı örgütsel iklim tipi tanımlamışlardır. Aşağıda bu iklim tipleri ile ilgili kısa bilgiler verilmektedir (Parlar, 2020, s. 33):

1. *Katılımcı İklim*: Katılımcı iklime sahip örgütlerde, yöneticiler örgütte takım ruhu oluşturmaya, çalışanları grup kararlarına ve destekleyici ilişkilere ve kendilerine yüksek hedefler belirlemeye yönlendirmektedir.

2. *Otoriter İklim*: Otoriter iklime sahip örgütlerde, yöneticiler güç ve statüye önem verdikleri için astlarından yüksek sadakat ve bağlılık beklemektedirler.

3. *Besleyici-İş İklimi*: Bu örgütsel iklim tipine sahip örgütler hedef odaklıdır. Bu tip örgütlerde astlar örgütsel hedeflerle yönlendirilmekte, hedeflerin elde edilmesine bağlı olarak ödüllendirilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalara göre, katılımcı iklim tipindeki örgütlerde iş birliği ve takım çalışmasına, otoriter iklim tipinde ise örgütün formal ve otoriter yapısına, besleyici-iş

ikliminde ise ulaşılan hedeflere bağlı olarak çalışanların ödüllendirilmesine önem verildiği söylenebilir.

2.1.3.5. Ertekin'e Göre Örgütsel İklim Tipleri

Ertekin (1978) tarafından Türkiye'de yapılan araştırmada iki farklı örgütsel iklim tipi tanımlanmıştır. Aşağıda bu örgütsel iklim tipleri ile ilgili kısa bilgi verilmiştir (Ertekin, 1978, s. 180):

1. Özendirici İklim: Bu örgütsel iklim tipinde çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri doyum yüksektir. Bu tür örgütlerde çalışanlar yaratıcılık yeteneklerini kullanabildikleri için başarılı olurlar. Özendirici iklim çalışanların örgütü benimseme ve bağlanma duygularının güçlenmesini katkı sağlamaktadır. Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına önem verilen ve çalışanlar arasında samimi, açık ve özendirici ilişkilerin söz konusu olduğu bu tip örgütlerde çalışanların motivasyon düzeyleri de yüksektir.

2. Özendirmeyen (Erke Dayalı) İklim: Bu iklim tipinde çalışanlarda güven ve birlik duygusunun yerine, korku ve başarısızlık beklentileri söz konusudur. Örgüt dışı siyasal baskıların ön plana çıktığı bu tür örgütlerde çalışanlar kendilerini yöneticilerine bağımlı hissederler. Bu tür örgütlerde yoğun bir biçimde örgüt içi çatışmalar yaşandığı için çalışanların motivasyon düzeyleri düşük seviyededir.

Yukarıdaki açıklamalara göre, özendirici iklim örgütün informal yanını ön plana çıkaran iklim tipi olarak ifade edilebilir. Bu iklim tipinde, örgütteki çalışanların iş doyum ve motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Özendirmeyen iklim tipinde ise örgütün formal ve otoriter yapısının öne çıkarıldığı, dolayısıyla çalışanların iş doyum ve motivasyon düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir.

2.1.4. Örgütsel İklimin Boyutları

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel iklimin farklı boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Örgütsel iklimin boyutları örgütsel iklime etki ettiği varsayılan etmelerden oluşmaktadır (Ertekin, 1978, s. 18). Örgütün kişiliğini oluşturan, örgütteki kişileri etkileyen ve örgütteki kişilerce farklı şekillerde algılanmakta olan örgütsel iklim, sosyal bilimciler tarafından farklı boyutlarda ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır (Bilgen, 1990, s. 23). Bu bağlamda öne çıkan bazı açıklamalar aşağıda ayrı alt başlıklar halinde verilmiştir.

2.1.4.1. Andrew Halpin ve Don Croft'a Göre Örgütsel İklim Boyutları

Örgütsel iklim konusunda ilk çalışmaları yapanlardan biri olarak kabul edilen Halpin ve Croft (1963) örgütsel iklimi sekiz boyutta incelemiştir. Bu boyutların dördü öğretmenler

grubunun davranışlarını, diğer dördü ise yöneticilerin davranışlarını kapsamaktadır. Öğretmenler grubunun davranışlarını içeren örgütsel iklim boyutları çözülme, engelleme, moral, samimiyet şeklinde sıralanmıştır. Yönetici grubunun davranışlarını içeren boyutlar ise uzak durma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme şeklinde belirlenmiştir. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır (Halpin ve Croft, 1963, s. 2-3):

Öğretmen grubuna ilişkin davranış boyutları şunlardır:

Çözülme: Bu iklim boyutu, öğretmenlerin meslektaşlarıyla birlikte uyum içinde çalışmadıkları, dolayısıyla bir grup özelliği gösteremedikleri bir iş ortamını ifade etmektedir.

Engellenme: Bu boyut, öğretmenlerin, müdürlerin kendilerine rutin, gereksiz ve meşgul edici görevler verdikleri için engellendiklerini hissettikleri bir çalışma ortamını yansıtmaktadır. Böyle bir ortamda öğretmenler, müdürlerin kendilerinin yaptığı çalışmalarını kolaylaştıracağı yerde zorlaştırdığını düşünmektedirler.

Moral: Bu boyut, öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarının karşılandığı, aynı zamanda işlerinde başarılı oldukları duygusunu hissettikleri bir iş ortamını içermektedir.

Samimiyet: Örgütsel iklimin bu boyutu öğretmenlerin meslektaşları ile kurdukları dostça sosyal ilişkilerden aldıkları hazzı açıklamaktadır.

Yönetici grubuna ilişkin davranış boyutları ise aşağıdaki gibidir:

Uzak durma: Bu örgütsel iklim boyutu, müdürlerin resmi ve kişiliksiz davranışlarını ifade etmektedir. Bu boyut, müdürlerin resmi kurallar ve politikaları öncelemesi, informal ilişkilerden çok formal ilişkileri tercih etmesi ile ilgilidir.

Yakından kontrol: Örgütsel iklimin bu boyutu, müdürlerin öğretmenleri yakın denetim altında tuttukları, tek yönlü bir iletişimin söz konusu olduğu bir çalışma ortamını ifade etmektedir. Bu boyut, yönlendirici ve görev odaklı müdür/yönetici davranışlarını içermektedir.

İşe dönüklük: Bu iklim boyutu, müdürlerin öğretmenleri yakın denetim altında tutma yerine, sergiledikleri örnek davranışlarla öğretmenleri motive etmeye yönelik uygulamaları içermektedir.

Anlayış gösterme: Örgütsel iklimin bu boyutu, okul yönetiminde insan ilişkilerine önem veren, öğretmenlere insanca davranma eğiliminde olan yönetici davranışlarını ifade etmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, öğretmen grubuna ilişkin davranış

boyutlarından ilki olan çözülme boyutu, okuldaki öğretmenler arasında iş birliğinin olmadığı bir iklimi yansıtmaktadır. Bu tür iklimlerde öğretmenler grup özelliği gösteremezler. Engellenme boyutunda ise okul müdürü öğretmenlere gereksiz görevler vererek öğretmenlerin yapacakları işleri engellemeye çalışır. Bu durum karşında öğretmenler engellendiklerini düşünürler. Moral boyutu genel olarak öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması sonucunda oluşan moralini yansıtmaktadır. Bu boyut, öğretmenlerin yaptıkları işlerden hoşlandıklarını, samimiyet boyutu ise öğretmenlerin okuldaki sosyal ilişkiler sonucunda elde ettikleri hazzı ifade etmektedir. Yönetici grubuna ilişkin davranış boyutlarından ilki olan uzak durma boyutu, okulda kural ve ilkeler belirleyerek formal ve otoriter yapıya uygun davranış kalıpları sergileyen müdür davranışlarını yansıtmaktadır. Yakından kontrol boyutu ise okulun formal ve otoriter yapısına önem veren ve öğretmenleri yakından denetleyen yönetici davranışlarını ifade etmektedir. İşe dönüklük boyutu, örnek davranışlar göstererek öğretmenlerin moral ve motivasyonlarını yükseltmeye yönelik yönetici davranışlarını yansıtırken, anlayış gösterme boyutu okulun informal yapısını ön plana çıkaran ve insan ilişkilerine önem veren yönetici davranışlarını yansıtmaktadır.

2.1.4.2. Litwin ve Stringer'e Göre Örgütsel İklim Boyutları

Litwin ve Stringer (1968) yaptıkları çalışmada örgütsel iklimi dokuz boyutta incelemişlerdir. Aşağıda bu boyutlar kısaca açıklanmıştır (Denison, 1996, s. 623; Saunders, 2008, s. 7):

1. *Örgütün yapısı*: Çalışanların gruptaki kısıtlamaların neler olduğu ve örgüte hâkim olan kurallar, yönetmelikler ve prosedürler hakkında sahip oldukları duyguları ifade etmektedir.

2. *Sorumluluk*: Bu boyut, kendi işinizin patronu olma hissini vermektedir. Tüm kararlarınızı tekrar kontrol etmek zorunda kalmamak; yapacak bir işiniz olduğunda, bunun sizin işiniz olduğunu bilmeyi belirtmektedir.

3. *Ödül*: Bu boyut ise iyi yapılmış bir iş için ödüllendirilme hissini belirtmektedir. Cezalardan çok olumlu ödüllere vurgu yapmaktadır. Ücret ve terfi politikalarında algılanan adaleti açıklamaktadır.

4. *Risk alma*: Bu boyut, işte veya organizasyonda risklilik ve meydan okuma duygusunu belirtmektedir. Hesaplanmış riskler almaya vurgu yapıp yapılmadığını veya işin güvenli bir şekilde yürütülmesinin en iyi yol olup olmadığı anlamına gelmektedir.

5. *Samimiyet*: Bu iklim boyutuna göre çalışma grubu atmosferine hâkim olan duygu

arkadaşlık duygusu olarak açıklanabilir. Çok beğenilme vurgusu öne çıkmaktadır. Bu boyutta arkadaş canlısı ve gayri resmi sosyal gruplar yaygın bir biçimde bulunmaktadır.

6. *Destek*: Destek boyutu ise gruptaki yöneticiler ve çalışanlar tarafından algılanan yardımseverlik duygusunu belirtmektedir. Grup içinde yukarıdan ve aşağıdan karşılıklı olarak desteğe vurgu yapılmaktadır.

7. *Performans standartları*: Performans standartları boyutu, örtük ve açık hedefler ile performans standartlarının algılanmanın önemini açıklamaktadır. İyi bir iş çıkarmaya vurgu yapılmaktadır. Kişisel ve grup hedeflerinde temsil edilen zorluğu ifade etmektedir.

8. *Çatışma*: Çatışma boyutu, yöneticilerin ve diğer çalışanların farklı görüşleri duyma isteklerini ifade etmektedir. Sorunları yumuşatmak ya da görmezden gelmek yerine, sorunları açıkça ortaya çıkarmaya yapılan vurguyu belirtmektedir.

9. *Kimlik*: Kimlik boyutu ise örgüte ve çalışma grubuna karşı duyulan gurur ve sadakat duygusunu ifade etmektedir. Çalışanın örgütün üyesi olmaktan gurur duyması şeklinde açıklanabilir.

Yukarıdaki açıklamalardan yola çıkarak örgütsel iklim boyutlarından ilki olan örgütün yapı boyutu, çalışanların örgütün yapısı ve işleyişi hakkındaki görüşlerini yansıtmaktadır. Örgütsel iklimin sorumluluk boyutu ise çalışanlarının örgütteki sorumluluklarından bahsetmektedir. Örgütsel iklimin ödül boyutu, çalışanlarının iyi iş yaptıklarında ödüllendirilme hissine vurgu yapmaktadır. Örgütsel iklimin risk alma boyutu ise çalışanlarının görevlerini yaparken tehlikeyi göze alma duygusunu ifade etmektedir. Örgütsel iklimin samimiyet boyutu, çalışanlar arasındaki arkadaşlık duygusuna vurgu yapmaktadır. İnfomal yapının ön planda olduğu söylenebilir. Örgütsel iklimin destek boyutu ise yöneticiler ve çalışanlar arasındaki yardımlaşma ve iş birliği duygusunu öne çıkarmaktadır. Yine infomal yapının öne çıktığı belirtilebilir. Örgütsel iklimin performans standartları boyutu, performans standartlarının algılanmanın önemini açıklamaktadır. Örgütün açık ve örtük hedeflerine vurgu yapılmıştır. Örgütsel iklimin çatışma boyutu ise yöneticiler ve çalışanlar arasındaki farklı görüşleri duyma isteği şeklinde ifade edilmektedir. Çatışmanın örgütlerdeki sorunların çözümde etkili olduğu söylenebilir. Örgütsel iklimin kimlik boyutu ise çalışanların örgütü benimsemesi ve örgütün üyesi olmaktan gurur duymasıdır.

2.1.4.3. Zammuto ve Krakower'e Göre Örgütsel İklim Boyutları

Zammuto ve Krakower (1991) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel iklim yedi boyutta incelenmiştir Aşağıda bu boyutlar kısaca açıklanmıştır (Burton vd., 2000, s. 7-8):

1. *Güven*: Bireylerin açık, paylaşımcı ve doğru sözlü olduklarında, örgüte duyulan güven duygusu yüksektir. Buna karşın bireyler paylaşımına kapalı, görüşleri gerçeği yansıtmıyorsa örgüte duyulan güven düzeyi de düşük olmaktadır.

2. *Çatışma*: Bir örgütte, bireyler arasında sürtüşme ve anlaşmazlık olduğunda yüksek düzeyde bir çatışma ortamı oluşur. Buna karşılık örgütte, bireyler arasında iş birliği, hedef ve inançlarda uyum olduğunda düşük düzeyde bir çatışma söz konusu olur.

3. *Moral*: Bireyler örgüte güven duyduklarında, kendinden emin ve istekli olduklarında yüksek düzeyde morale sahip olurlar. Aksine bireyler örgüte karşı güven duymadıklarında düşük moral düzeyine sahip olmaktadır.

4. *Ödüllendirme*: Bireyler, ödüllerin önyargı veya kayırma olmadan adil olarak verildiğini kabul ediyorsa, örgütü ödül konusunda adil bulurlar. Aksine bireyler, ödüllerin temeli olarak kayırma, önyargı ve işle ilgili olmayan kriterleri görüyorlarsa, örgütün ödül konusunda adaletsiz olduğunu düşünürler.

5. *Değişime direnç*: Bireyler örgütte ataletin yüksek olduğuna ve bunun sürekliliğine inandıklarında değişime karşı yüksek bir direnç gösterirler. Buna karşılık bireyler değişimi normal durum olarak kabul ettiklerinde ve yarının farklı olacağına inandıklarında değişime karşı düşük bir direnç sergilerler.

6. *Lider itibarı*: Bireylerin liderlerine inanmaları, liderlerin karar ve eylemlerini saygı ile kabullenmeleri liderlerin itibarının yüksek olduğu anlamına gelir. Bireylerin liderlere saygı duymadığı ve otoritenin meşruiyetini kabul etmediği durumlarda ise liderlerin itibarının düşük olduğunu söylemek mümkündür.

7. *Günah keçiliği*: Bireyler örgütte yapılan faaliyetlerdeki başarısızlığının sorumluluğunu başkalarına yüklenebileceğine inandıklarında örgütün yüksek düzeyde bir günah keçiliği potansiyeline sahip olduğu, bir başka ifadeyle örgütte bireylerin hep birbirlerini suçlama eğiliminde olduğu söylenebilir. Buna karşılık örgütte bireyler, eylemlerindeki başarısızlıklarının sorumluluğunu kolayca üstlenebiliyorlarsa, örgütte günah keçiliği potansiyelinin düşük düzeyde olacağı ifade edilebilir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi, örgütsel iklim boyutlarından ilki olan güven boyutu, bireylerin örgüte duydukları güven düzeyi ile ilgilidir. Çalışma hayatında bireylerin açık sözlü olmaları güven düzeylerinin yüksek olduğunu, paylaşımlara kapalı olmaları ise güven düzeylerinin düşük olduğunu yansıtmaktadır. Örgütsel iklimin çatışma boyutu ise bireylerin örgütteki çatışma düzeylerini ifade etmektedir. Bireyler arasında

anlaşmazlık olduğunda yüksek düzeyde, iş birliği olduğunda ise düşük düzeyde bir çatışma ortamı olacağı söylenebilir. Örgütsel iklimin moral boyutu, bireylerin örgütteki moral düzeyi ile ilgilidir. Bireylerin örgüte güven duymaları yüksek düzeyde morale sahip olduklarını, güven duymamaları ise düşük düzeyde morale sahip olduklarını gösterir. Örgütsel iklimin ödüllendirme boyutu bireylerin örgütteki ödüllendirme sistemi hakkındaki düşüncelerini yansıtır. Bireyler ödülleri adil olarak verildiğini kabul ediyorsa, örgütü ödül konusunda adil bulurlar. Aksine bireyler, ödülleri adil olarak verilmediğine inanıyorsa, örgütün ödül konusunda adaletsiz olduğunu düşünürler. Örgütsel iklimin direnç boyutu, bireylerin örgütteki değişime direnç hakkındaki düşünceleri ile ilgilidir. Bireyler örgütte ataletin yüksek olduğuna inandıklarında değişime karşı yüksek bir direnç gösterirler. Buna karşılık bireyler değişimi normal durum olarak kabul ettiklerinde değişime karşı düşük bir direnç sergilerler. Örgütsel iklimin lider itibarı boyutu ise bireylerin örgütteki lider itibarı hakkındaki düşüncelerini ifade etmektedir. Bireylerin liderlerine inanmaları liderlerin itibarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bireylerin liderlere saygı duymadığı durumlarda ise liderlerin itibarının düşük olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel iklimin günah keçiliği boyutu, bireylerin örgütteki başarısızlığın sorumluları hakkındaki düşüncelerini yansıtmaktadır. Bireyler, örgütte yapılan faaliyetlerdeki başarısızlığın sorumluluğunu başkalarına yüklenebileceğine inandıklarında örgütün yüksek düzeyde bir günah keçiliği potansiyeline sahip olduğu ifade edilebilir. Öte yandan, bireyler, örgütsel eylemlerindeki başarısızlıklarının sorumluluğunu kolayca üstlenebiliyorlarsa, örgütte günah keçiliği potansiyelinin düşük düzeyde olacağı söylenebilir.

2.1.4.4. Koy ve DeCotiis'e Göre Örgütsel İklim Boyutları

Koys ve DeCotiis (1991) araştırmalarında, literatürde iklim boyutu olarak adlandırılan seksenden fazla farklı boyut olduğunu rapor etmişler ve bu boyutlar üzerinde değerlendirme yaparak bu sayıyı kırk beşe kadar indirmişlerdir. Koys ve Decotiis (1991) çalışmalarının devamında daha sonra örgütsel iklimi sekiz boyutta açıklamışlardır. Aşağıda bu boyutlara ilişkin özet bilgiler verilmiştir (Burton vd., 2000, s. 6):

1. *Özerklik*: Örgütte bulunan üyelerin çalışma prosedürleri, hedefler ve öncelikler açısından kendi kaderini tayin edebilme düzeyini ifade etmektedir.

2. *Uyum*: Üyelerin maddi yardım sağlama istekliliği de dahil olmak üzere, örgüt ortamında paylaşım yapmaları ve örgüt üyelerinin grup içindeki birliktelik durumudur.

3. *Güven*: Örgütte bulunan üyelerin iletişim bütünlüğünün ihlal edilmeyeceği beklentisiyle, hassas veya kişisel konular hakkında örgüt içinde yüksek seviyelerde bulunan üyelerle açık bir şekilde iletişim kurmada ne ölçüde özgürlüğe sahip olduklarını ifade eden

boyuttur.

4. *Baskı*: Örgüt ikliminin bu boyutu görev tamamlama ve performans standartlarına göre zaman taleplerinin algılanması ile ilgilidir.

5. *Destek*: Üyelerin misilleme korkusu olmadan hatalarından ders alabilmelerini, ayrıca örgüt üyelerinin hatalı davranışlarına gösterilen tolerans düzeyini ifade etmektedir.

6. *Takdir*: Örgütte bulunan üyelerin örgüt için yaptıkları katkılardan dolayı örgütte bulunan diğer üyeler tarafından kabul edilme durumunu ifade eden boyuttur.

7. *Adalet*: Örgüt üyelerinin örgütsel uygulamaların adil ve tarafsız olduğu inancını yansıtmaktadır.

8. *Yenilik*: Üyenin çok az veya hiç deneyime sahip olmadığı yeni alanlara risk almak da dahil olmak üzere, değişim ve yaratıcılığın teşvik edilmesini algılaması şeklinde belirtilebilir.

Yukarıdaki açıklamalara göre örgütsel iklimin özerklik boyutu, örgüt üyelerinin örgütün amaçları açısından kendi kaderini belirlemesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel iklimin uyum boyutu ise örgüt üyelerinin birbirleriyle iyi geçinmesi, aralarında iş birliğinin olması olarak değerlendirilebilir. Örgütsel iklimin güven boyutu, örgüt üyelerinin birbirleriyle iletişim kurarken ne ölçüde özgürlüğe sahip olduklarını belirtmektedir. Örgütsel iklimin baskı boyutu ile örgüt üyelerinin işlerine göre zaman talebi algılamaları kastedilmektedir. Bu boyut işlerin bitirilmesinde zamanın etkili biçimde kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Örgütsel iklimin destek boyutu, örgüt üyelerinin işlerini herhangi bir engelleme olmadan yapabildiklerine işaret etmekte, bir başka ifadeyle, örgüt yöneticilerinin örgüt üyelerini her konuda desteklediği bir iklim boyutunu ifade etmektedir. Örgütsel iklimin takdir boyutu örgüt üyelerinin örgüte yaptıkları katkılardan dolayı diğer üyeler tarafından takdir edilmelerini gösterirken, adalet boyutu, örgüt üyelerinin örgüt uygulamalarını adaletli bulduklarını göstermektedir. Bu bağlamda, özellikle örgüt yöneticilerinin adil ve tarafsız davranışlar göstermelerinin örgüt üyeleri için önemli olduğu söylenebilir. Örgütsel iklimin yenilik boyutu ise örgüt üyelerinin örgüt içinde işle ilgili her türlü çalışmayı yapabilmesine olanak tanıdığını, bunun gerçekleşmesini sağlayacak kişinin de örgüt yöneticileri olduğunu ifade etmektedir.

2.1.4.5. Ertekin'e Göre Örgütsel İklim Boyutları

Ertekin (1978), örgütsel iklim konusunda yapılan araştırmaları; bireysel özelliklerle ilgili araştırmalar, örgütsel özelliklerle ilgili araştırmalar ve çevresel özelliklerle ilgili

araştırmalar olarak üç boyutta sınıflandırmıştır. Aşağıda bu boyutlara ilişkin bilgiler verilmiştir (Ertekin, 1978, s. 27):

1. *Bireysel Özellikler*: Örgütsel iklimin iş doyumunu, yükselme olanakları, saygınlık, güven duyma, engellenme, informal ilişkiler, yardımlaşma ve risk gibi unsurlarını ifade etmektedir.

2. *Örgütsel Özellikler*: Bu özellikler örgütün amacı, örgütün yapısı, örgütün büyüklüğü, ücret ve ödöl, çatışma, denetim, iletişim, liderlik, karar verme, örgütsel açıklık ve gelişme olanakları gibi unsurları kapsamaktadır.

3. *Çevresel Özellikler*: Örgütsel iklimin bu boyutu; sınırlayıcı ile güdüleyici çevre, yönetsel destek, çalışma koşulları, uyum, baskı ve yönetimi eleştirme gibi özellikleri yansıtmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalara göre, örgütsel iklimin bireysel özellikler boyutunun örgütün informal yapısına, örgütsel özellikler boyutunun ise örgütün formal yapısına vurgu yaptığı, çevresel özellikler boyutunun ise örgüt ile ilişkili olan çevresel faktörlerin önemine işaret ettiği söylenebilir.

2.2. OKUL İKLİMİ

Okullardaki örgütsel iklim kavramı, Andrew Halpin tarafından yürütölen çalışmalarla ortaya çıkmıştır (Cummings, 1974, s. 25). Okul iklimi hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların dikkatini çeken, anlaşılması güç ama güçlü bir kavramdır (Wilson ve McGrail, 1987, s. 5). İş hayatında, endüstri ve sosyal psikologların öncülüğünde ortaya çıkan okul iklimi kavramı, özellikle öğretmenlerin genel çalışma ortamına ilişkin algılarını ifade etmektedir. Hiç kuşkusuz bu algılar formal ve informal örgüt yapısı, üyelerin kişisel özellikleri ve okuldaki liderlik sürecinden etkilenmektedir. Basitçe söylemek gerekirse, okul iklimi, bir okulu diğerinden ayıran ve üyelerinin davranışlarını etkileyen içsel özellikler dizisidir (Hoy, 1990, s. 151-152). Okul iklimi terimi, okul çalışanları ve öğrencilerin genel ilişkilerinin bir sonucu olan ve her bireyin kendi duyguları, sosyal ilişkileri ve çalışma ortamı düzeyinde öznel olarak deneyimlediği okul yaşamının görünmez boyutunu ifade etmektedir (Pinkas, 2021, s. 416). Okul iklimi, bir okulun yazılı olmayan inançları, değerleri ve tutumlardan meydana gelmektedir. Bu inanç, değer ve tutumlar okulda öğrenci-öğretmen ve yöneticiler arasındaki etkileşim tarzını belirlemektedir (Welsh, 2000, s. 89). Okulun çevresi tarafından ortaya çıkarılan duygu ve tutumlara okul iklimi denilmektedir. Okul iklimi için özlü bir tanım ifade etmek zor olsa da çoğu araştırmacı iklimin akademik, sosyal ve fiziksel boyutları içeren çok faktörlü bir yapı olduğunu kabul etmektedir (Loukas, 2007, s. 1). Bir okulun iklimini,

bireylerin okulun öğrenmenin gerçekleşebileceği bir öğrenme ortamına sahip olup olmadığına ilişkin algıları oluşturmaktadır (Howard, 1987, s. 5).

Ulusal İlköğretim Müdürleri Derneği (National Association of Elementary School Principals, 1990, s. 18) etkili bir okul ikliminin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde altı başlıkta sıralamıştır (Sutherland, 1994, s. 4):

1. Etkili bir okul iklimi okuldaki çalışanları olumlu etkilemektedir. Okuldaki çalışanlar duygulara, endişelere ve çatışmalara adil ve tutarlı bir ilgi gösterirler.

2. Personel, öğrenciler, veliler ve yöneticiler arasındaki bireysel farklılıklara saygı gösterilir.

3. Okullarda güven seviyesi yüksektir. Müdür, öğretmenlerin yargılarına saygı duyar ve onları okul temelli kararlara dahil eder. Öğretmenlere uygun eğitim ortamı hazırlar.

4. Okullarda moral seviyesi yüksektir. Öğrenciler öğrenmeye, öğretmenler de öğretmeye heveslidir. Okulda herkesin başarıları ve katkıları takdir edilir ve kutlanır.

5. Sosyal kalkınmaya önem verilir. Okulda velilerin, okulların ve öğrencilerin ortak çabalarıyla, iyi vatandaşlık ve yazılı davranış kuralları geliştirilmiştir.

6. Akademik gelişme öğrenciler ve personel için öncelikler arasında gelmektedir. Öğrenme sürekli kutlanmaktadır.

Okul ikliminin oluşmasında en önemli faktör okul yöneticilerinin tutum ve davranışlarıdır (Topcu, 2019, s. 26). Bu bağlamda okul yöneticilerine, olumlu bir okul iklimi oluşturabilmeleri için aşağıdaki çalışmaları yapmaları önerilmektedir (Taymaz, 2000, s. 72):

- Okul iklimi oluşturmaya yönelik amaç ve politikalar geliştirmesi.
- Yapılacak çalışmaları planlanması ve kaynak sağlanması.
- Görev, yetki ve sorumlulukları saptaması ve çalışanlara liderlik yapması.
- Öğretmenler ve öğrencilerle iş birliği yapması, ilişkiler kurması.
- İletişim ağı kurarak, insanları etkilemesi ve çatışmaları yönlendirmesi.
- İnsanlara rehberlik yaparak mesleki gelişimlerini desteklemesi.
- İnsanların iyi niyetine ve güçlerine inanması ve onlara karşı hoşgörülü olması.
- İlgili olan insanların karar süreçlerine katılımlarını sağlaması, onlara moral vererek güdülemesi.

- Liderlik davranışları sergilemesi ve etik kurallara uyması.
- Yapılan çalışmalarını izlemesi, eksikliklerin zamanında giderilmesini sağlaması.

Bu bağlamda okullardaki olumlu okul ikliminin oluşturulmasında en önemli görev okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticileri etkili bir liderlik anlayışı çerçevesinde okuldaki çalışanlarla iyi bir iletişim kurmalı ve çalışanlarını her konuda destekleyerek olumlu bir okul ikliminin oluşmasına katkı sağlayabilir.

Okullarda etkili bir okul iklimi oluşturabilmek birtakım önkoşullara bağlıdır. Howard (1987, s. 7) bu ön koşulları, aşağıda belirtildiği şekilde sekiz başlık altında açıklamıştır:

1. *Sürekli Akademik ve Sosyal Gelişim*: Öğrencilerin hem akademik, sosyal ve fiziksel olarak hem de bilgi ve beceri açısından gelişmeleri söz konusudur.

2. *Saygı Duymak*: Öğrencilerin kendilerini değerli kişiler olarak görmeleri; fikirlerine saygı duyulduğunu hissetmeleri gerekir. Aynı şey yönetici ve öğretmenler için de geçerlidir. Okulda karşılıklı bir saygı ortamı hâkim olmalıdır.

3. *Güven*: Okulda herkesin başkalarının yapacaklarına, söylediklerine güvenmeleri gerekmektedir.

4. *Yüksek Moral*: Morallerin yüksek olduğu bir okulda, insanlar kendilerini iyi hissederler, verilen görevleri yerine getirmeye isteklidirler, dolayısıyla kendilerinden emin ve neşeli olurlar. Böyle bir okulda olumsuz tutum söz konusu değildir.

5. *Tutarlılık*: Bireylerin okula olan ilgisi ile kendini gösteren ve onların okula aidiyet duygularını yansıtan bu özellik okul ruhu olarak da adlandırılır.

6. *Giriş Fırsatları*: Bir okulda eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi sürecinde alınan her karara herkesin katılması beklenemez. Ancak her insan belli bir konuda fikirlerini söylemek ve bunun dikkate alındığını bilmek ister. Aksini durum onların özgüvenlerinin düşmesine, ayrıca okula olan katkılarının azalmasına neden olur.

7. *Okul Yenileme*: Etkili okullar üzerine yapılan araştırmalar, bu tür okulların öğrenme ortamını değiştirme ve iyileştirme yoluyla daima yeniliğe açık olduğunu göstermektedir.

8. *İlgi*: Bu özellik, okuldaki bireylerin başka bir kişi veya kişilerin kendileri için endişelendiğini düşünmelerini, öğretmenlerin, müdürün onlarla ilgilendiğini hissetmelerini, müdürün ise yapılacak işler konusunda personelin kendine yardım edeceğini bilmesini ifade etmektedir.

Yukarıda açıklanan sekiz özellik hiç kuşkusuz, bir okulun üretkenlik ve memnuniyet

hedeflerine ulaşma sürecindeki başarısını da belirlemektedir. Olumlu bir okul iklimi eğitimcilerin ve öğrencilerin hem kişisel gelişimleri hem de akademik başarıları için zenginleştirici bir ortam sağlamakta (Marshall, 2004, s. 3), öğrenci başarısını ve aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Hughes ve Pickeral, 2013, s. 26). Olumlu bir iklim, bir okulun hem personelinin hem de öğrencilerinin zamanlarının önemli bir bölümünü geçirmek istedikleri bir yer haline gelmesini sağlamaktadır (Howard, 1987, s. 5). Bu yönüyle okul ikliminin, okulun çevresiyle ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde, okula bağlılıkta, öğrenci başarısında ve okulun amaçlarına ulaşma derecesinde etkili olduğu söylenebilir (Topcu, 2019, s. 25). Ayrıca, okul iklimi, liderlik, motivasyon, karar verme ve iletişim gibi diğer önemli örgütsel süreçlerin incelenmesi açısından araştırmacılara belli bir çerçeve sağlamaktadır (Hoy, 1990, s. 164).

Olumlu ikliminin özelliklerinin karşı olumsuz okul ikliminin göstergeleri de vardır. Aşağıda bir okuldaki iklim sorunlarının belirtilerinin bir listesi bulunmaktadır (Howard, 1987, s. 8):

- Yüksek öğrenci devamsızlığının bulunması
- Öğrencilerde disiplin sorunlarının yaşanması
- Zayıf öğrenci yönetiminin bulunması
- Öğrenci kliklerinin olması
- Öğretmen devamsızlığının artması
- Sınıflarda olumsuz tartışmaların yaşanması
- Çok büyük okullardaki öğrencilerin kendilerini kaybolmuş hissetmelerini düşünmesi
- Vandalizmin bulunması
- Öğrencilerin kendilerini huzursuz hissetmeleri
- Öğrencilerin okulu bırakma oranının yüksek derecede olması
- Okul çalışanlarının moral seviyelerinin düşük olması
- Pasif öğrencilerin bulunması
- Okula karşı ilgisizliğin yaşanması
- Okullarda yeteri kadar malzeme ve ekipmanın bulunmaması

- Okulların kötü imajının olması
- Bazı öğretmenlerin öğrencileri sevmemesi
- Öğrencilerin okulun kendileri için çok az amacı olduğuna inanmaları
- Öğrencileri okuldan ihraç etme oranının yüksekliği şeklinde sıralanabilir.

2.2.1. Okul İklimi Tipleri

Hoy vd. (1991, s. 33) tarafından yapılan araştırma sonucunda açık, bağımlı, serbest ve kapalı iklim olmak üzere dört farklı okul iklim tipi tanımlanmıştır. Bu okul iklimi tipleri Şekil 2. 2’de sunulmuş ve aşağıda açıklanmıştır.

		Müdür Davranışları	
		Açık	Kapalı
Öğretmen Davranışları	Açık	Açık İklim	Bağımlı İklim
	Kapalı	Serbest İklim	Kapalı İklim

Şekil 2. 2. Okul İklimi Tipleri (Hoy vd., 1991, s. 34)

1. *Açık İklim*: Açık iklimin bulunduğu okullarda öğretmenler ile okul müdürü arasında iş birliği, saygı ve açıklık içeren bir yaklaşım biçimi bulunmaktadır. Okul müdürü öğretmenlerini dinler, onların fikirlerini kabul ederek, gerçek ve sık övgüler verir ve öğretmenlerin mesleki yeterliliğine saygı duyar. Okul müdürü öğretmenlerine yakın olmadan performanslarını gerçekleştirmesi özgürlüğünü verir ve bürokratik işlerden kaçınarak liderliği kolaylaştırır. Okul müdürü okuldaki açık ve profesyonel davranışları destekler. Öğretmenler birbirlerini iyi tanırlar. Öğretmenler arasında yakın arkadaşlık ve iş birliği bulunur. Öğretmenler öğretme ve işlerini yapma konusunda kararlı bir tutum sergiler. Kısacası açık iklimin bulunduğu okullarda hem okul müdürünün hem de öğretmen davranışlarının açık ve gerçekçi olduğunu söylemek mümkündür (Hoy vd., 1991, s. 33). Açık iklimin okulun tüm paydaşlarının uyum içinde çalışmalarını sağlayan bir iklim tipi olduğu ifade edilebilir. Açık

iklime sahip okullarda özellikle öğretmenlerin iş doyumları, moral ve motivasyon düzeyleri yüksektir. Bu tür okullarda müdürler yönetici davranışlarından çok liderlik davranışları sergiledikleri için öğretmenler de profesyonel davranış gösterirler. Bu bağlamda okullarda arzu edilen iklim tipinin açık iklim olduğu söylenebilir.

2. *Bağımlı İklim:* Bağımlı iklimin bulunduğu okullarda bir yanda okul müdürünün başarısız ve etkisiz girişimleri varken diğer yandan ise öğretmenlerin performans düzeyleri yüksektir. Okul müdürü katı ve otoriter bir yönetim anlayışı uygular ve öğretmenlerin kişisel ve mesleki ihtiyaçlarına saygı göstermez. Buna ilave olarak öğretmenler okul müdürünün verdiği kırtasiye işlerle gereksiz yere uğraşır ve zahmetli bir iş olduğunu görürler. Ancak öğretmenler işlerini profesyonelce yaparak okul müdürünün bu başarısız davranışlarıyla ilgilenmezler. Öğretmenler arasında saygı bulunur ve meslektaşlarına karşı destek olurlar. Öğretmenler kendi okullarıyla gurur duyar ve okuldaki görevlerini zevkle yerine getirirler. Öğretmenler okuldaki görevlerini iş birliği ve takım çalışması halinde yaparlar. Kısacası bağımlı iklimin bulunduğu okullarda öğretmenler müdürün zayıf liderliği karşısında, okullarına bağlı, destekleyici ve üretkendirler (Hoy vd., 1991, s. 33). Bağımlı iklimin hâkim olduğu okullarda çalışan öğretmenlerin motivasyon, performans ve bağlılık düzeyleri yüksektir. Diğer yandan bu tür okullarda müdürlerin kontrolünün fazla olduğu, ayrıca yeterli düzeyde liderlik davranışı sergilemedikleri söylenebilir.

3. *Serbest İklim:* Serbest iklim, bağımlı iklimin tam tersi özelliklere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Serbest iklimin bulunduğu okullarda okul müdürü güçlü ve destekleyici liderlik davranışı gösterir. Okul müdürü öğretmenlerini dinler ve öğretmenler arasındaki farklı görüşlere açıktır. Okul müdürü öğretmenlere kendine göre hareket etme fırsatı verir ve öğretmenleri gereksiz kırtasiye işleriyle meşgul etmez. Okul müdürünün iyi davranışlarına rağmen öğretmenler olumsuz tepkiler verirler. Öğretmenler sorumluluk almak istemezler ve müdürün iyi niyetini önemsemezler. Öğretmenler müdürün liderlik girişimlerini engellemek için çalışırlar. Öğretmenler sadece okul müdürünü değil kendi meslektaşlarını da sevmezler. Öğretmenlerin bağlılık seviyeleri düşük düzeydedir. Kısacası serbest iklimin bulunduğu okullarda okul müdürleri destekleyici, esnek ve denetimsiz davranışlar gösterirken öğretmenler ise hoşgörüsüz ve kayıtsız davranışlar sergiler (Hoy vd., 1991, s. 33-34). Serbest iklim bir bakıma bağımlı iklimin zıddı özelliklere sahiptir. Serbest iklime sahip okullarda müdürler liderlik davranışları sergiler, ancak öğretmenler arasında etkili iletişim ve iş birliği olmadığı için öğretmenlerin motivasyon, performans ve bağlılık düzeyleri düşüktür.

4. *Kapalı İklim:* Bu iklim tipi, açık iklimin karşıtı olarak ifade edilebilir. Kapalı iklimin

bulunduğu okullarda okul müdürü kısıtlayıcı, rutin, önemsiz ve gereksiz işlerle uğraşır. Buna karşın öğretmenler ise işlerinde düşük katılım gösterir ve yalnız kendi işleriyle meşgul olurlar. Öğretmenlerin okula bağlılıkları düşük düzeydedir. Okul müdürü denetim ve kontrol edici bir yönetim sergiler ve sempatik olmayan ve tepkisiz davranışlar gösterir. Öğretmenler ise okul yöneticilerine ve meslektaşlarına karşı saygısız ve kaba davranışlarda bulunurlar. Kısacası kapalı iklimin bulunduğu okullarda okul müdürleri destekleyici ve esnek olmayan, engelleyen ve kontrol edici davranışlar sergilerken öğretmenler ise ilgisiz, hoşgörüsüz ve samimiyeysiz davranışlar gösterir (Hoy vd., 1991, s. 34). Açık iklimin tam zıttı olan kapalı iklime sahip okullarda çalışan öğretmenlerin moral, motivasyon ve bağlılık seviyeleri düşüktür. Kapalı iklimin olduğu okullarda çalışanlar arasında yeterli düzeyde iletişim olmadığı için insan ilişkileri de yetersizdir. Kapalı iklimlerde okul müdürlerinin kontrollü davranışları baskın olduğu için okulların başarısının da düşük olacağı söylenebilir.

2.2.2. Okul İkliminin Boyutları

Hoy vd. (1991) yaptıkları bir araştırmada okul iklimini altı boyutta incelemişlerdir. Bu boyutların üçü öğretmenlerin davranışlarını diğer üçü de müdürlerin davranışlarını içermektedir. Öğretmenler grubunun davranışları boyutu meslektaşlığa dayalı, samimi ve umursamaz şeklinde sıralanmıştır. Müdür grubunun davranışları boyutu ise destekleyici, emredici, kısıtlayıcı şeklinde belirlenmiştir. Aşağıda bu boyutlarla ilgili kısa bilgiler verilmektedir (Hoy vd., 1991, s. 26-27):

1. *Öğretmen Davranışları*: Okul iklimi ile ilgili öğretmen davranışları meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışı, samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı olmak üzere üç başlıkta açıklanmaktadır. *Meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışı*; öğretmenler arasında açık ve profesyonel etkileşimleri yansıtmaktadır. Bu iklimde öğretmenler okullarıyla gurur duyarlar ve iş arkadaşlarıyla çalışmaktan zevk alırlar. Bu tür okullarda görev yapan öğretmenler meslektaşlarına karşı saygılıdır, birbirlerine yardım eder ve destek olurlar. *Samimi öğretmen davranışı*; okullarda görevli öğretmenlerin aralarındaki uyumlu ve güçlü sosyal ilişkileri yansıtır. Bu tür okuldaki öğretmenler kendi meslektaşlarını iyi tanırlar ve yakın arkadaşlıklar, ayrıca düzenli bir biçimde sosyalleşir ve birbirlerine güçlü sosyal destek verirler. *Umursamaz öğretmen davranışı* ise öğretmenler arasında anlama ve mesleki faaliyetlere odaklanma eksikliğini ifade etmektedir. Bu tür okullarda öğretmenler üretken olmayan çabalara zaman ayırırlar, öğretmenler genelde olumsuz ve meslektaşlarını eleştirici davranış sergilerler, dolayısıyla öğretmenler için ortak hedeflerden söz edilemez.

2. *Müdür Davranışları*: Okul ikliminin müdür davranışları ile ilgili boyutu destekleyici, emredici ve kısıtlayıcı müdür davranışları olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir. *Destekleyici müdür davranışı*; okul müdürünün öğretmenlere karşı ilgisini yansıtmaktadır. Bu tür bir iklimde okul müdürü hem öğretmenleri dinler hem de öğretmenlerin önerilerine açıktır. Destekleyici okul müdürleri gerçek ve samimi bir şekilde överler, öğretmenlerinin mesleki yeterliklerine saygı duyarlar, gerektiğinde yapıcı eleştirilerde bulunurlar. *Emredici müdür davranışı*; okul müdürünün katı ve yakın denetimini yansıtır. Bu tür bir iklimde müdür, öğretmenleri ve okulda yapılan etkinlikleri sürekli olarak en ince ayrıntısına kadar izler ve kontrol eder. *Kısıtlayıcı müdür davranışı*; öğretmenlerin işlerine yardım etmekten çok onlara engel olmaya yönelik müdür davranışlarını ifade etmektedir. Bu tip okullarda müdürler öğretmenleri kırtasiye işleri, komisyon üyelikleri, rutin ve yoğun işlerde görevlendirirler.

Yukarıdaki açıklamalara göre, meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışlarına öğretmenlerin iş birliği içinde olmaları ve birbirlerine saygılı davranmaları, samimi öğretmen davranışlarına öğretmenler arasında uyumlu ve güçlü sosyal ilişkilerin bulunması ve öğretmenlerin birbirlerini desteklemesi örnek olarak gösterilebilir. Umursamaz öğretmen davranışları ise öğretmenler arasında iş birliğinden uzak, öğretmenlerin meslektaşlarını eleştirmeleri gibi genelde olumsuz öğretmen davranışlarını yansıtmaktadır. Müdür grubuna ilişkin davranış boyutunda yer alan destekleyici müdür davranışı, okul müdürünün öğretmenlere karşı ilgisini, desteğini ve onlarla iş birliğini yansıtmaktadır. Emredici müdür davranışı okul müdürünün öğretmenler üzerindeki yakın denetimini ve okulun formal ve otoriter yapısını ifade etmektedir. Kısıtlayıcı müdür davranışı ise okul müdürünün öğretmenlere yardım etmekten çok onlara gereksiz görevler verip onları engellemeye yönelik davranışları kapsamaktadır.

2.3. ÖRGÜTSEL İKLİM İLE İLİŞKİLİ ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER

Bu araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile bazı örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu örgütsel değişkenler liderlik tarzı, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel güven, performans ve motivasyondur. Aşağıda bu değişkenler ile ilgili ayrı başlıklar altında açıklamalar yer almaktadır.

2.3.1. Liderlik

Liderlik, örgütlerin başarısında en önemli bileşenlerden biri olarak kabul edilmektedir. (Landis, Hill ve Harvey, 2014, s. 98). Liderlik, yıllardır süre gelen araştırmalar ve ortaya

konulan kuramlarda çok farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Liderlik konusunda çok farklı tanımlar yapılmakta, ancak liderliğin bütün özelliklerini içine alan tek bir tanım bulunmamaktadır (Oğuz, 2013, s. 157). Örneğin, liderlik kavramı için; *“kendini ve dünyayı anlamaktır”* (Bennis, 1999, s. 3), *“ortak hedeflere varabilmek için bireysel ve toplu çabaları etkilemek ve kolaylaştırmaktır”* (Yukl, 2012, s. 457) şeklinde tanımlar yapılmıştır. Başka bir tanımda liderlik, *“grup ya da örgüt ilişkisini ve etkinliklerini kurmak için bireyin diğerlerinin üzerindeki kasıtlı etkisini tanımlayan bir sosyal etki süreci”* olarak ifade edilmektedir (Hoy ve Miskel, 2015, s. 407). Diğer bir liderlik tanımı, *“bir örgütün hedeflerini gerçekleştirme ya da bu hedefleri değiştirmek amacıyla yeni bir yapının ve prosedürün başlatılması”* şeklinde yapılmaktadır (Erdoğan, 2004, s. 45). Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi liderlik kavramı farklı şekilde tanımlanmakta, bu tanımlamaların liderliğin kolektif bir görevin performansını kolaylaştırmak için bir etki sürecini içerdiği varsayımına dayandırıldığı görülmektedir (Yukl, 2013, s. 21). Liderlikle ilgili yapılan tanımlarda genel olarak dört ögenin öne çıktığı söylenebilir. Bu ögelerden ilki amaç ögesidir. İnsanların bir örgüt kurabilmeleri için birlikte ulaşacakları hedefleri, gereksinimleri ve çözecekleri sorunlarının olması gerekmektedir. İkinci sırada lider gelir. Örgütün üyeleri bir lider etrafında toplanır. Lidersiz bir örgüt düşünülemez. Üçüncüsü izleyenlerdir. Örgütün üyeleri liderin kendilerine yaptığı etkiyi kabul ettiklerinde, liderin izleyenleri olur. Son olarak ortam gelmektedir. Liderlik örgütün hedeflerini gerçekleştireceği ortamın elverişli olduğunda ortaya çıkmaktadır (Başaran, 2004, s. 74). Liderliğin ögelerinden biri olan lider; *“grubun yaşantılarını değerlendirip, düzenleyen ve bu yaşantılar yoluyla grubun gücünden yararlanan kimse”* olarak tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2005, s. 204). Lider örgütte doğru olan işleri yapmayı amaçlayan kişi olarak da kabul edilebilir (Erdoğan, 2004, s. 45). Lider hem grubun üyesi hem de örgütleme, planlama, ikna etme ve harekete geçirme kabiliyetleri olan kimse olarak da ifade edilmektedir (Eren, 2008, s. 432). Liderler, performans göstergelerini tanımlayarak, süreçleri etkileyerek bir ekibin veya örgütün performansını artırabilir (Yukl, 2012, s. 457). Bu bağlamda liderlerin etkilediği örgütlerden birisi hiç kuşkusuz okullardır. Okullarda olumlu bir örgütsel iklim oluşmasını ve belirlenen hedeflere ulaşılmasını sağlayacak kişi de okul müdürleridir. Okullarda olumlu bir iklimin ortaya çıkması ve söz konusu hedeflere ulaşılabilmesi ise okul müdürlerinin liderlik özelliklerine sahip olmasına bağlıdır.

Litwin ve Stringer (1968) yaptıkları araştırmada örgütsel iklim ile liderlik tarzları ilişkisine büyük katkıda bulunmuşlardır. Söz konusu araştırma sonucunda otoriter yapılı, demokrasiye dayalı ve başarıya dönük iklim tipleri tanımlanmıştır. Özellikle farklı liderlik tarzlarının ayrı türde örgütsel iklimlerin oluşumunda etkisi olmuştur (Ertekin, 1978, s. 18).

İlgili araştırmalar incelendiğinde, liderlik tarzlarının, hem çalışanların örgüt ile ilişkilerini ve örgüte yönelik algılarını hem de örgüt iklimini güçlü bir biçimde etkilediği görülmektedir (Işık, 2020, s. 66). Bu bağlamda, okul ikliminin oluşmasında okul müdürünün liderlik anlayışları etkili olmaktadır (Hoy ve Miskel, 2015, s. 185; Hughes ve Pickeral, 2013, s. 27; Kelly, Thornton ve Daugherty, 2005, s. 1). Bir başka ifadeyle okul müdürünün liderlik davranışlarının okul ikliminin şekillenmesinde önemli etkisi söz konusudur. Okul müdürü liderlik davranışlarıyla görev yaptığı okulun havasını belirlemektedir. Okulun havası da öğretmenleri, öğrencileri, velileri ve okuldaki diğer personeli etkilemektedir. Okul müdürünün davranışları, yönetim ilkeleri, iletişimi, inanç, tutum ve tavırları okul ikliminin şekillenmesinde etkilidir. Bütün bunlar, okul müdürünün sergilediği davranışlarla okulda oluşacak iklimi biçimlendirdiğini göstermektedir (Şentürk, 2010, s. 64). Özetle, okul müdürünün, eğitim ve öğretimin lideri olarak, okul iklimi üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. Pepper ve Hamilton Thomas (2002) tarafından yapılan araştırmada otoriter bir liderlik tarzının okul iklimi üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, buna karşın dönüşümcü liderlik tarzının okul iklimini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Aynı araştırmada olumlu okul ikliminin öğrencilerin ve öğretmenlerin moral ve başarılarını artırdığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Dağlı (2018, s. 22) tarafından yapılan araştırmada da sağlıklı bir okul ikliminin öğrenci başarısında pozitif etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

İlgili literatürde örgütsel iklim ile liderlik arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılmıştır (Allen, Grigsby ve Peters, 2015; Ayık ve Şayır, 2014; Damanik ve Aldridge, 2017; Dursun, Yıldız ve Yüksel, 2022; Emeksiz, 2003; Lane, 2016; Sellars, 1984; Tahaoğlu, 2007). Bu araştırmalarda liderlik davranışları ile örgütsel iklim arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel iklimin üzerinde önemli rol oynadığı değerlendirilmektedir. İlgili literatürde örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve liderlik ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgütsel iklim ve liderlik konularında uluslararası düzeyde bazı meta-analiz çalışmaları yapılmış olmakla birlikte bu konuda ulusal düzeyde yapılan meta-analiz çalışmalarının sınırlı olması dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın ulusal literatüre önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2.3.2. İş Doyumu

Locke (1969) iş doyumunu “bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden, duygusal durum” şeklinde tanımlamıştır (Izgar, 2003,

s. 125). Başka bir tanımda iş doyumunu, “*insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında hissettikleri duygu ya da insanların işlerinden ne kadar hoşlandıkları (memnuniyet) veya hoşlanmadıkları (memnuniyetsizlik) ölçüsüdür*” (Spector, 1997, s. 2). Diğer bir tanıma göre ise iş doyumunu, “*çalışanın işini yapması karşılığı duyduğu manevi haz*” olarak da tanımlanmaktadır. İş doyumunu, işin özellikleriyle çalışanın istekleri birbiriyle örtüştüğünde gerçekleşir (Yelboğa, 2007, s. 1). Bu bağlamda iş doyumunu, örgütlerin verimliliği ve etkinliği için gerekli ana faktörlerden biri olarak kabul edilebilir. İş doyumsuzluğunun, sadakat eksikliği, devamsızlık, artan kaza sayısı vb. gibi birçok olumsuz sonuca yol açtığını gösteren araştırma sonuçları (Aziri, 2011) göz önünde bulundurulduğunda, iş doyumunun önemi ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar iş doyumunun örgütün performansı ve verimliliği ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2010). Dolayısıyla iş doyumunun okulların performansı ve verimliliği açısından da önemi olduğu söylenebilir. İlgili araştırmalarda, iş doyumunu etkileyen faktörler genel olarak kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta sınıflandırmaktadır (Eğinli, 2009, s. 38; Izgar, 2003; Ouyang ve Paprock, 2006). Bu bağlamda örgütsel iklim, çalışanların iş doyumuna etki eden örgütsel faktörler arasında yer almaktadır.

Örgütsel iklim iş görenlerin hem iş performanslarını hem de iş doyumlarını etkilemektedir (Bucak, 2002, s. 13). Olumlu örgüt iklimine sahip işletmelerdeki çalışanların doyumları ve moral düzeyi yüksektir. Olumsuz iklime sahip örgütlerde ise örgütsel başarısızlık gerçekleşmektedir (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 117). Olumlu bir okul iklimine sahip okullarda bir yandan öğretmenlerin iş doyumları artmakta, diğer yandan da öğretmen ve yöneticiler arasında samimiyet ve dayanışma duygusu gelişmektedir (Dağlı, 2018, s. 22).

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların yapılmış olduğu görülmektedir (Balyer ve Özcan, 2017; Ghavifekr ve Pillai, 2016; İdi, 2017; Mebrate ve Lemma, 2017; Naçacı, 2012; Xiaofu ve Qiwen, 2007). Örneğin, Malinen ve Savolainen (2016) tarafından yapılan araştırmada olumlu okul ikliminin olduğu okullarda öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna benzer araştırmalarda da okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde önemli rol oynadığı söylenebilir. İlgili literatürde örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve iş doyumunu ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. Ayrıca uluslararası düzeyde örgütsel iklim ve iş doyumunu konularında meta-analiz çalışmalarının yapılmış olması ancak örgütsel iklim ve iş doyumunu ilişkisi bağlamında ulusal düzeyde meta-analiz çalışmalarının yapılmamış

olması dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu kapsamda yapılacak bir meta-analiz araştırmasının ulusal literatüre önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

2.3.3. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde çalışanların iş ve örgüt içindeki davranışları çok önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırmacılar özellikle önemli örgütsel çıktılarla ilişkisi bulunan davranışları açıklamaya çalışmışlardır. Bu davranışlardan birisi de örgütsel bağlılıktır (İnce ve Gül, 2005, s. 1). Örgütsel bağlılık genel olarak bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgüte katılımının göreceli gücünü belirtmektedir. Bu kavram üç faktöre dayanmaktadır: Bu faktörlerden ilki örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç ve kabul, ikincisi örgüt adına çaba harcamaya isteklilik, sonuncusu ise örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek şeklinde açıklanmaktadır (Mowday, Steers ve Porter, 1979, s. 226). Örgütsel bağlılık, iş görenin içinde bulunduğu örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir. Bu kapsamda yapılan bazı çalışmalarda örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bunlardan birincisi duygusal bağlılıktır. Literatürde örgütsel bağlılığa yönelik en yaygın yaklaşım olarak bilinir ve çalışanın örgütle özdeşleştiği, örgüte dahil olduğu ve örgüt üyeliğinden hoşlandığı şekilde örgüte duygusal bir bağlılık göstermesi olarak kabul edilen bir yaklaşımdır. Öte yandan devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin göze alınması ve bunun kabul edilmesi görüşüne dayanmaktadır. Normatif bağlılık ise çalışanların örgütte kalma isteği ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 2-4). Bu üç bağlılık şekli arttığında iş görenler örgütte kalmaya devam ederler, ancak örgütte kalmaya devam etme güdüsü, duygusal bağlılıkta isteğe, devam bağlılığında gereksinime, normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2000, s. 18). Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler genel olarak kişisel özellikler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005). Hiç kuşkusuz çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de okulun kişiliğini yansıtan örgütsel iklimdir.

Örgütsel iklim, örgütsel bağlılığı, çalışanların moral ve motivasyon düzeylerinin artmasına katkıda bulunarak artırmakta, buna bağlı olarak örgütün verimliliği de artmaktadır. Örgütsel iklim üstün örgüt performansı sağlayarak örgütün başarıya ulaşmasını sağlayabilir (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 115-116). Örgütsel iklim, örgütsel bağlılığının oluşturulmasında en önemli faktörlerden biri olarak ifade edilebilir (Yüceler, 2009, s. 455). Araştırmalar sağlıklı bir okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırdığını, bir başka ifadeyle olumlu bir

okul ikliminde öğretmenlerin kendilerini okullarına daha bağlı hissettiklerini göstermektedir (Dağlı, 2018, s. 8).

İlgili literatürde örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yapılmıştır (Dönük, 2019; John ve Taylor, 1999; Korkmaz, 2011; Okur Özdemir, 2017; Othman ve Kasuma, 2017; Raman, Ling ve Khalid, 2015; Smith, 2009; Turan, 1998). Bu araştırmalarda okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli rol oynadığı düşünülmektedir. İlgili literatürde örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. Öte yandan ilgili literatür incelendiğinde örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik olarak uluslararası düzeyde bazı meta-analiz çalışmalarının yapılmış olduğu görülmektedir. Ancak ulusal düzeyde bu kapsamda meta-analiz çalışmalarının yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu yönüyle, örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisi kapsamında yapılacak bir meta-analiz araştırmasının ulusal literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2.3.4. Tükenmişlik

Maslach'a (1981) göre tükenmişlik, "*iş ortamındaki kronikleşmiş kişilerarası stres faktörlerine uzun süreli bir tepki verme sonucu ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur.*" Tükenmişliğin üç temel boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki duygusal tükenme, ikincisi duyarsızlaşma, üçüncüsü ise düşük kişisel başarıdır. Duygusal tükenme boyutu iş görenlerin yıpranma, enerji kaybı, tükenme, güçten düşme, yorgun ve bitkin olma durumunu ifade etmektedir. Duyarsızlaşma boyutu ile işgörenlerin müşterilere karşı olumsuz veya uygun olmayan tutumları, sinirlilik durumu ve idealizmin kaybolması ifade edilmektedir. İşgörenin yetersizlik durumunu yansıtan düşük kişisel başarı boyutunda ise işgören kendini yetersiz ve başarısız görmekte, dolayısıyla morali düşük seviyede olan işgörenin üretkenliği azalmaktadır. Bu üç boyutlu model, bireysel stres deneyimini açıkça sosyal bir bağlama yerleştirmesi ve kişinin hem öz benliği hem de başkaları hakkındaki algısını içermesi yönüyle önem taşımaktadır (Maslach ve Leiter, 2016, s. 103). Tükenmişliğin sebepleri kişisel ve örgütsel olarak iki grupta da ele alınabilir. Bu kapsamda yaş, medeni durum, çocuk sayısı, cinsiyet, kişisel beklenti ve arzular kişisel sebepler olarak, işin niteliği, çalışılan kurumun tipi ve özellikleri, insanlar arası ilişkiler, örgütün havası ve ortamı gibi faktörler ise örgütsel sebepler olarak sıralanabilir (Çokluk, 2003, s. 110; Hultell ve Gustavsson, 2011; Izgar, 2003,

s. 167-168; Maslach ve Leiter, 2016, s. 106; Otacıoğlu, 2008). Tükenmişliğe etki eden örgütsel sebeplerinden biri de yukarıda ifade edilen ve örgütün havası olarak da adlandırılan örgütsel iklimdir. İş görenlerin tükenmişlik yaşamaları verimliliğin ve iş kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca tükenmişliğin; işyerinde olumlu deneyimler için fırsatları azalttığı, iş doyumunun azalmasına, işe ve örgüte bağlılık seviyelerinin düşmesine yol açtığı değerlendirilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016, s. 106). Okullarda tükenmişlik algısı içerisinde olan öğretmenlerin stres, kaygı ve tükenmişlik yaşamaları sonucunda, iş performansının azalması, işe dönük olumsuz tutumların oluşması, işten ayrılma isteğinin yaşanması, fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulması gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuçlar eğitim ortamını, öğrencileri, aileleri ve bütün toplumu olumsuz etkilemektedir (Çokluk, 2003, s. 110-111). Görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik sendromunu yaşamaları görev yaptıkları okulları olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla okullarda olumlu bir örgütsel iklim oluşturularak tükenmişliğin önüne geçilmesi mümkün görülmektedir.

İlgili literatürde örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılmıştır (Bayat, 2015; Dearing, 2020; Göksal, 2018; Grayson ve Alvarez, 2008; Polat, 2018; Werang, 2018). Bu araştırmalarda okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatürde örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve tükenmişlik ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde uluslararası düzeyde örgütsel iklim ve tükenmişlik konularında meta-analiz çalışmalarının yapılmış olması ancak ulusal düzeyde bu kapsamda meta-analiz çalışmalarının yapılmamış olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırmasının ulusal literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

2.3.5. Örgütsel Güven

Günlük yaşamda farklı davranış örüntülerini açıklamak için kullanılan güven kavramı birçok bilimsel alanda bir araştırma konusu olarak da ele alınmaktadır. Bu kavramın bir araştırma konusu olarak ele alındığı alanlardan biri de örgüt ve yönetim bilimidir (Mühl, 2014, s. 7). Güven çok boyutlu ve karmaşık ilişkileri açıklamada başvurulan önemli bir kavramdır. Güven yerleşik ilişkilerin temelinde, iş birliğini sürdürmede, alışverişte, bilgiyi paylaşmada görülen bir kavramdır (Özdil, 2004, s. 9). Güven, “*bir başkasının niyet veya davranışlarına*

ilişkin olumlu beklentilere dayalı olarak, savunmasızlığı kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durum” olarak tanımlanabilir (Rousseau, Sitkin, Burt ve Camerer, 1998, s. 395). Güncel güven araştırmalarının çoğu, büyük ölçüde kavramın işlevsel özellikleri etrafında dönmektedir. Güven, her şeyden önce, diğer insanların eylem ve niyetlerine ilişkin olumlu bir beklenti hali şeklinde ifade edilebilir (Möllering, 2001, s. 404). Güven en genel anlamda, doğruluk ve dürüstlüğe dayanan bir kavram olarak algılanabilir (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 139). Güven kavramı üzerine yapılan araştırmalar neticesinde, güven ile ilgili farklı boyutlar tanımlanmıştır. Bu boyutlar genel olarak dürüstlük, yardımseverlik, endişe duymak, yeterlilik, açıklık, güvenilirlik ve niyet şeklinde sıralanmaktadır (Mühl, 2014, s. 15-18). Örgüt ve yönetim biliminde bu kapsamda yapılan araştırmalarda bu kavram örgütsel güven deyimini ile ifade edilmektedir. Bu araştırmalarda örgütsel güven, yöneticilerin ve diğer çalışanların, iyi niyet ve samimiyetini, eylem ve davranışlarına yansıyan inanç ve itimadı ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2013, s. 269). Luhmann'ın (1979) çalışması örgütsel güvenin, örgütsel amaç ve değerlerin kabulü ve örgütle güçlü bir ilişki kurma arzusu gibi şeylerle yakalanan, örgütün sistematik yönleriyle ilgili olduğunu vurgulamaktadır (Perry ve Mankin, 2007, s. 167). Bazı araştırmalarda örgütsel güvenin alt boyutları yardımseverlik, güvenilirlik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklık şeklinde sıralanmaktadır (Hoy, Tschannen ve Moran, 2003, s. 186). Bununla birlikte, örgütsel güvenin üç temel boyutu olduğu, ilk boyutun çalışanların yöneticilerine duyduğu güven, ikinci boyutun çalışanların örgüte karşı duyduğu güven, üçüncü boyutun ise çalışanların birbirlerine duyduğu güven olduğu ifade edilmektedir (Topcu, 2019, s. 205-206).

Örgütlerde belirlenen amaçlara ulaşmak ve yüksek düzeyde verim alabilmek için çalışanların karşılıklı bağlılık ve dayanışma içerisinde çalışabilmesi gerekir. Bu bağlamda güvenin önemli bir role sahip olduğu söylenebilir. Bireysel ve kurumsal başarının artmasında güven etkilidir. Örgütsel güven çalışanların aralarında iyi iletişim kurlmaları, yöneticilerin verdikleri sözleri yerine getirmeleri, insan kaynakları politikalarının adil olması ve etik değerlere önem verilmesi sonucunda oluşmaktadır (Memduhoğlu ve Zengin, 2013, s. 264-269). Bu bağlamda örgütsel iklimin, çalışanların örgütsel güvenlerini etkileyen faktörlerden biri olduğu ifade edilebilir.

İlgili literatürde örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılmıştır (Braddock, 2015; Canlı, 2016; Çiftçi, 2014; Dipaola ve Guy, 2009; Hoy, Smith ve Sweetland, 2002; Özdil, 2005). Bu araştırmalarda okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri üzerinde önemli rol oynadığı söylenebilir.

İlgili literatürde örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve örgütsel güven ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. Uluslararası literatür incelendiğinde örgütsel iklim ve örgütsel güven ilişkisi konusunda meta-analiz çalışmalarının yapıldığı ancak bu konuda ulusal düzeyde meta-analiz çalışmasının olmadığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda yapılacak bir meta-analiz araştırmasının ulusal literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

2.3.6. Motivasyon

Motivasyon kavramına ilişkin birçok tanım yapılmıştır. Bunun nedeni davranış ve yönetim bilimlerinde farklı motivasyon kuramlarına başvurulmasıdır (Topcu, 2019, s. 59). Motivasyon genel olarak; “*davranışları harekete geçiren, yönlendiren ve devam etmesini sağlayan içsel bir süreç*” biçiminde tanımlanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2015, s. 157). Başka bir tanımda motivasyon, “*bireylerin belirli davranışlarının nedenlerini açıklayan ve davranışla sonuçlanan dürtü veya itici güçler*” şeklinde ifade edilmektedir (Kesici, 2003, s. 78). Bir insanı belirli bir hedef için harekete geçiren güç olarak da kabul edilmektedir (Eren, 2008, s. 494). Motivasyonun temel işlevi, bireylerin performanslarını arttırarak, örgütsel hedeflerin etkin ve verimli bir biçimde yerine getirilmesini sağlamaktır (Tunçer, 2013, s. 93).

Çalışanların motivasyonları, örgütler ve insan kaynakları yönetimi teorileri tarafından kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir. Çünkü etkili bireyleri çeken, motive eden ve çalışanları elinde tutarak onlara uygun çalışma ortamları yaratabilen örgütlerin, rekabetçi bir ortamda başarılı olmak için daha iyi bir konuma gelebilmeleri söz konusudur (Müller, Alliaata ve Benninghoff, 2009, s. 578). Dolayısıyla, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri ve başarılı olmaları için çalışanların motivasyonlarının arttırılması gerekmektedir. Bu bağlamda örgütlerde oluşturulacak olumlu bir örgütsel iklimin çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel iklimin çalışanların performanslarını, iş doyumlarını ve motivasyonlarını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilediği görülmektedir (Gök, 2009, s. 587). Öte yandan bu konuda yapılan çalışmalarda örgütsel iklimin örgütte çalışanların davranışlarını doğrudan etkilediği, dolayısıyla çalışanların motivasyonlarının sağlanmasında önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 118). Sahip olduğu özellikler itibariyle bir örgüt olan okullarda çalışanların motivasyonunun sağlanmasında olumlu bir okul ikliminin önemli bir payı olduğu söylenebilir (Bilgin, 2020, s. 139).

İlgili literatürde örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar

yapılmıştır (Bakkal, 2019; Bayar, 2020; Misnawati, 2020; Sarı, 2019; Selçuk, 2016; Utomo, Suminar ve Hamidah, 2019). Bu araştırmalarda okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin motivasyonları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin motivasyonları üzerinde önemli rol oynadığı değerlendirilmektedir. İlgili literatürde örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve motivasyon ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. Örgütsel iklim ve motivasyon ilişkisi üzerine uluslararası düzeyde bazı meta-analiz çalışmaları yapılmışken, ulusal düzeyde bu kapsamda meta-analiz çalışmalarının yapılmamış olduğu görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel iklim ve motivasyon ilişkisi üzerine yapılacak bir meta-analiz araştırmasının ulusal literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3.7. Performans

Performans genel olarak belirli bir süre içinde birey veya grubun bir işi yaparken gösterdiği eylem ve çabanın nicel veya nitel sonuçları şeklinde tanımlanabilir (Uysal, 2015, s. 33). Başka bir ifadeyle performans, “örgütün maddi ve manevi öğelerinden en üst seviyede yararlanma derecesi” şeklinde tanımlanabilir (Çakmak ve Ocaklı, 2006, s. 214). Bütün örgütler sürekli gelişmek ister. Örgütün performansını çalışanların bireysel performansı etkilediği söylenebilir (Contu, 2020, s. 401). Bu bağlamda örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve başarıyı elde etmeleri çalışanların performanslarının yüksek olmasına bağlıdır. Çalışanların performansları iki boyutta incelenebilir. Bunlardan birincisi görev performansıdır. Bu boyut, doğrudan mal ve hizmet üretmeye dahil olan davranış kalıplarını, örgütün temel teknik süreçleri için dolaylı destek sağlayan faaliyetleri kapsamaktadır. Çalışanlar bir görevi gerçekleştirmek için teknik beceri ve bilgileri kullandıklarında, görev performansıyla meşgul olmaktadır. Buna karşılık, performansın diğer boyutu olan bağlamsal performans, görev etkinliklerinin psikolojik ve sosyal bağlamını destekleyen davranış kalıplarını içermektedir. Çalışanlar, diğer arkadaşlarının bir görevi tamamlamasına yardım ettiklerinde, amirleriyle iş birliği yaptıklarında ya da amirlerin kendilerine kurumsal süreçleri iyileştirmenin yollarını önerdiklerinde, bağlamsal performansla meşgul olmaktadır (Van Scotter, Motowidlo ve Cross, 2000, s. 526).

Okul, öğrencilerin eğitimsel ve sosyal yetkinliklerini öğrenip geliştirebilecekleri en önemli yerdir. Öğretmenler, öğrencilerin eğitiminde önemli bir rol oynamaktadır. Her okul, öğrencilerine kaliteli eğitim verebilecek iyi ve nitelikli öğretmenleri işe almaya çalışmaktadır. Yüksek nitelikli öğretmenler, gelecekte ülkelerine katkıda bulunacak kaliteli öğrenciler

yetiştirerek etkili sonuçlar üretebilir. Bu nedenle, okulların yetenekli öğretmenleri elinde tutması büyük önem taşımaktadır. Çünkü öğrencilere en iyi eğitimi ancak nitelikli öğretmenler verebilir (Tehseen ve Hadi, 2015, s. 233). Bu sebeple öğrencilerin akademik yönden gelişimlerinin sağlanması ve okulların başarısı için öğretmenlerin motivasyonları ve performanslarının artırılması gerekmektedir.

Öğretmenlerin iş performansını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; öğretmenlerin yetenekleri, tutumları, konuya hakimiyetleri, kişisel özellikleri, genel zihinsel yetenekleri, öğrencilerle aralarındaki ilişkiler, sınıf ortamı ve öğretim metodolojileri şeklinde sıralanabilir (Usop, Askandar, Langguyuan-Kadtong ve Usop, 2013, s. 245). Özetle, öğretmenlerin performansları bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmekte, öğretmenlerin performansları ise eğitimin kalitesini olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir (Hatipoğlu ve Kavas, 2016, s. 1013). Bu bağlamda okul ikliminin, öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkileyen örgütsel faktörlerden biri olduğu ifade edilebilir.

İlgili literatürde örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar yapılmıştır (Aslan, 2019; Balkar, 2015; Fei ve Han, 2020; Misnawati, 2020; Raza, 2010; Salatan, 2017). Bu araştırmalarda okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin performansları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin performansları üzerinde önemli rol oynadığı düşünülmektedir. İlgili literatürde örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkiye yönelik yurt içi çalışmalar incelendiğinde, örgütsel iklim ve performans ile ilgili olarak yapılmış olan lisansüstü tez ve makale sayısının bu konuda yapılacak bir meta-analiz araştırması için yeterli olduğu görülmektedir. Öte yandan örgütsel iklim ve performans ilişkisi üzerine uluslararası düzeyde meta-analiz çalışmalarının yapılmış olduğu ancak bu kapsamda ulusal düzeyde yapılmış meta-analiz çalışmalarının yapılmamış olduğu görülmektedir. Örgütsel iklim ve performans ilişkisi üzerine yapılacak bir meta-analiz araştırmanın ulusal literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Yönetimde insan ilişkileri yaklaşımının gündeme gelmesinden sonra üzerinde en çok bilimsel araştırma yapılmaya başlanan konulardan biri örgütsel iklim kavramı olmuştur. Kısaca örgüte hâkim olan hava şeklinde tanımlanan örgütsel iklim konusunda ilk araştırmayı yapan Halpin ve Croft (1963) olmuştur. Örgütsel ikliminin boyutları ve tipleri konusunda ilk tanımlamalar da bu araştırmacılar tarafından yapılmıştır. İnsan ilişkileri yaklaşımının eğitim örgütlerine de yansımalarıyla birlikte, örgütsel iklim kavramı, eğitim kurumlarında okul iklimi kavramıyla adından söz ettirmeye başlamıştır. Kısaca okulun kişiliği olarak kabul edilen okul iklimi konusunda ilk araştırmaları yapan Hoy ve diğerleri (1991), okul ikliminin boyut ve

tiplerini tanımlayarak örgütsel iklim literatürüne önemli katkılar sunmuştur. Daha sonra bu kapsamda yapılan araştırmalarda okul ikliminin çalışanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel iklimle diğer örgütsel davranış faktörleri (liderlik tarzı, iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) arasındaki ilişkilerin ele alındığı birçok araştırma yapılmıştır. Ancak, ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel iklimle diğer örgütsel davranış faktörleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı araştırma sonuçlarının bir araya getirilerek incelenmesi konusunda yeterli sayıda meta-analiz araştırmasının yapılmadığı anlaşılmaktadır.

2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu başlık altında örgütsel iklim ve okul iklimi ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Örgütsel İklim ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde örgütsel iklim ile ilgili yapılan öncü çalışmalardan biri Ertekin (1978) tarafından İçişleri Bakanlığı ile Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün iklim yönünden taşıdığı özelliklerin belirlenmesi ve genellemelere ulaşabilmek amacıyla yapılmıştır. Örgüt iklimi 24 boyutta ele alınmıştır. Bu boyutları bireysel, örgütsel ve çevreye ilişkin özellikler olarak ayırmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre İçişleri Bakanlığı'nda erke dayalı (yetkeci) ve biçimsel kuralların bulunduğu bir iklim tespit edilmiştir. Bu örgütün çalışanlarında güven ve birlik duygusu yerine, korku ve başarısızlık beklentilerinin olduğu saptanmıştır. Diğer yandan Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nde çalışanlar ise, içinde buldukları örgütte samimi, açık ve özendirici bir iklimin olduğunu belirtmişlerdir. Özendirici iklimin, üyelerin doyumlarını arttırdığı ve örgüte bağlanma duygularını güçlendirdiği gözlenmiştir. Sonuçta örgüt iklimi sadece bireyin motivasyonu etkileyen bir etmen olmadığı aynı zamanda örgütün etkililiğine katkıda bulunduğu belirlenmiştir.

Paknadel (1988) tarafından yapılan doktora tezinde, ilkökul öğretmenleri ve yöneticilerinin örgütsel iklim ve iş doyumu algıları ve bu algılar arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada OCDQ (Örgütsel İklim Betimleme Anketi) Form IV ve NDI (Gereksinim Karşılama Yetersizliği Dereceleri Anketi) kullanılmıştır. Ankara ilinde ilkökullarda görevli 18 yönetici ve 406 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel iklimin "anlayış gösterme", "iş dönüklük", "moral" ve "çözülme" boyutlarının öğretmenlerin "iş doyumu" ile anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2. İlkokul öğretmenlerinin iş doyumları ile okulların örgütsel iklim tipleri arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Örgütsel iklim tipleri olan açık iklimden kapalı iklime doğru gidildikçe öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun arttığı tespit edilmiştir.

Bilgen (1990) tarafından yapılan araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Teftiş Kurulu'nun örgütsel iklimi incelenmiştir. Araştırmanın evreni 338 bakanlık müfettişinden oluşmuştur. Veriler Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu'na özgü, özel bir anketle toplanmıştır. Bu ankette 54 soru bulunmaktadır. Örgüt iklimi anketi beş boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; örgütün yapısı, örgüt, yönetim ve personel politikası, örgüt üyeleri ve örgütün sahip olduğu imkanlar değişkenlerini kapsamaktadır. Ankara, İstanbul ve İzmir'de görev yapan başmüfettiş ve müfettişlerle yürütülen araştırma sonuçlarına göre örgütsel iklimin ılık iklimle sıcak iklim arasında bulunduğu saptanmıştır.

Aksu (1994) tarafından yapılan "Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi" adlı doktora tezinde, orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin etkililiğine ve okul iklimine ilişkin algıları ve okul müdürlerinin etkililiği ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada Washington Müdür Değerlendirme Envanteri ve Örgütsel iklim anketleri kullanılmıştır. Orta dereceli okullarda görevli 338 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Orta dereceli okullarda beş iklim tipi belirlemiştir. Bunları; Açık, bağımsız, kontrollü, samimi ve kapalı olarak sıralanmıştır.

2. Katılımcıların okul müdürlerinin etkililiği algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Turan (1998) tarafından yapılan doktora tezinde, liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel iklimiyle örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık anketleri kullanılmıştır. Bursa ilindeki 40 devlet lisesinden 900 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin okulun genel örgütsel iklimi algılarıyla örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin algılarına göre destekleyici lider davranışlarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

3. Öğretmenlerin algılarına göre katılımcı öğretmen davranışlarıyla örgütsel

bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

4. Öğretmenlerin algılarına göre hüsrana uğramış öğretmen davranışlarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Emeksiz (2003) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okul iklimi ve liderliğe yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada liderlik ve örgütsel iklim anketleri kullanılmıştır. Afyon il merkezindeki 40 ilköğretim okulunda görevli 293 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Öğretmenlerin liderlik etkenlerine göre en yüksek düzeyde görüş bildirdiği “vurgulayıcı” liderlik tarzı olurken, en düşük düzeyde ise “çalışmayı kolaylaştırıcı” liderlik tarzı olduğu bulunmuştur.

2. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel iklim algılarına göre en yüksek düzeyde “ait olma” etkeni iken, en düşük düzeyde ise “ödüllendirme” etkeni olduğu saptanmıştır.

3. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile liderlik algıları arasında anlamlı çok yüksek düzeyde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Liderlik davranışlarındaki olumlu değişikliklerin iklimi de olumlu bir yönde etkilediği belirlenmiştir.

Özgül (2005) tarafından yapılan doktora tezinde, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine göre okullarındaki güven ile örgütsel iklim arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada güven ölçeği ve örgütsel iklimi betimleme anketi kullanılmıştır. Ankara ili Yenimahalle ilçesindeki toplam 81 okuldan 600 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin okul yöneticilerine orta düzeyde güvendikleri diğer taraftan meslektaşlarına karşı ise yüksek düzeyde bir güven duydukları belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin okullarının örgütsel iklim görüşleri ile okul yöneticilerine duydukları güven düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

3. Öğretmenlerin okullarının örgütsel iklim görüşleri ile birbirlerine duydukları güven düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Demir (2008) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ortaöğretim okullarındaki okul iklimi ile öğretmenlerin performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada okul iklimi ve öğretmen performans

değerlendirme ölçekleri kullanılmıştır. İstanbul ili Anadolu yakası sınırları içerisinde meslek liseleri dışındaki orta öğretim okullarında okuyan 325 öğrenci ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları, sınıf düzeyleri, okul tipi, ailenin gelir düzeyi, okul imkanları ve eğitim alanı ile okul iklimi algıları arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

2. Öğrencilerin cinsiyetleri, yaşları, sınıf düzeyleri, okul tipi, ailenin gelir düzeyi ve okul imkanları ile öğretmen performansı algıları arasında anlamlı ilişki olduğu bulunurken eğitim alanı ile öğretmen performansı algıları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

3. Öğrencilerin okul iklimi algılarıyla öğretmenlerin performansı algıları arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Şentürk (2010) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada örgüt iklimi ile liderlik davranışlarını betimleme ölçekleri kullanılmıştır. Niğde ili ve ilçe merkezindeki 57 ilköğretim okullarında çalışan 723 öğretmenle yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri en çok görev yönelimli liderlik davranışlarını gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

2. Öğretmenlerin okul ikliminin moral ile anlayış boyutları algılarının yüksek seviyede olduğu belirlenirken çözülme ile uzak durma boyutları algılarının ise düşük seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.

3. Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Çevik (2010) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel iklim algılarıyla iş doyumu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada örgüt iklimi ile iş doyumu anketleri kullanılmıştır. Çalışma İstanbul iline bağlı üç ilçedeki (Bakırköy, Bahçelievler ve Bağcılar) 14 ilköğretim okulundan toplam 422 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin örgütsel iklimin en çok mesleki öğretmen davranışını gösterdikleri tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin en fazla kişisel arası ilişkiler boyutu, en az ise ücret boyutunda iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

3. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile iş doyumları arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Gültekin (2012) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada örgüt iklimi ile liderlik ölçekleri kullanılmıştır. İstanbul ilindeki ilköğretim kurumlarında görevli 250 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürleri en çok dönüşümcü liderlik davranışı sergilediği ortaya çıkmıştır.

2. Öğretmen algılarının okul ikliminin moral boyutu ile anlayış boyutunda yüksek düzeyde olduğu belirlenirken, çözülme boyutu ile uzak durma boyutunda ise düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

3. Öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

İşçi, Çakmak ve Karadağ (2015) tarafından yapılan meta-analiz çalışmada, liderliğin örgütsel iklim üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. İnceleme sonucunda 270 araştırma toplanmış ve bunlardan 99 araştırma meta-analize dahil edilmiştir. Çalışmanın örneklem büyüklüğü 43698 kişiden oluşmuştur. Rastgele etkiler modeline göre yapılan analiz sonuçlarına göre liderliğin örgütsel iklim üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Belirlenen liderlik tarzı, iklim türü, yayın türü, yayın yılı ve örneklem grubu moderatörlerinden sadece liderlik türü moderatör değişken olduğu bulunmuştur.

Uysal (2015) tarafından yapılan meta-analiz çalışmada, okullarda örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisel araştırmalarının meta-analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında okul kültürü ile okul yöneticilerinin liderlik davranışı ve iletişim becerileri, öğretmenlerin iş değerleri, öğrenci başarısı; okul iklimi ile okul yöneticilerinin liderlik davranışı ve şiddet ilişkisini inceleyen 19 çalışma meta-analiz çalışmasına dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul kültürünün hem okul yöneticilerinin iletişim becerilerini hem de okul yöneticilerinin liderlik davranışlarını etkilediği ve aralarında ilişkiler bulunduğu

saptanmıştır. Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarıyla okul iklimi arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Okul kültürünün öğretmenlerin iş değerleri ve öğrenci başarısı arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Okul iklimiyle şiddet arasındaki ilişki ise negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Sönmez (2016) tarafından yapılan meta-analiz araştırmada, okullarda görevli öğretmenlerin okul iklimine yönelik görüşlerini cinsiyet ve branşa göre araştırmak ve bu konuya ilişkin genel bir görüş elde etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye özelinde öğretmenlerin okul iklimi ile ilgili görüşlerini içeren lisansüstü tezler (yüksek lisans ve doktora tezleri) ile araştırma makaleleri ele alınmıştır. Çalışmada dahil edilme kriterlerine göre 30 araştırma meta-analize dahil edilmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğü cinsiyet değişkeni için 9805, branş değişkeni için ise 3838 öğretmenden oluşmuştur. Moderatör olarak yayın yılı, örneklem bölgesi, yayın türü, ölçek türü ve eğitim kademesi olarak belirlenmiştir. Araştırmada bütün analizler rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyetin öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin samimiyet ve sınırlayıcılık boyutlarında anlamlı bir etkisinin olduğu, destekleyicilik, yönlendiricilik ve çözülme boyutlarında ise anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Diğer yandan branşın ise okul iklimin çözülme boyutunda anlamlı bir etkisinin olduğu, destekleyicilik, yönlendiricilik, samimiyet ve sınırlayıcılık boyutlarında ise anlamlı bir etkinin olmadığı saptanmıştır.

Selçuk (2016) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonları ve okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada iş motivasyonu ile okul iklimi ölçekleri kullanılmıştır. Düzce ilindeki 147 resmi ilkökul ile 90 resmi ortaokuldan toplam 379 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Öğretmenlerin okul iklimini açık iklim düzeyinde algıladıkları ortaya çıkmıştır.
2. Öğretmenlerin okul ikliminin iş birliği alt boyutu algılarının diğer okul iklimi alt boyutları algılarından daha olumlu bulunmuştur.
3. Öğretmenlerin içsel motivasyon algıları çok iyi düzeyde dışsal motivasyon algıları ise iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
4. Öğretmenlerin iş motivasyonu algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Dilbaz Sayın (2017) tarafından yapılan doktora tezinde, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okul iklimi algıları ile öğretmen performans algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Karma araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı karma yöntemiyle yürütülen çalışmada okul iklimi değerlendirme ve öğretmen performans değerlendirme ölçekleri kullanılmıştır. Çanakkale ilinde 404 öğretmen ve yönetici ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre çoklu veri kaynaklarıyla performans değerlendirme sürecindeki mezun olunan okul değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmazken cinsiyetleri, kıdemleri ve okul kademesi değişkenlerine göre ise anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okul iklimine ilişkin algıları cinsiyetleri, kıdemleri ve mezun olunan okul değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunmazken okul kademesi bakımından ise anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

3. Katılımcıların okul iklimi algılarıyla öğretmen performans algıları arasında anlamlı yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Salatan (2017) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgüt iklimi görüşleriyle öğretmen performansı görüşleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada işgören performans ölçeği ve örgüt iklimi tarama envanteri kullanılmıştır. İstanbul ili Esenyurt' ta ortaokullarda çalışan 200 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin okullarına yönelik pozitif algılarının bulunduğu tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin örgüt iklimi görüşleriyle öğretmen performansı görüşleri arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Erarslan (2018) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada okul iklimi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada Hasan Kalyoncu Üniversitesi ile Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültelerinde öğrenim gören 563 eğitim fakültesi öğrencisi ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Öğrencilerin okul iklimine ilişkin algıları üniversiteleri, öğrencilerin bölümleri ve sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık bulunurken, cinsiyetlerine göre ise anlamlı bir

farklılık olmadığı belirlenmiştir.

2. Eğitim fakültelerinde okuyan öğrencilerinin okul ikliminin öğrenme ortamı alt boyutu algılarının orta düzeyde olduğu, okula bağlılık alt boyutunda düşük düzeyde ve iletişim alt boyunda ise yüksek düzeyde algılarının bulunduğu tespit edilmiştir.

Alpay (2019) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ortaokullarda görevli öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stilleri algısıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada okul iklimi ve liderlik stilleri ölçekleri kullanılmıştır. Manisa ilinde çalışan 520 ortaokul öğretmeni ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin algılarına göre ortaokul yöneticilerinin en çok dönüşümcü liderlik stillerini kullanırken, en az ise serbest bırakıcı liderlik stillerini sergiledikleri belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin okul iklimi algıları orta düzeyde ve pozitif yönlü bulunduğu belirlenmiştir.

3. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin liderlik stilleri algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dönük (2019) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ortaokulda görev yapan matematik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile okul iklimi ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada örgütsel bağlılık, Maslach tükenmişlik ve okul iklimi ölçekleri kullanılmıştır. Malatya ilinde bulunan ortaokullar ve imam hatip ortaokullarda çalışan 312 matematik öğretmeni ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri algıları ile örgütsel bağlılık algıları ve okul iklimi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu bulunmuştur.

2. Katılımcıların duygusal bağlılık ve okul iklimi algıları tükenmişliklerini negatif yönde buna karşın devam bağlılıkları ise tükenmişliklerini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Yıldız (2021) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, liselerde görevli öğretmenlerin okul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada örgütsel iklim ve ruhsal liderlik ölçekleri kullanılmıştır. İstanbul iline bağlı Gaziosmanpaşa ilçesinde liselerde çalışan 340 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Öğretmenlerin okul müdürlerinin ruhsal liderliğe ilişkin algılarının “çok katıldıkları” düzeyinde olduğu saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel iklime ilişkin algılarının “genellikle katıldıkları” düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

3. Öğretmenlerin okul müdürlerinin ruhsal liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2021) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ilkököl, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği algılarıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada okul iklimi ve sosyal adalet liderliği ölçekleri kullanılmıştır. Gaziantep ilinde çalışan 776 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği ile okul iklimine yönelik algılarının yüksek seviyede olduğu bulunmuştur.

2. Öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği algılarıyla okul iklimi algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

2.4.2. Örgütsel İklim ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sellers (1984) tarafından yapılan doktora tezinde, öğretmenlerin ile müdürlerin algılarına göre müdürlerin liderlik tarzlarıyla okul iklimi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada okul iklimini ölçmek için CFK School Climate Profile ve liderliği ölçmek için (Lead Self and Lead Other) anketleri kullanılmıştır. Amerika Oklahoma'da rastgele seçilen 66 ilköğretim ve 66 ortaokul öğretmeni ile 17 okul müdürü ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Okul müdürlerinin algılarına göre müdürler en çok ilişki odaklı bir liderlik tarzı uyguladıkları ortaya çıkmıştır.

2. Müdürler, liderlik tarzlarına uyum sağlama konusunda kendilerini öğretmenlerden daha etkili görme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

3. Katılımcıların algılarına göre okul müdürlerinin liderlik tarzlarıyla okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Sutherland (1994) tarafından yapılan çalışmada, ilkököl ile ortaokulda çalışan

öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada okul iklimini ölçmek için öğretmen algısı ölçeği kullanılmıştır. Amerika Chicago'nun (Illinois) güney bölgesinde bulunan dört ilkokul ve bir ortaokulda görevli 150 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda, katılımcıların görüşlerine göre olumlu okul ikliminin özelliklerinin saygı, güven, besleyici, özenli, yüksek moral ve akademik gelişim olduğu saptanmıştır.

John ve Taylor (1999) tarafından yapılan çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin okul müdürlerinin liderlik tarzı ve okul iklimi görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada Liderlik Görüşü (LOQ), Örgütsel Bağlılık (OCQ) ve Örgütsel İklim Tanımlama- Rutgers İkincil (OCDQ-Rs) anketleri kullanılmıştır. Filipinler'de 20 ortaokulda görev yapan 227 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık görüşlerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur.
2. Ortaokul öğretmenlerin müdürlerin liderlik tarzlarına yönelik görüşlerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.
3. Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimine yönelik görüşlerinin çok yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
4. Ortaokul öğretmenlerinin müdürlerin liderlik tarzları ve okul iklimi görüşleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık görüşleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

DiPaola ve Tschannen-Moran (2001) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okullardaki örgütsel vatandaşlık davranışı ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada Okul İklim Endeksi (SCI) ile Okullarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OCBSS) anketleri kullanılmıştır. Amerika Ohio'daki 139 okulda görev yapan 1391 öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonucunda katılımcıların örgütsel vatandaşlık algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Mendel vd. (2002) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ile müdürlerin liderlik davranışlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada liderlik tarzı ve okul iklimi anketleri kullanılmıştır. Amerika Missouri'deki 39 ilkokulda görev yapan 169 öğretmen ile yürütülen araştırma

sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Müdürlerin çoğunluğunun öğretmenlerin algılarına dayanarak işbirlikçi bir liderlik tarzı sergilediği bulunmuştur.

2. İşbirlikçi liderlik tarzını uygulayan müdürler olumlu okul iklimi üzerindeki en yüksek ortalama puanlara katkıda buldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle, olumlu bir okul ortamına katkıda bulunmak için en çok arzu edilen liderlik tarzının işbirlikçi lider tarzı olduğu ortaya çıkmıştır.

Xiaofu ve Qiwen (2007) tarafından yapılan çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algılarıyla öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada okul iklimi ile iş doyum anketleri kullanılmıştır. Çin'in Hunan eyaletinde 229 ortaokul öğretmen aracılığıyla yürütülen araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Ankete katılan okullarda öğretim ve kişilerarası iklimin oldukça iyi olduğu diğer yandan ise okul yönetimi iklimi ve çalışma ortamının yetersiz olduğu belirlenmiştir.

2. Öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır.

3. Öğretmenlerin okul iklimi algıları ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Shaw (2009) tarafından yapılan doktora tezinde, ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri ile okul yöneticilerinin okul liderliği ve okul iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada Liderlik Davranışı Tanımlama Form XII (LBDQ) ile Örgütsel İklim Tanımlama (OCDQ-RE ile OCDQ-RM) anketleri kullanılmıştır. Amerika Carolina'da bulunan 19 ilköğretim ve 6 ortaokulda görevli 17 müdür ve 184 öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin algılarına göre okul liderliği alt boyutlarıyla ile okul ikliminin "Destekleyici Müdür Davranışı" alt boyutu arasında güçlü şekilde ilişkinin olduğunu belirlenmiştir.

2. Okul yöneticilerinin algılarına göre okul liderliği alt boyutlarıyla okul ikliminin "Yönlendirici Müdür Davranışı" alt boyutu arasında güçlü şekilde ilişkinin olduğunu bulunmuştur.

3. Öğretmenlerin okul liderlik stili algıları ile okul iklimi algıları arasında zayıf

düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Smith (2009) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim öğretmenlerinin okul iklimi ve öğretmen bağlılığı görüşleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada “Örgütsel Bağlılık Anketi (OCQ)” ile “Örgütsel İklim İndeksi (OCI)” kullanılmıştır. Amerika Alabama'daki 34 ilkokulda görevli 522 öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır.

1. Öğretmen bağlılığının en önemli yordayıcısının öğretmen profesyonelliği olduğu belirlenmiştir.

2. Katılımcıların okul iklimi görüşleri ile öğretmen bağlılığı görüşleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Black (2010) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin ve müdürlerin hizmetkar liderlik görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Karma araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada “Örgütsel Liderlik Değerlendirmesi (OLA)” ve “Örgütsel İklim Tanımlama Anketi (OCDQ-RE)” ölçekleri kullanılmıştır. Kanada'nın Ontario eyaletinde bulunan bir Katolik okulunda çalışan 231 öğretmen ve 15 müdür ile yürütülen araştırmanın sonucunda, katılımcıların hizmetkar liderlik görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Raza (2010) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürleri ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimin üniversitede çalışan öğretmenlerinin performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada örgütsel iklim ve öğretmen performansı anketleri kullanılmıştır. Hindistan'ın Pencap eyaletinde yüksekokullarda görev yapan 70 müdür ve 350 öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Devlet üniversitelerinin büyük çoğunluğunun açık ve özerk iklime sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Açık ve özerk iklimlere sahip üniversitelerde görev yapan öğretmenler, babacan veya kapalı iklimlere sahip üniversitelerde görev yapan öğretmenlere göre çok daha iyi performans gösterdikleri saptanmıştır.

2. Katılımcıların açık iklim algıları ile öğretmen performansı algıları arasında anlamlı düzeyde çok yüksek anlamlı ve pozitif ilişkinin bulunduğu ancak babacan ve kapalı iklimlerin öğretmen performansı ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Arora, Nuseir, Nusair ve Arora (2012) tarafından yapılan meta-analiz çalışmada,

örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. İnceleme sonucunda 256 araştırmaya ulaşılmıştır. Dahil edilme ve hariç tutma kriterleri neticesinde 106 araştırma meta-analize çalışmasına dahil edilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde olumsuz örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunduğu saptanmıştır. Olumlu örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada çalışanların örgütsel bağlılığının artırılması ve örgütte kalmaları için olumlu iklimin önemli olduğu vurgulanmıştır.

Pulleyn (2012) tarafından yapılan doktora tezinde, ortaokul öğretmenlerinin müdürlerin liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada “Liderlik Uygulamaları Envanteri (LPI)” ve ortaokullar için “Örgütsel İklim Tanımlama Anketi (OCDQ-RM)” kullanılmıştır. Amerika Nevada’da 6 ortaokulda görev yapan 161 öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Erkek öğretmenler, müdürleri kadın öğretmenlere göre daha kısıtlayıcı olarak algıladıkları ortaya çıkmıştır.
2. Genel olarak öğretmenlerin algılarına göre müdür davranışlarının okul iklimi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.
3. Katılımcıların müdürlerin liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

Steffgen, Recchia ve Viechtbauer (2013) tarafından yapılan meta-analiz araştırmada, okul iklimi ile okul şiddeti arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada iki uzman tarafından ilgili literatür gözden geçirilmiş okul iklimi ile okul şiddeti arasındaki ilişkiyi içeren 145 makaleyi ulaşılmıştır. Dahil edilme ve hariç tutma kriterleri neticesinde 36 çalışma meta-analize dahil edilmiştir. Araştırmaların korelasyon değerleri -.02 ile -.53 arasında değiştiği bulunmuştur. Rastgele etki modeline göre yapılan analiz sonuçları incelendiğinde okul iklimiyle okul şiddeti arasında orta düzeyde etki büyüklüğü tespit edilmiştir.

Dixon (2013) tarafından yapılan doktora tezinde, liselerde görevli katılımcıların müdürlerin hizmetkar liderliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen araştırmada “Hizmetkar Liderlik (SLS)”, “Örgütsel İklim İndeksi (OCI)” ve “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (OCB)” ölçekleri kullanılmıştır. Amerika Alabama’da

bulunan 41 devlet lisesinde görev yapan 708 katılımcı ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Katılımcıların müdürlerin hizmetkar liderlik davranışları görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

2. Katılımcıların müdürlerin hizmetkar liderlik davranışları görüşleriyle okuldaki örgütsel vatandaşlık davranışları görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

3. Ayrıca katılımcıların görüşlerine göre okul iklimi üzerinde hizmetkar liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışının etkisi test edilmiştir. Elde edilen sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışının okul iklimi üzerinde daha büyük belirleyici olduğu bulunmuştur.

McCarley vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada, lise öğretmenlerinin müdürlerin dönüşümsel liderlik davranışları algılarıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada "Çok Faktörlü Liderlik" ile "Örgütsel İklim Tanımlama" anketleri kullanılmıştır. Amerika Teksas' ta bulunan 5 lisede görev yapan 399 öğretmen ile yürütülen çalışma sonuçları incelendiğinde, lise öğretmenlerinin dönüşümsel liderlik algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

LaRoche (2014) tarafından yapılan doktora tezinde, ilköğretim öğretmenlerinin müdürlerin liderlik tarzı algılarıyla okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada "Liderlik Uygulamaları Envanteri (LPI)" ve "Örgütsel İklim Tanımlama (OCDQ-RE)" anketleri uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini Amerika Kuzey Nevada'daki 11 ilköğretim okulunda görev yapan 275 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin "meslektaş ve destekleyici" iklim alt boyutlarına ilişkin algıları yüksek düzeyde ve "ayrılma" alt boyutu algıları ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin "kısıtlayıcı ve ayrılma" iklim alt boyutlarına ilişkin algıları yüksek düzeyde ve "meslektaşlık" alt boyutu algıları ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

3. Öğretmenlerin müdürlerin liderlik tarzı algıları ile okul iklimi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Ghavifekr ve Pillai (2016) tarafından yapılan çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada öğretmenlerin iş

memnuniyeti anketi ile örgütsel iklim indeksi kullanılmıştır. Malezya'nın Sabah kentinin Penampang ilçesindeki 6 devlet ortaokulundan 245 öğretmen ile yürütülen çalışma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin işlerinden oldukça memnun oldukları ve iş tatminine en büyük katkının sorumluluk faktörü olduğu bulunmuştur.
2. Araştırmaya katılan ortaokulların olumlu ve açık bir iklime sahip olduğu tespit edilmiştir.
3. Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarıyla öğretmenlerin iş doyumu algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Lane (2016) tarafından yapılan doktora tezinde, dönüşümsel liderlikle okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada müdür liderlik anketi ve okul iklimi değerlendirme aracı kullanılmıştır. Amerika Teksas' ta bulunan 3 okuldan 197 katılımcı ile yürütülen araştırmanın sonucunda, katılımcıların dönüşümsel liderlik algılarıyla okul iklimi algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Dönüşümsel liderlik faktörlerinin okul iklimi faktörlerini etkilediği ve dönüşümsel liderliğin okul ikliminin en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Othman ve Kasuma (2017) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul iklimi görüşleriyle öğretmen bağlılığı görüşleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada Malezya'nın Sri Aman bölgesinde bulunan 5 ilköğretim okulunda görev yapan 131 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. İlköğretim öğretmenlerinin okul iklimi görüşlerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur.
2. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık görüşlerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
3. İlköğretim öğretmenlerinin okul iklimi görüşleriyle öğretmen bağlılığı görüşleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Damanik ve Aldridge (2017) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin algılarına göre müdürlerin liderliği, okul iklimi ve öğretmenlerin öz-yeterlik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada veriler yapısal eşitlik modellemesi ile analiz yapılmıştır. Endonezya'da 27 liseden seçilen 604

öğretmen ile yürütülen araştırmanın sonucunda, lise öğretmenlerinin algılarına göre müdürlerin liderlik stili, okul iklimi ve öğretmen öz yeterliği algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Reaves, McMahon, Duffy ve Ruiz (2018) tarafından yapılan meta-analiz çalışmada, okul ikliminin öğrenci çıktıları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. İncelemeler sonucunda meta-analiz araştırmasına 13 makale dahil edilmiştir. Bireysel çalışmalardan sağlanan korelasyonel veriler kullanılarak çalışmada etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda okul iklimiyle problemlerli davranışlar arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Roy (2019) tarafından yapılan doktora tezinde, öğretmenlerin müdürlerin liderlik uygulamaları görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada “Liderlik Uygulamaları Envanteri (LPI)” ile “Okul Personeli Anketi” kullanılmıştır. Amerika Georgia’da liselerde görev yapan 197 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

1. Öğretmenlerin müdürlerin liderlik uygulamaları görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin müdürlerin liderlik uygulamaları alt boyutları görüşleriyle okul iklimi görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Khan (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin okul iklimi algılarıyla örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada Hoy, Smith ve Sweetland tarafından geliştirilen “Örgütsel İklim İndeksi (OCI)” ve Mowday, Steers ve Porter tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Questionnaire (OCQ)” anketleri kullanılmıştır. Pakistan Karachi’de ilkokullarda görev yapan 230 öğretmen ile yürütülen araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

1. İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algılarıyla örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır.

2. Okul ikliminin meslektaş liderliği ile akademik başarı alt boyutlarının öğretmen bağlılığı ile anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu diğer yandan kurumsal kırılabilirlik alt boyutunun ise öğretmen bağlılığı ile anlamlı düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkisinin bulunduğu belirlenmiştir.

3. Araştırmada okul ikliminin meslektaş liderliği ile kurumsal kırılganlık alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığının yordayıcıları olduğu ortaya çıkmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde örgüt iklimi, örgütsel iklim ve okul iklimi konularında birçok çalışmanın yapıldığı görölmüştür. Bu çalışmalarda örgütlere hâkim olan iklim ve bu iklimin örgütsel yaşama dair etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’de yapılan örgütsel iklim ve etkilediği örgütsel davranışlar ile ilgili tezlerin ve araştırma makalelerinin bir bütün olarak, meta analiz yöntemiyle değerlendirilmesinin, eğitim kurumlarının örgütsel iklimi ile ilgili büyük resmin görölmesi ve anlaşılması açısından ilgili literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir. Çünkü bireysel araştırmalardan elde edilen sonuçlar kısıtlı ölçüde bilgiler verdiği için bu araştırma sonuçlarının genellenmesi zorlaşmaktadır. Bu gibi durumlarda meta-analiz çalışmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Meta-analiz çalışması ilgili literatürde çok sayıdaki araştırma sonuçlarını birleştirilerek konuya daha geniş bir perspektiften bakabilmeyi sağlamaktadır. Örgütler açısından önemli bir faktör olan örgütsel iklim ve onunla ilişkili diğer örgütsel değerkenler üzerinde yapılacak bir meta analiz araştırması ile hem söz konusu değerkenler konusunda genel bilgilere ulaşmak mümkün olacak hem de bu kapsamda daha sonra yapılacak araştırmalara yol gösterilmiş olacaktır. Ayrıca örgütsel iklim ve ilişkili olduğu değerkenler konusunda yapılacak bir meta-analiz araştırması sonucunda ulaşılacak genel sonuçların, politika yapıcılara alacağı kararlarda referans olacağı değerlendirilmektedir. Öte yandan, Türkiye özelinde örgütsel iklim konusunda geniş kapsamlı bir meta-analiz çalışması henüz yapılmamış olduğundan, bu kapsamda yapılacak bir araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

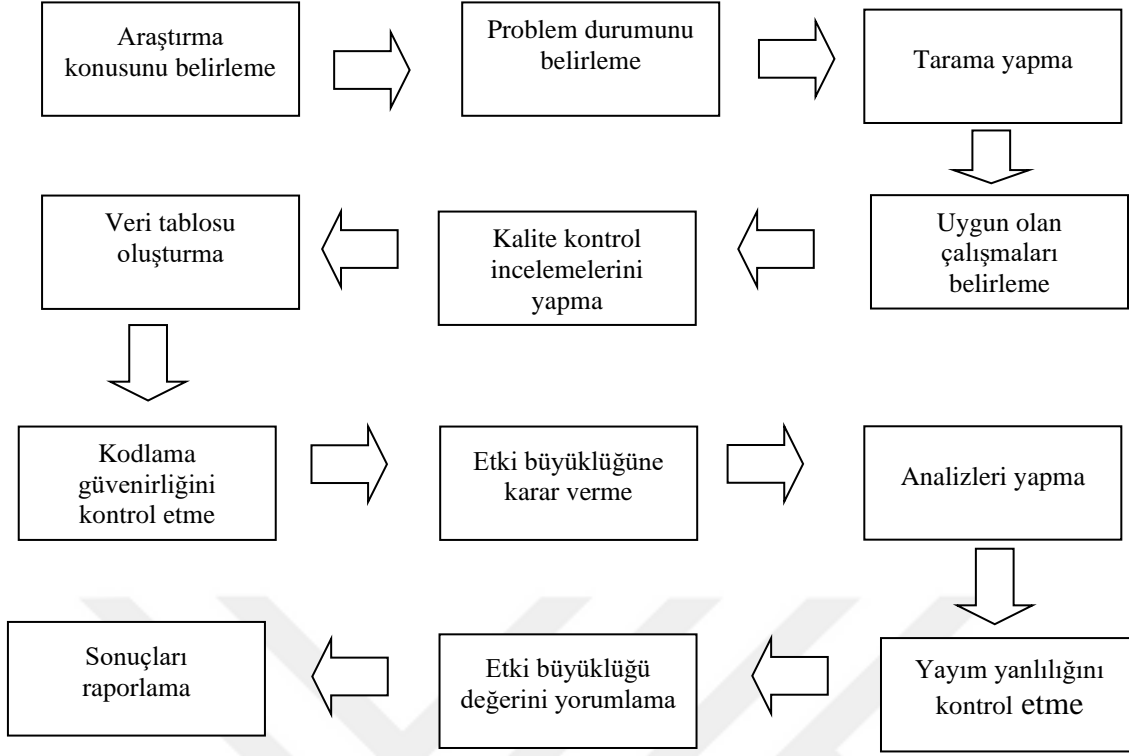
BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, veri toplama süreci, ilgili araştırmaların meta analize dâhil edilme ve hariç tutulma kriterleri, verilerin kodlanması, raporlanması ve analizi ile güvenilirlik ve geçerlik hesaplamalarına ilişkin bilgi ve açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada eğitim kurumlarındaki örgütsel iklim konusunu ele alan çalışmaların sonuçlarına göre örgütsel davranış değişkenlerinin (liderlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) örgütsel iklime etkisini belirleyebilmek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden biri olan meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz yöntemi bir konuda benzer araştırmaların belli kriterlere göre gruplanması, bu araştırmaların nicel bulgularının birleştirilip yeniden yorumlanması şeklinde açıklanabilir (Dinçer, 2014, s. 4). Meta-analiz yöntemi araştırma bulgularını bütünleştirmek amacıyla bireysel çalışmalardan elde edilen analiz sonuçlarının istatistiksel analizi şeklinde tanımlanabilir (Glass,1976, s. 3). Meta-analiz, analize dâhil edilen çalışmalarda değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü belirtmek için belirli ölçümleri kullanan nicel bir tekniktir. Bu teknikte, tek bir araştırmadan elde edilen sonuçların aksine, birden çok araştırmanın sonuçları dikkate alınmaktadır (Shelby ve Vaske, 2008). Meta-analizin genel amacı bir araştırma grubu hakkında özet sonuçlara ulaşabilmek için daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarını birleştirmektir (Ellis, 2010, s.97; Şen ve Yıldırım, 2020, s. 8). Meta-analiz çalışmasını yürütmek için bir dizi temel adım bulunmaktadır. Bunlar; (a) problemi kavramsallaştırma ve işlemselleştirme (b) veri toplama ve işleme, (c) analiz ve (d) raporlama şeklinde ifade edilmektedir (Shelby ve Vaske, 2008, s. 99). Meta-analiz yönteminde analizlerin gerçekleştirilmesi için araştırmacıların belli adımları takip etmeleri gerekir. Meta-analizin adımlarına ilişkin akış şeması Şekil 3.1’te gösterilmiştir (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 10).



Şekil 3. 1. Meta-Analizin Adımları Akış Şeması (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 10).

Şekil 3. 1’de görüldüğü gibi meta-analizin birinci ve ikinci adımlarını konu ve problem durumunun belirlenmesi oluşturmaktadır. Üçüncü adımda ekleme ve çıkarma ölçütleri belirlenmekte ve bu ölçütlere göre taramalar yapılmaktadır. Dördüncü adımda taranan çalışmalar arasından araştırmanın amacına uygun olan çalışmalara karar verilmektedir. Beşinci adımda uygun olduğuna karar verilen çalışmaların kalite kontrolü yapılmakta, altıncı ve yedinci adımlar ise veri tablosu oluşturularak kodlama güvenilirliği çalışmalarından oluşmaktadır. Sekizinci adımda çalışmalarının etki büyüklüğüne karar verilirken, dokuzuncu adımda çalışmanın analizleri yapılmaktadır. Onuncu adımda çalışmaların yayın yanlılığı kontrol edilmekte, on birinci adımda ortalama etki büyüklüğü değerleri yorumlanmakta, son adımı oluşturan on ikinci adımda ise elde edilen bulgu ve sonuçlar rapor haline getirilmektedir.

3.2. VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmanın amacına uygun olarak Türkiye’de Ocak 1988 ile Ağustos 2022 tarihleri arasında eğitim kurumlarında örgütsel iklim konusunda nicel yöntemlerle yapılmış yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yayınlanmış araştırma makaleleri bu çalışmanın kapsamını oluşturmaktadır. Örgütsel iklim konusunda yapılan tezlere ulaşabilmek için YÖK Ulusal Tez Merkezi ile Proquest veri tabanları üzerinden, araştırma makalelerine

ise Education Resources Information Center (ERIC), Web of Science, EBSCOhost, Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM), DergiPark ve Google Akademik veri tabanları üzerinden ulaşılmıştır. Bu amaçla, veri tabanları üzerinde “okul iklimi”, “örgüt iklimi”, “örgütsel iklim”, “school climate”, “organizational climate” kelimeleri kullanılarak tarama yapılmıştır.

Meta-analiz çalışmalarında dahil edilme kriterleri meta-analize dahil edilecek çalışmaların özellikleri hakkında bir dizi açık ifadeler kümesi olarak ifade edilebilir (Card, 2012, s. 38). Bir konu hakkında tüm bireysel çalışmaların meta analize dahil edilmesi uygun değildir. Çünkü tüm çalışmaların meta-analize dahil edilmesi hatalı ve yanlış sonuçların bulunmasına neden olabilmektedir. Bu yüzden meta analiz çalışmasına dahil edilecek olan çalışmalarının belirlenebilmesi için belli kriterler söz konusudur (Bakioğlu ve Özcan, 2016, s. 14). Bir meta-analiz çalışmasında, dahil edilen çalışmaların yanı sıra hariç tutulan çalışmaların da bir listesinin belirlenmesi gerekmektedir. Hariç tutulan her çalışma için hariç tutulma nedenleri açıklanmalıdır (Whitehead, 2002, s. 14-15). Bu bağlamda araştırmaya dahil edilen çalışmaların belirlenmesinde kullanılan dahil edilme ve hariç tutma kriterleri Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3. 1. Çalışmaların Dahil Edilme ve Hariç Tutma Kriterleri

Dahil Edilme Kriterleri	Hariç Tutma Kriterleri
1-Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile ilgili yapılmış çalışmalar Ocak 1988 ile Ağustos 2022 tarihleri arasında kapsamaktadır.	1-Örneklem grubu farklı (veliler, öğrenciler, denetmenler, eğitim kurumlarında çalışan diğer personeller ve diğer alanlarda çalışanlar) olan çalışmalar kapsama alınmamıştır.
2-Örnekleme Türkiye sınırları içinde gerçekleştirilmiş olan çalışmalar dahil edilmiştir.	2-Nitel bulgulara sahip çalışmalar değerlendirme dışında tutulmuştur.
3-Yayınlanmış ve yayınlanmamış yüksek lisans ve doktora tezleri ile hakemli dergilerde yayınlanmış araştırma makaleleri kapsama alınmıştır.	3-Tezden üretilmiş makaleler ve bildirimler dahil edilmemiştir.
4-Örneklem grubu öğretmenler olan araştırmalar dahil edilmiştir.	4-Meta-analiz için yeterli nicel verisi (örneklem sayısı (n) ve korelasyon değerleri (r)) olmayan araştırmalar değerlendirme dışında tutulmuştur.
5-Eğitim kurumlarındaki örgütsel ikliminin bazı değişkenlerle (liderlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) ilişkisi olan araştırmalar çalışmaya dahil edilmiştir.	
6-Yeterli nicel verileri (örneklem sayısı (n) korelasyon değerleri (r)) olan araştırmalar dahil edilmiştir.	

3.2.1. Araştırmalara Ait Betimsel Özellikler

Meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait betimsel özellikler; yayın yılı, yayın türü, araştırmanın yapıldığı eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti, örneklem sayısı ve bağımsız değişkenleri şeklinde sıralanabilir.

Araştırmaların yayın yıllarına ait bilgiler aşağıda Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3. 2. Araştırmaların Yayın Yılları

Yayın Yılı	alışma Sayısı (k)	Yüzde (%)
1988	1	1,4
1998	1	1,4
2003	1	1,4
2005	1	1,4
2007	1	1,4
2008	3	4,1
2009	2	2,7
2010	2	2,7
2011	2	2,7
2012	5	6,8
2014	8	11,0
2015	4	5,5
2016	2	2,7
2017	8	11,0
2018	6	8,2
2019	6	8,2
2020	6	8,2
2021	9	12,3
2022	5	6,8
Toplam	73	100

Tablo 3.2’ye göre en çok yayının % 12,3 (k=9) ile 2021 yılında yapıldığı, bunu sırasıyla %11,0 (k=8) ile 2014 ve %11,0 (k=8) ile 2017 yıllarında yapılan çalışmaların izlediğı anlaşılmaktadır. En az yayın yapılan yıllar ise % 1,4 (k=1) ile 1988, % 1,4 (k=1) ile 1998, % 1,4 (k=1) ile 2003, % 1,4 (k=1) ile 2005 ve % 1,4 (k=1) ile 2007 yılları olmuştur.

Araştırmaların yayın türüne ait bilgiler Tablo 3.3’te sunulmuştur.

Tablo 3. 3. Araştırmaların Yayın Türü

Yayın Türü	alışma Sayısı (k)	Yüzde (%)
Yüksek Lisans Tezi	50	68,5
Doktora Tezi	7	9,6
Makale	16	21,9
Toplam	73	100

Tablo 3.3’e bakıldığında, araştırmaların en çok %68,5 (k=50) ile yüksek lisans tezi, en az ise %9,6 (k=7) ile doktora tezi olarak yapılmış olduğı, 16 araştırmanın (%21,9) ise

araştırma makalesi olarak yayımlandığı görülmektedir.

Araştırmaların yapıldığı eğitim kademesine ait bilgiler Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

Tablo 3. 4. Araştırmaların Yapıldığı Eğitim Kademesi

Eğitim Kademesi	Çalışma Sayısı (k)	Yüzde (%)
Okul Öncesi	3	4,1
İlkokul	8	11,0
İlkokul-Ortaokul	5	6,8
İlköğretim	18	24,7
Ortaokul	6	8,2
Ortaokul-Lise	2	2,7
Lise	7	9,6
Özel Eğitim	1	1,4
Özel Öğretim	2	2,7
Tüm Kademeler	21	28,8
Toplam	73	100

Tablo 3.4'e göre araştırmaların en çok %28,8 (k=21) ile tüm eğitim kademelerinde yapıldığı, %24 (k=18) ile ilköğretim kademesinin izlediği, en az araştırmanın ise %1,4 (k=1) ile özel eğitim kademesinde yapıldığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaların yapıldığı bölgelere ait bilgiler Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3. 5. Araştırmaların Yapıldığı Bölge

Bölge	Çalışma Sayısı (k)	Yüzde (%)
Akdeniz Bölgesi	4	5,5
Doğu Anadolu Bölgesi	7	9,6
Ege Bölgesi	8	11,0
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	9	12,3
İç Anadolu Bölgesi	9	12,3
Karadeniz Bölgesi	6	8,2
Marmara Bölgesi	26	35,6
Türkiye Geneli	4	5,5
Toplam	73	100

Tablo 3.5 incelendiğinde, araştırmaların en çok %35,6 (k=26) ile Marmara Bölgesi'nde yapıldığı, bunu %12,3 (k=9) ile Güneydoğu ve İç Anadolu bölgelerinin izlediği, en az araştırmanın ise %5,5 (k=4) ile Akdeniz Bölgesi ve Türkiye genelinde yapılmış olduğu görülmektedir.

Araştırmacıların cinsiyetlerine ait bilgiler Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3. 6. Araştırmacının Cinsiyeti

Araştırmacının Cinsiyeti	Çalışma Sayısı (k)	Yüzde (%)
Erkek	42	57,5
Kadın	28	38,4
Karma	3	4,1
Toplam	73	100

Tablo 3.6'ya bakıldığında, araştırmaların %57,5'inin (k=42) erkek, %38,2'nin kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı, %4,1'inin ise (k=3) erkek ve kadın araştırmacılar tarafından yapılan ortak çalışmalar olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmalarda bağımsız değişkenlere ait bilgiler Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3. 7. Bağımsız Değişkenler

Bağımsız Değişkenler	Çalışma Sayısı (k)	Yüzde (%)
Liderlik	36	45,6
İş Doyumu	11	13,9
Örgütsel Bağlılık	10	12,7
Tükenmişlik	8	10,1
Örgütsel Güven	5	6,3
Motivasyon	5	6,3
Performans	4	5,1
Toplam	79	100

Araştırmaya dâhil edilen bazı çalışmalarda birden fazla örgütsel özellik ele alınmış olduğu için 73 bağımsız çalışmadan toplam 79 veri seti elde edilmiştir. Tablo 3.7 incelendiğinde, bu bağlamda bağımsız değişkenlerden elde edilen veri setinde en çok 45,6 (k=36) ile liderlik konusunda yapılan araştırmaların yer aldığı, bunu %13,9 (k= 11) ile iş doyumunu ve %12,7 (k= 10) ile örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmaların izlediği görülmektedir. Yine Tablo 3.7'de en az araştırmacının %5,1 (k=4) ile performans konusunda yapılmış olduğu anlaşılmaktadır.

Bağımsız değişkenlerin örneklem sayılarına ait bilgiler Tablo 3.8'de sunulmuştur.

Tablo 3. 8. Bağımsız Değişkenlerin Örneklem Sayısı

Bağımsız Değişkenler	Örneklem Sayısı (n)
Liderlik	13693
İş Doyumu	16705
Örgütsel Bağlılık	4030
Tükenmişlik	3221
Örgütsel Güven	2178
Motivasyon	2031
Performans	1277
Toplam	43135

Tablo 3.8 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerden elde edilen veri setinde örneklem sayısının en çok 16705 ile iş doyumu konusunda yapılan araştırmalardan elde edildiği görülmektedir. Bunu sırasıyla 13693 ile liderlik, 4030 ile örgütsel bağlılık konusunda yapılan araştırmaların izlediği anlaşılmaktadır. Yine Tablo 3.8’de görüldüğü gibi en düşük örneklem sayısı 1277 ile performans konusunda yapılan araştırmalardan elde edilmiştir.

3.2.2. Kodlama Yöntemi

Araştırma sorularının ya da hipotezlerin belirlenmesinden sonra her bir bireysel araştırmanın gruplandırılması yani kodlanması gerekir (Dinçer, 2014, s. 44). Kodlama işlemi bir veri ayıklama işlemidir. Bu işlem, çalışmalardaki karmaşık bilgilerin içinden daha net ve çalışmaya uygun verilerin çıkarılması şeklinde açıklanabilir (Karadağ vd., 2016, s.113). Kodlama formu, meta-analize dâhil edilen çalışmalardan belirlenen bağımsız değişkenlerle ilgili bilgilerin kodlanarak sayısal verilere dönüştürülmesinde kullanılmaktadır (Dağyar ve Kasalak, 2018, s. 971). Bu araştırmada kapsamlı bir literatür araştırması sonucunda dahil edilme ve hariç tutma kriterleri de dikkate alınarak bir kodlama formu oluşturulmuştur. Çalışmada oluşturulan kodlama formu Tablo 3. 8’de gösterilmiştir.

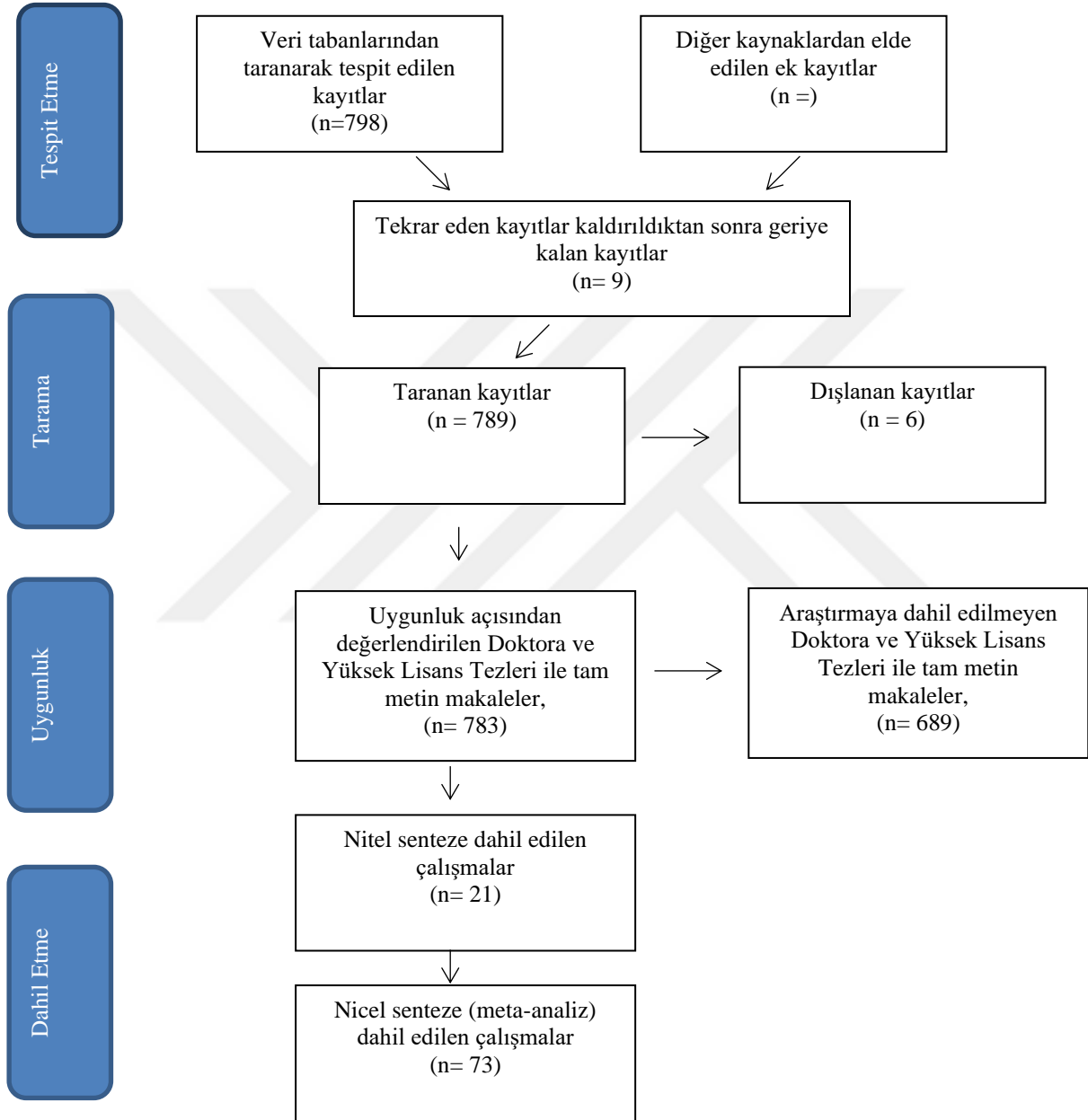
Tablo 3. 9. Kodlama Formu

Birinci Bölüm (Çalışmanın Kimliği)	İkinci Bölüm (Veriler)
Çalışmanın Kodu	Çalışmanın Örneklem Sayısı (n)
Çalışmanın Yazarı/Yazarları	Çalışmanın Korelasyon Değeri(r)
Çalışmanın Yılı	
Araştırmacının Cinsiyeti	
Çalışmanın Yayın Türü	
Çalışmanın Yapıldığı Eğitim Kademesi	
Çalışmanın Yapıldığı Bölge	
Bağımsız Değişken	

Tablo 3.8’de görüldüğü gibi, kodlama formu çalışmanın kimliği ve veriler olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmanın kimliğini tespit etmek amacıyla çalışmanın yazarı/yazarları, çalışmanın yılı, araştırmacının cinsiyeti, yayın türü, çalışmanın yapıldığı eğitim kademesi, çalışmanın yapıldığı bölge ve bağımsız değişken yer almaktadır. İkinci bölümde ise çalışmaların örneklem sayısı ve korelasyon değerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.2.3. Raporlama

Araştırmada dahil edilme ve hariç tutma kriterleri dikkate alınarak tarama işlemleri gerçekleştirilmiş, bu işlemler sonucunda 73 çalışmadan 79 etki büyüklüğü belirlenerek meta analize dahil edilmiştir. Tarama sonucu ulaşılan çalışmalara ait akış şeması Şekil 3.2’de gösterilmiştir. (Aşık ve Özen, 2019, s. 237).



Şekil 3. 2. Meta-analiz için Prizma Akış Şeması (Aşık ve Özen, 2019, s. 237).

Gürbüz ve Dede (2018) tarafından yapılan araştırmada belirtilmemiş olan r korelasyon değerine ulaşmak için ilgili yazarlarla iletişim kurulmuş ve r korelasyon değeri elde edilmiştir. Ayrıca Bakkal (2020) tarafından okul iklimi ile liderlik ve okul iklimi ile motivasyon ilişkisi

üzerine yapılan araştırma, Dönük (2019) tarafından okul iklimi ile tükenmişlik ve okul iklimi ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yapılan araştırma, Küçük (2008) tarafından örgüt iklimi ile liderlik ve örgüt iklimi ile performans ilişkisi üzerine yapılan araştırma ile Kocaoğlu (2022) tarafından okul iklimi ile liderlik ve okul iklimi ile tükenmişlik ilişkisi üzerine yapılan araştırmadan ikişer etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Polat (2019) tarafından örgüt iklimi ile iş doyumu, örgüt iklimi ile tükenmişlik ve örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yapılan araştırmadan ise üç farklı etki büyüklüğü hesaplanmıştır.

3.2.4. Çalışmanın Etik İzni

Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan meta-analiz çalışması olmasından dolayı etik kurul kararı ve iznine gerek duyulmamıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN GÜVENİRLİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ

Meta-analiz çalışmalarında, araştırmanın güvenilirliği için kodlama sürecinde kodlayıcılar arasında güvenilirliğin sağlanması önemlidir. Araştırmada bu bağlamda çalışmanın kimliği ile içeriğini açıklayan ve çalışmaların verilerini gösteren bir kodlama protokolü ve formu oluşturulmuştur. Daha sonra çalışmada en az iki kodlayıcı tarafından meta analize dahil edilecek çalışmalardaki veriler ayrı ayrı kodlama formuna işlenmiştir. Çalışmada kodlama süreci tamamlandıktan sonra kodlayıcıların verdikleri değerler arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla eşleştirilmiş t testi analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucu Tablo 3.9.'da gösterilmiştir.

Tablo 3. 10. Kodlayıcıların Verdikleri Değerlere Ait Eşleştirilmiş T- testi Sonuçları

	N	X	SS	sd	t	p
Kodlayıcı 1	79	0,33	0,36	78	1,50	,137
Kodlayıcı 2	79	0,30	0,34			

Tablo 3.9'a göre p değeri ,137 olarak tespit edilmiştir. Bu değer kodlayıcıların verdikleri değerler arasında bir farkın olmadığını göstermektedir ($p>0.05$). Öte yandan, kodlayıcılar arasındaki uyumu belirlemek amacıyla sınıf içi korelasyon katsayısına (ICC) bakılmıştır. Bu analiz sonucu Tablo 3.10.'da gösterilmiştir.

Tablo 3. 11. Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı Sonuçları

	ICC	Alt Limit	Üst Limit	p
Mutlak Uyum (Single)	,87	0,803	0,915	,000
Tutarlılık (Average)	,93	0,891	0,955	,000

Tablo 3. 10'a göre sınıf içi korelasyon katsayısı (ICC) değeri ,93 olarak saptanmıştır. Bu değer ,90'ın üzerinde olduğu için kodlayıcılar arasındaki uyumun yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca meta-analiz çalışmasında dahil edilme kriterlerine göre uygun görülen erişilebilir tüm araştırmaların tüm veri tabanları kullanılarak taranması ve araştırmaya dahil edilmiş olması, meta-analiz çalışmasının geçerliliğinin bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (DeCoster, 2004; Petticrew ve Roberts, 2006). İlgili literatür taraması sonucunda tüm araştırmalara ulaşılmış olması çalışmada geçerliliğin de sağlandığı şeklinde yorumlanabilir. Bu kapsamda meta-analiz çalışmasına dahil edilen 73 araştırmanın her biri için ayrıntılı bir şekilde inceleme yapılmış, araştırmaların tamamında kullanılmış olan veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapıldığı gözlenmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmanın da geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Bu araştırmada veri analizinde Comprehensive Meta-Analysis V3 (CMA), SPSS ve Microsoft Office Excel 2007 programları kullanılmıştır. Çalışmada etki büyüklüğü değeri olarak araştırmalarda bulunan Pearson korelasyon (r) katsayısı esas alınmıştır. Varyansın korelasyona bağlı olmasından dolayı meta analiz çalışmalarında korelasyonlar, Fisher's Z ölçeğine dönüştürülmekte analizin sonunda ise tekrar korelasyona çevrilerek analizler yapılmaktadır (Borenstein vd., 2013, s. 43). Bu bağlamda araştırmalardan elde edilen Pearson korelasyon (r) katsayı değerleri kullanılarak etki büyüklükleri Fisher's Z ölçeğine dönüştürülmüş ardından analizin sonunda tekrar korelasyona çevrilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Korelasyonel meta-analiz araştırmalarında aynı örneklem üzerinden birden fazla etki büyüklüğü elde edilirse bu etki büyüklüklerinin birbirine bağımlı olduğu söylenebilir. Örneğin aynı araştırmada yer alan katılımcılara birden fazla ölçek ya da alt boyutu olan anket uygulandığında birden fazla korelasyon değerinin çıkması mümkündür. Bu araştırma meta analize girecekse araştırmacının bu bağımlılık problemini çözmesi gerekmektedir (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 66). Bir araştırmada birden fazla korelasyon değerinin bulunması durumunda ortalama korelasyon değeri kullanılabilir (Hunter ve Schmidt, 2004, s. 430; Schnys ve Schilling, 2013, s. 146). Araştırmalarda ortalama korelasyon değerinin kullanılması korunumlu bir tahmin oluşturduğundan bu meta-analiz çalışmasında araştırmalardaki korelasyonların ortalama değeri alınarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan bütün çalışmaların etki büyüklüğü değerleri belirlenmiştir. Meta analiz çalışmalarında iki çeşit etki modeli kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi sabit etki

modelidir. Bu model, analize giren tüm çalışmaların bir gerçek etki büyüklüğü değerinin bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Diğeri ise rastgele etkiler modelidir. Bu modele göre ise araştırmaya katılan tüm çalışmaların gerçek etki değerinin değişebildiği düşüncesine dayanmaktadır (Borenstein vd., 2013, s. 63). Field ve Gillett (2010) sosyal bilimler alanında yapılan meta-analiz çalışmalarında etki büyüklüğü analizi için rastgele etkiler modelinin kullanılmasını önermektedirler (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 60). Bu bağlamda analizlerde rastgele etkiler modeli tercih edilmiştir. Araştırmada rastgele etkiler modelini desteklemek için heterojenlik testi yapılmıştır. Heterojenliğin tespiti Q ve I² değeri ile belirlenmektedir (Dinçer, 2014, s. 47). Ayrıca araştırmada moderatör analizleri incelenmiştir. Araştırmada moderatör olarak araştırmacının cinsiyeti, yayın türü, eğitim kademesi, çalışmanın yapıldığı bölge, araştırmanın yılı ve liderlik sınıflandırması moderatör değişkenler olarak alınmıştır.

Meta analiz sonuçlarını etkileyen faktörlerden birisi de yayın yanlılığıdır (Borenstein vd., 2013, s. 267; Card, 2012, s. 257; Dinçer, 2014, s. 21). Meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığını bulmak için Huni saçılım grafiği (funnel plot), Rosenthal's Fail Safe N istatistiği, Orwin's Fail Safe N istatistiği, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Duval ve Tweedie's trim and fill (Kırpma ve Doldurma) istatistikleri kullanılabilir (Dinçer, 2014, s. 77-78). Bu bağlamda yayın yanlılığını tespit edebilmek için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N ve Orwin's Fail Safe N istatistiği, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's trim and fill (Kırpma ve Doldurma) istatistiklerine başvurulmuştur.

Meta-analiz sonucunda elde edilecek etki büyüklükleri değerlerinin yorumlanmasında Cohen, Manion ve Morrison'un (2007, s. 521) önerdiği korelasyon çalışmaları için geliştirilen sınıflandırma değerleri tercih edilmiştir. Bu sınıflandırma değerleri aşağıda gösterilmiştir.

± 0,00 - ± 0,10 arasında çok zayıf düzeyde

± 0, 10 - ± 0,30 arasında zayıf düzeyde

± 0, 30 - ±0,50 arasında orta düzeyde

± 0, 50 - ±0,80 arasında güçlü düzeyde

≥ ±80 üzerinde ise çok güçlü düzeydedir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmanın yayın yanlılığı analizlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Daha sonra her bir değişkene ait etki büyüklüğü değerlerinin birleştirilmemiş ve birleştirilmiş bulgularına yer verilmiştir. Sonra öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarının örgütsel iklimiyle bağımsız değişkenler (liderlik tarzı, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) arasındaki ilişkiye yönelik yapılan heterojenlik analizinden elde edilen bulgular sunulmuştur. Ayrıca etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeli sonuçlarına göre oluşturulmuş orman grafiklerinin bulgularına yer verilmiştir. Son olarak moderatör analizleri sonucunda ulaşılan bulgular sunulmuştur.

4.1. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE LİDERLİK TARZI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

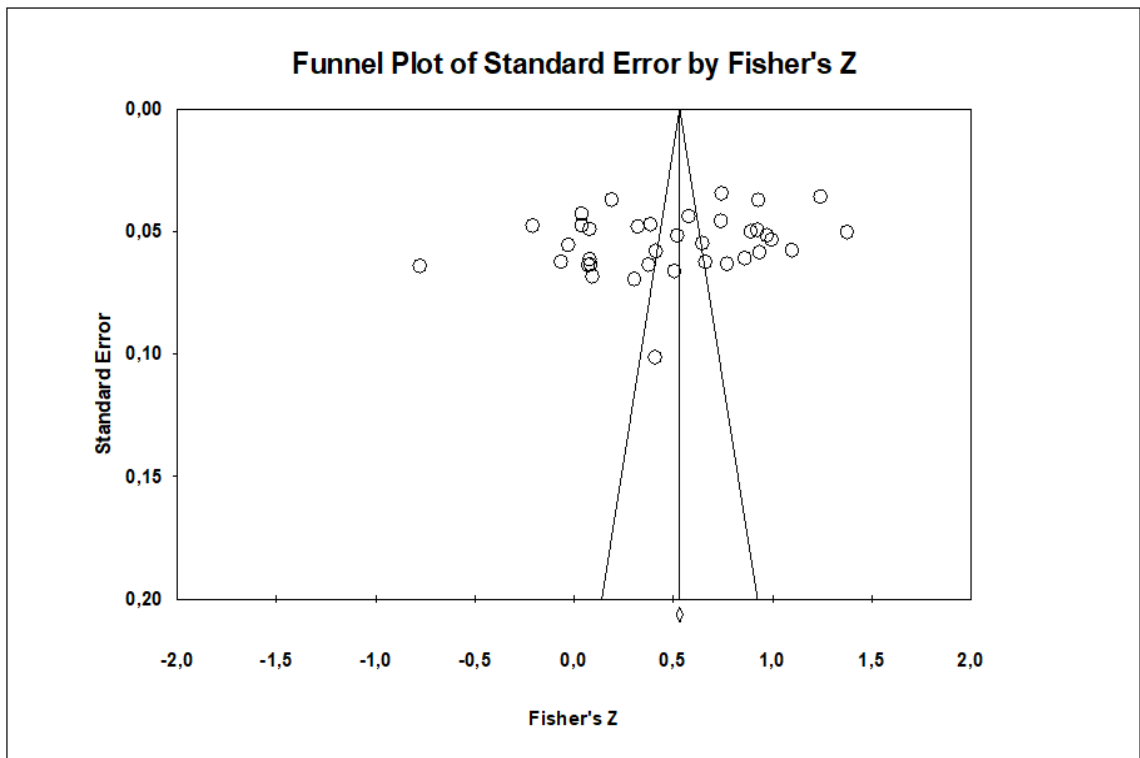
Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Yayın yanlılığı, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmayan çalışmaların pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan çalışmalara göre yayınlanma olasılığının daha düşük olduğunu ifade etmektedir (Card, 2012, s. 257). Yayın yanlılığı kayıp veri olarak da ifade edilebilir. Yayın yanlılığı meta analize giren çalışmaların toplam etkisini olumsuz şekilde etkilemektedir (Karadağ vd., 2016, s. 113). Araştırmalarda yayın yanlılığını incelemek için Huni saçılım grafiği (funnel plot), Rosenthal's Fail Safe N istatistiği, Orwin's Fail Safe N istatistiği, Duval ve Tweedie's trim and fill (Kırpma ve Doldurma) istatistikleri kullanılmaktadır (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2009). Bu bağlamda eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bu araştırmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit edilebilmesi için Huni saçılım grafiği (funnel plot), Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's trim and fill (Kırpma ve Doldurma) analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Huni

grafiginde etki büyüklükleri yatay (X) ekseninde, örneklem büyüklükleri ise dikey (Y) ekseninde gösterilmektedir. Örneklem sayısı büyük olan çalışmalar huni grafiğinin üstüne doğru ve genel etki büyüklüğü etrafında toplanırken, örneklem sayısı küçük olan çalışmalar huni grafiğinin altına doğru toplanmaktadır. Yayın yanlılığının olmaması için bireysel çalışmaların huni çizgilerinin içinde ve simetrik bir biçimde dağılması gerekmektedir (Dinçer, 2014, s. 76-77). Araştırmada, örgütsel iklim ve liderlik tarzı arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4. 1. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı İlişkisi Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.1’de örgütsel iklim ve liderlik tarzı ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal’s Fail Safe N istatistiğidir. Bu yöntemle çalışmanın gücü ve p-değerinin alfa değerinden büyük olması için analize dahil edilmesi gereken çalışma sayısı öğrenilebilir (Dinçer, 2014, s. 78). Araştırmada yayın

y anlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal's Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	57,41527
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	36
p>alpha sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	858

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, p-değerinin 0,05'i aşması için gerekli çalışma sayısı 858 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 36 olduğu düşünüldüğünde, 858 sayısının oldukça yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) $5k+10$ 'dan büyük olması gerekmektedir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde "k" meta-analizdeki çalışma sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (858) değerinin 36'yı 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 190 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin's Fail Safe N istatistiğidir. Orwin (1983), Rosenthal (1979) tarafından geliştirilen teoriyi kullanarak, bir meta-analizde sonuçların kararlılığını belirlemek için etki büyüklüğünü kullanan güvenli bir N yöntemi geliştirmiştir (Long, 2001, s. 11). Orwin's Fail Safe N istatistiği meta analiz araştırmalarında eksik çalışmaların sayısının belirlenmesine olanak tanımaktadır (Borenstein vd., 2009). Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin's Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 2. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı İlişisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	0,48573
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	1874

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, 0,48573 etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı

1874 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı 36 olduğu düşünüldüğünde, 1874 sayısının oldukça yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal's Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k + 10$, N (1874) değerinin 36'yı 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 190 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu (1994) istatistiğidir. Bu yöntemde Tau katsayısının 1'e yakın olması ile iki kuyruklu p-değerinin anlamlı bir fark yaratmaması, yani p-değerinin 0,05'ten büyük olması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı göstergesidir (Dinçer, 2014, s. 79). Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4. 3. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall's S	Tau	Z	p
-89,000	-0,139	1,198	0,230

Tablo 4.3'e bakıldığında, Kendall's tau değeri-0,139, iki kuyruklu p-değerinin 0,230 olduğu tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre p-değerinin 0,05'ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu analizde p-değerinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması yayın yanlılığı olduğuna işaret ederken, anlamlı bulunmaması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı göstergesi olarak kabul edilmektedir (Şen ve Yıldırım, 2020, s. 273). Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 4.4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
-11,537	6,936	1,663	34	0,052

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi, kesme değeri-11,537, t değeri 1,663, df değeri 34 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,052 olarak bulunmuştur. Bu analize göre, p-değeri 0,05'ten büyük çıktığı için araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie's trim and fill (Kırpma ve Doldurma) istatistiğidir. Bu istatistik yardımıyla huni grafiğinin pozitif tarafındaki en uç noktadaki küçük çalışmalar kaldırılmaktadır. Huni grafiği, etki büyüklüğü bakımından simetrik oluncaya kadar etki büyüklüğü yeniden hesaplanmaktadır (Dinçer, 2014, s. 78). Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie's trim and fill (Kırpma ve Doldurma) istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4. 5. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkartılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		0,445	0,316	0,558	2795,847
Düzeltilmiş	5	0,356	0,202	0,492	4529,910

Tablo 4.5'te görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre eksik olduğu düşünülen 5 çalışmanın huni grafiğinin soluna eklenmesi ile 0,445 ortalama etki büyüklüğünün, 0,356 olarak değiştiği belirlenmiştir. Bu değişiklik dikkate alındığında sonucun önemsiz düzeyde değiştiği için elde edilen ortalama etki büyüklüğünün güvenilir olduğu, bir başka ifadeyle araştırmada yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

4.1.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve Liderlik Tarzı İlişisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik 36 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların %66,70'inin (k=24) erkek, %27,80'inin (k=10) kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı, %5,60'ının ise (k=2) erkek ve kadın araştırmacılar tarafından yapılan ortak çalışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaların %77,80'i (k=28) yüksek lisans tezi, %22,20'si (k=8) ise makale olarak hazırlanmıştır. Araştırmaların %5,60'ı (k=2) okul öncesi kurumlarında, %11,10'u (k=4) ilkokullarda, %27,80'i (k=10) ilköğretimde, %5,60'ı (k=2) ortaokullarda, %5,60'ı (k=2) ilkokul ve ortaokullarda, %11,10'u (k=4) liselerde, %2,80'i (k=1) ortaokul ve liselerde ve %30,60'ı (k=11) ise tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %2,80'i (k=1) Akdeniz Bölgesi'nde, %8,30'u (k=3) Doğu Anadolu'da, %8,30'u (k=3) Ege'de, %13,90'ı (k=5) Güneydoğu Anadolu'da, %11,10'u (k=4) İç Anadolu'da, %11,10'u (k=4) Karadeniz'de, %41,70'i (k=15) Marmara'da ve %2,80'i (k=1) ise Türkiye genelinde yapılmıştır. Araştırmaların örneklem sayılarının 100 ile 836, yayın

yıllarının ise 2003 ile 2022 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4. 6. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelendiği Çalışmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayın Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Araştırmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
L.1	Alpay, 2019	Erkek	YL	Ortaokul	Ege	520
L.2	Bakkal, 2019	Erkek	YL	Tüm	Marmara	352
L.3	Öztürk, 2014	Kadın	YL	Okul Öncesi	Marmara	271
L.4	Sarıçiçek, 2014	Erkek	YL	İlkokul	Güneydoğu	400
L.5	Tepe ve Yılmaz, 2020	Kadın	M	Tüm	Karadeniz	245
L.6	Ayık ve Diş, 2015	Erkek	M	İlköğretim	Doğu Anadolu	258
L.7	Ayık ve Şayır, 2014	Karma	M	İlköğretim	Doğu Anadolu	249
L.8	Cantürk, 2017	Erkek	YL	Lise	Marmara	252
L.9	Eranıl ve Özbilen, 2017	Erkek	M	Tüm	Türkiye Geneli	396
L.10	Kaplan, 2020	Kadın	YL	Ortaokul-Lise	Akdeniz	302
L.11	Tahaoğlu, 2007	Kadın	YL	İlköğretim	Güneydoğu	719
L.12	Kale ve Güneş, 2015	Erkek	M	İlkokul	İç Anadolu	375
L.13	Yıldız, 2021	Erkek	YL	Lise	Marmara	334
L.14	Seday, 2021	Erkek	YL	Tüm	Güneydoğu	410
L.15	Baş, 2012	Kadın	YL	İlköğretim	Marmara	545
L.16	Öztürk, 2008	Erkek	YL	İlköğretim	Marmara	434
L.17	Kılıç, 2014	Erkek	M	İlköğretim	Karadeniz	259
L.18	Metin, 2020	Kadın	YL	Tüm	İç Anadolu	325
L.19	Demir, 2019	Kadın	YL	İlkokul	Marmara	209
L.20	Şentürk, 2010	Erkek	YL	İlköğretim	İç Anadolu	723
L.21	Varlı, 2015	Erkek	YL	İlkokul	Marmara	442
L.22	Küçük, 2008	Erkek	YL	Lise	Marmara	230
L.23	Gültekin, 2012	Erkek	YL	İlköğretim	Marmara	250
L.24	Boyras, 2018	Erkek	YL	Tüm	Marmara	298
L.25	Gezerler, 2021	Erkek	YL	Tüm	Doğu Anadolu	450
L.26	Çomak, 2021	Erkek	YL	İlkokul-Ortaokul	İç Anadolu	216
L.27	Taşdemirci, 2009	Kadın	YL	Lise	Ege	440
L.28	İnanır, 2020	Erkek	YL	İlkokul-Ortaokul	Karadeniz	267
L.29	Emeksiz, 2003	Erkek	YL	İlköğretim	Ege	293
L.30	Bilgi, 2020	Erkek	YL	Ortaokul	Güneydoğu	416
L.31	Erdoğan ve Umurkan, 2014	Karma	M	Tüm	Marmara	375
L.32	Doğruel Mansuroğlu, 2012	Kadın	YL	İlköğretim	Marmara	248
L.33	Doğan, 2021	Erkek	YL	Tüm	Güneydoğu	776
L.34	Koyuncuoğlu, 2022	Kadın	YL	Okul Öncesi	Marmara	100
L.35	Dursun vd., 2022	Erkek	M	Tüm	Marmara	836
L.36	Kocaoğlu, 2022	Erkek	YL	Tüm	Karadeniz	478

YL: Yüksek Lisans, M: Makale

Tablo 4.7’de örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher’s Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 7. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z_r	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Limit	Üst Limit	
Alpay, 2019	520	0,522	0,579	0,457	0,582	0,000
Bakkal, 2019	352	0,760	0,996	0,712	0,801	0,000
Öztürk, 2014	271	0,697	0,861	0,630	0,754	0,000
Sarıççek, 2014	400	0,712	0,891	0,660	0,757	0,000
Tepe ve Yılmaz, 2020	245	-0,650	-0,775	-0,717	-0,571	0,000
Ayık ve Diş, 2015	258	0,580	0,662	0,493	0,656	0,000
Ayık ve Şayır, 2014	249	0,360	0,377	0,247	0,464	0,000
Cantürk, 2017	252	0,648	0,772	0,570	0,714	0,000
Eranıl ve Özbilen, 2017	396	0,880	1,376	0,856	0,900	0,000
Kaplan, 2020	302	0,800	1,099	0,755	0,837	0,000
Tahaoglu, 2007	719	0,730	0,929	0,694	0,762	0,000
Kale ve Güneş, 2015	375	0,750	0,973	0,702	0,791	0,000
Yıldız, 2021	334	0,570	0,648	0,493	0,638	0,000
Seday, 2021	410	0,728	0,924	0,679	0,771	0,000
Baş, 2012	545	0,040	0,040	-0,044	0,124	0,351
Öztürk, 2008	434	0,312	0,323	0,224	0,395	0,000
Kılıç, 2014	259	-0,064	-0,064	-0,184	0,058	0,350
Metin, 2020	325	-0,028	-0,028	-0,136	0,081	0,615
Demir, 2019	209	0,296	0,305	0,167	0,415	0,000
Şentürk, 2010	723	0,188	0,190	0,117	0,257	0,000
Varlı, 2015	442	0,040	0,040	-0,053	0,133	0,402
Küçük, 2008	230	0,467	0,506	0,359	0,562	0,000
Gültekin, 2012	250	0,084	0,084	-0,040	0,206	0,186
Boyraz, 2018	298	0,391	0,413	0,290	0,483	0,000
Gezerler, 2021	450	0,368	0,386	0,285	0,445	0,000
Çomak, 2021	216	0,093	0,093	-0,041	0,224	0,173
Taşdemirci, 2009	440	-0,205	-0,208	-0,293	-0,114	0,000
İnanır, 2020	267	0,080	0,080	-0,040	0,198	0,193
Emeksiz, 2003	293	0,733	0,935	0,675	0,782	0,000
Bilgi, 2020	416	0,080	0,080	-0,016	0,175	0,103
Erdoğan ve Umurkan, 2014	375	0,479	0,522	0,397	0,553	0,000
Doğruel Mansuroğlu, 2012	248	0,073	0,073	-0,052	0,196	0,252
Doğan, 2021	776	0,846	1,242	0,825	0,865	0,000
Koyuncuoğlu, 2022	100	0,388	0,409	0,207	0,543	0,000
Dursun vd.,2022	836	0,632	0,745	0,589	0,671	0,000
Kocaoğlu, 2022	478	0,630	0,741	0,573	0,681	0,000
Sabit	13693	0,486	0,530	0,473	0,498	0,000
Rastgele	13693	0,445	0,479	0,317	0,558	0,000

Tablo 4.7'ye göre araştırmalarının çoğunluğunda örgütsel iklim ve liderlik ilişkisinin yönünün pozitif olduğu görölmektedir. Dört araştırmada ise söz konusu ilişkinin yönü negatif bulunmuştur. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre geręekleřtirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü, sabit etkiler modelinde $r=0,486$ olarak, rastgele etkiler modelinde ise $r=0,445$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin algılarına göre okullardaki liderlik tarzlarının örgütsel iklimin üzerinde önemli rol oynadığı söylenebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de orta düzeyde etkiye sahip olduğu görölmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.8'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 8. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	9	25,0	0—0,10
Zayıf	2	5,6	0,10—0,30
Orta	8	22,2	0,30—0,50
Güçlü	14	38,9	0,50—0,80
Çok Güçlü	3	8,3	0,80 ve üzeri
Toplam	36	100	

k=Çalışma sayısı

Tablo 4.8'e bakıldığında, çalışmaların 9'u çok zayıf, 2'si zayıf, 8'si orta, 14'ü ise güçlü ve 3'ü ise çok güçlü düzeyde bir korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok %38, 9 (k=14) ile güçlü düzeyde, en az ise %5,6 (k=2) ile zayıf düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu görölmektedir.

4.1.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve Liderlik Tarzı İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Meta analizde etki büyüklüklerinin ne ölçüde değiştiğine heterojenlik denilmektedir (şen ve Yıldırım, 2020, s. 70). Bu bağlamda araştırmalardaki veriler heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.9'da gösterilmiştir.

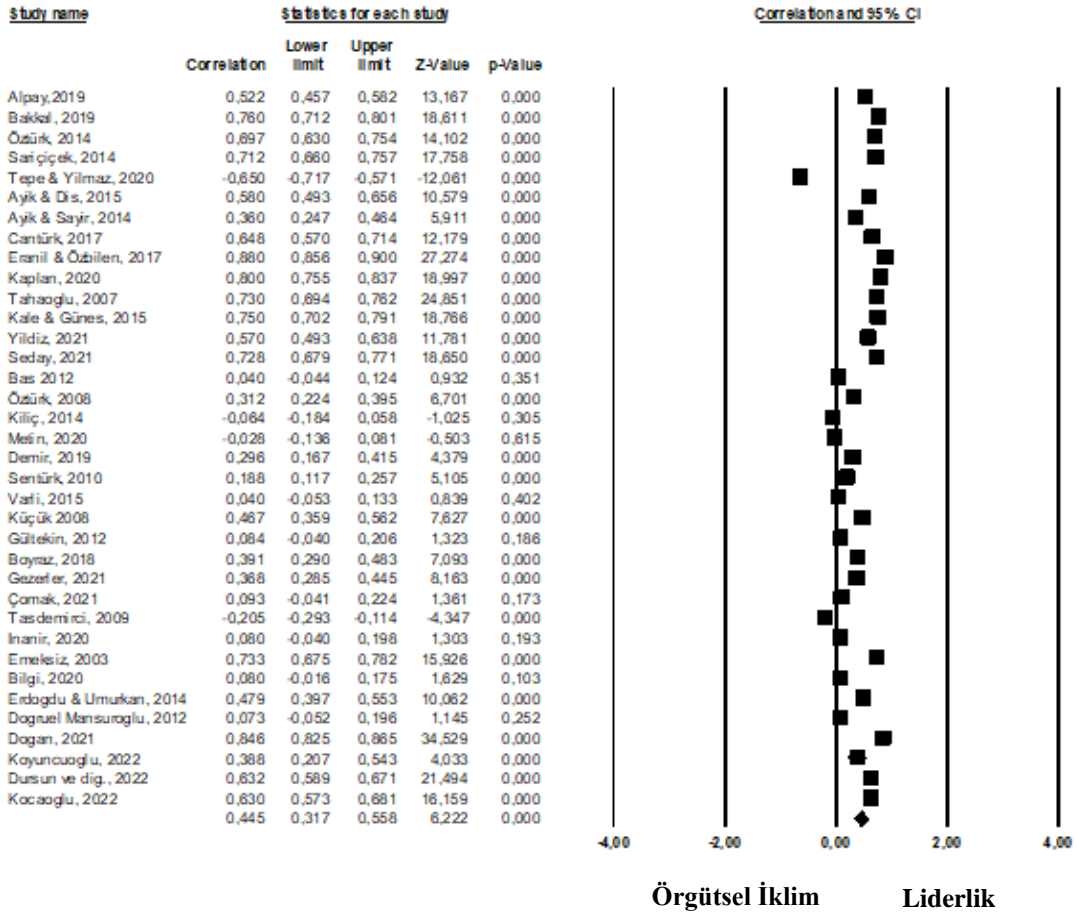
Tablo 4. 9. *Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları*

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z-değeri	Q-değeri	p	df (Q)	I ²
Sabit Etkiler	36	0,486	0,009	0,473	0,498	61,827	2795,848	0,000	35	98,748
Rastgele Etkiler	36	0,445	0,077	0,317	0,558	6,222				

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, meta-analiz çalışmasına dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalardaki verilerin etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri ($r=0,445$) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 2795,848 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (x^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 35 serbestlik derecesi değerinin 49,802 olduğu tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değeri (Q=2795,848) ki-kare tablosundan okunan 35 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($x^2_{0,95}=49,802$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğinin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem ise I² yüzdelik değerinin tespit edilmesidir. I² değerleri %25 için düşük düzeyde heterojenliği, %50 için orta düzeyde heterojenliği, %75 için ise yüksek düzeyde bir heterojenliğin bulunduğunu göstermektedir (Higgins, Thompson, Deeks ve Altman, 2003). Verilerden I² değeri %98,748 olarak bulunmuştur. Bu değer araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında 36 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeli sonuçlarına göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.2’de gösterilmiştir.

Meta Analysis



Meta Analysis

Şekil 4. 2. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı İlişisine Yönelik Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.2’de öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve liderlik tarzı ilişkisine yönelik analizi yapılan 36 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında, çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (-0,650 ile 0,880) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre ise korelasyon değerinin $r=0,445$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise 0,317 ile 0,558 arasında olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve liderlik tarzı ilişkisine yönelik analizi yapılan 4 çalışmanın etki büyüklüğü negatif yönlü olduğu diğer yandan geri kalan 32 çalışmada ise etki büyüklüğünün pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sağ tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle liderlik

tarzı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.1.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve Liderlik Tarzı İlişisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti, liderlik sınıflandırması ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Moderatör analizleri ile elde edilen bulgular Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4. 10. Örgütsel İklim ile Liderlik Tarzı Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
Liderlik Tarzı	36	0,445	0,317	0,558	2795,848		35	0,000*
Moderatör (Yayın Türü)						0,000	1	0,997
Yüksek Tezi	Lisans 28	0,446	0,296	0,574				
Makale	8	0,445	0,153	0,666				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						5,237	7	0,631
Okul Öncesi	2	0,564	-0,008	0,858				
İlkokul	4	0,503	0,099	0,764				
İlköğretim	10	0,341	0,068	0,566				
Ortaokul	2	0,318	-0,300	0,749				
İlkokul-Ortaokul	2	0,086	-0,505	0,623				
Lise	4	0,404	-0,025	0,707				

Tablo 4.10. (devamı)

Ortaokul-Lise	1	0,800	0,189	0,964
Tüm Kademeler	11	0,534	0,312	0,701

Moderatör (Bölge)			16,404	7	0,022*
----------------------	--	--	--------	---	--------

Akdeniz	1	0,800	0,278	0,957
Doğu Anadolu	3	0,442	0,006	0,737
Ege	3	0,409	-0,034	0,718
Güneydoğu	5	0,672	0,424	0,826
İç Anadolu	4	0,298	-0,098	0,613
Karadeniz	4	-0,002	-0,387	0,384
Marmara	15	0,421	0,235	0,578
Türkiye Geneli	1	0,880	0,512	0,975

Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)			2,983	2	0,225
--	--	--	-------	---	-------

Erkek	24	0,514	0,367	0,636
Kadın	10	0,264	-0,014	0,504
Karma	2	0,422	-0,183	0,795

*p<.05

Tablo 4.10'a bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü (p=0,997), eğitim kademesi (p=0,631) ve araştırmacının cinsiyeti (p=0,225) moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Araştırmada

çalışmanın yapıldığı bölge ($p=0,022$) moderatörüne göre ise etki büyüklükleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir ($p<.05$). Çalışmanın yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Karedeniz Bölgesi'nde yapılmış araştırmalardan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise Türkiye genelinde yapılmış bir araştırmadan hesaplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüğü için ayrıca etik liderlik, liderlik davranışı, liderlik stili, öğretimsel liderlik, öğretmen liderliği, teknoloji liderliği ve diğer liderlik türleri sınıflandırmasına göre de moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Eğitimsel liderlik, yaratıcı liderlik, toksit liderlik, paylaşılan liderlik, dönüşümcü liderlik, ruhsal liderlik, eleştirel liderlik, vizyoner liderlik, dağıtımçı liderlik, etkili liderlik ve sosyal adalet liderliği konularında yapılan çalışmalar herhangi bir şekilde sınıflandırılmadığından dolayı Tablo 4.11'de diğer liderlik türleri başlığı altında belirtilmiştir.

Tablo 4. 11. Örgütsel İklim ile Liderlik Sınıflandırması Ortalama Etki Büyüklüğü Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit			
Moderatör (Liderlik Sınıflandırması)					5,244	6	0,513
Etik Liderlik	3	0,546	0,092	0,812			
Liderlik Davranışları	7	0,563	0,287	0,752			
Liderlik Stilleri	9	0,312	0,022	0,554			
Öğretimsel Liderlik	2	0,589	0,037	0,865			
Öğretmen Liderliği	2	0,008	-0,559	0,570			
Teknoloji Liderlik	2	0,273	-0,342	0,725			

Tablo 4.11. (devamı)

Diğer Türleri	Liderlik	11	0,505	0,276	0,680
------------------	----------	----	-------	-------	-------

p>.05

Tablo 4.11’de Rastgele etkiler modeli ile hesaplanan liderlik sınıflandırmasına (p=0,513) göre yapılan moderatör analizi sonuçlarında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın bulunmadığı saptanmıştır (p>.05). Liderlik sınıflandırmasına göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü (r=0,008) öğretmen liderliği konusunda yapılan araştırmalardan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün (r=0,589) ise öğretimsel liderlik konusunda yapılan araştırmalardan hesaplandığı görülmektedir.

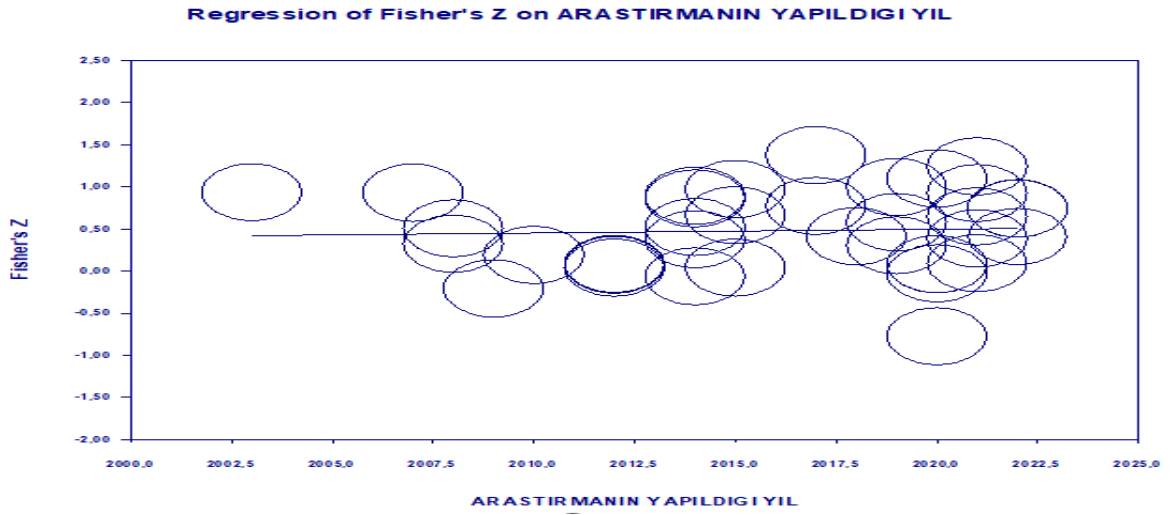
Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4. 12. Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	36	0,0045	0,0157	-0,0263	0,0352	0,775

p>.05

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl (p=0,775) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve liderlik tarzı ilişkisi kapsamında araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.3’te gösterilmiştir.



Şekil 4. 3. *Örgütsel İklim ile Liderlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği*

Şekil 4.3'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yılın artması veya azalması ortalama etki büyüklüğünü anlamlı düzeyde etkilemediği regresyon saçılım grafiğinde görülmektedir.

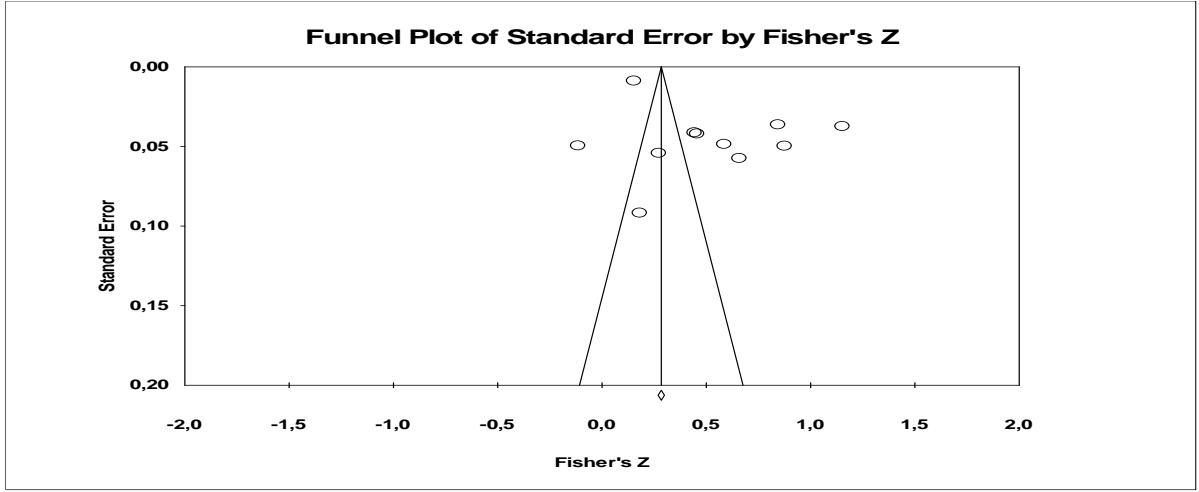
4.2. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.2.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit edilebilmesi için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Araştırmada örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. 4. Örgütsel İklim ile İş Doyumu İlişkisi Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.4'te örgütsel iklim ile iş doyumu ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal's Fail Safe N istatistiğidir. Araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal's Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4. 13. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	41,85484
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	11
p>alpha sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	5006

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, p-değerinin 0,05'i aşması için gerekli çalışma sayısı 5006 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 11 olduğu düşünüldüğünde, 5006 sayısının oldukça yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) 5k+10'den büyük olması gerekmektedir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde "k" meta-analizdeki çalışma

sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (5006) değerinin 11'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 65 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin's Fail Safe N istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin's Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.14'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 14. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	0,27666
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	302

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, 0,27666 etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 302 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı 11 olduğu düşünüldüğünde, 302 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığını ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal's Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k + 10$, N (302) değerinin 11'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 65 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4. 15. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall's S	Tau	Z	p
-5,000	-0,072	0,311	0,755

Tablo 4.15'e bakıldığında, Kendall's tau değeri-0,072, iki kuyruklu p-değerinin 0,755 olduğu tespit edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre p-değerinin 0,05'ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Analiz sonuçları Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4. 16. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
9,837	4,291	2,292	9	0,023

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi, kesme değeri 9,837, t değeri 2,292, df değeri 9 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,023 olarak bulunmuştur. Bu analize göre p-değeri 0,05’ten küçük çıktığı ve anlamlı olduğu için araştırmada yayın yanlılığının olduğunun göstergesi olarak ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4. 17. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkarılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		0,466	0,257	0,633	1288,865
Düzeltilmiş	0	0,466	0,257	0,633	1288,865

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiği sonuçlarına göre gözlenen etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında fark bulunmamaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmada yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

4.2.2. Öğretmenlerin Algularına Göre Örgütsel İklim ve İş Doyumu İlişisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algularına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik 11 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların %45,50’si (k=5) erkek, %54,50’si ise (k=6) kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmaların %63,60’ı (k=7) yüksek lisans tezi, %27,30’u (k=3)

makale ve %9,10'u (k=1) ise doktora tezidir. Araştırmaların %9,10'u (k=1) ilkokullarda, %9,10'u (k=1) ilkokul ve ortaokullarda, %45,50'si (k=5) ilköğretimde, %9,10'u (k=1) özel eğitim kurumlarında ve %27,30'u (k=3) tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %18,20'si (k=2) Akdeniz'de, %9,10'u (k=1) Doğu Anadolu'da, %9,10'u (k=1) Ege'de, %9,10'u (k=1) Güneydoğu Anadolu'da, %18,20'si (k=2) İç Anadolu'da, %18,20'si (k=2) Marmara'da ve %18,20'si (k=2) ise Türkiye genelinde yapılmıştır. Araştırmaların örneklem sayılarının 121 ile 12111, yayın yıllarının ise 1988 ile 2021 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.18'de sunulmuştur.

Tablo 4.18. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayın Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
D.1	Atakan, 2012	Erkek	YL	İlköğretim	İç Anadolu	403
D.2	Polat, 2018	Kadın	YL	Tüm	Marmara	581
D.3	Çevik, 2010	Kadın	YL	İlköğretim	Marmara	422
D.4	Gündüz, 2008	Kadın	YL	İlköğretim	Güneydoğu	750
D.5	İdi, 2017	Erkek	YL	İlkokul-Ortaokul	Ege	303
D.6	Balyer ve Özcan, 2017	Erkek	M	İlköğretim	Akdeniz	707
D.7	Yasan, 2017	Kadın	YL	Özel Eğitim	Akdeniz	121
D.8	Paknadel Çelikkanat, 1988	Kadın	DT	İlkokul	İç Anadolu	406
D.9	Nalçacı, 2012	Erkek	M	İlköğretim	Doğu Anadolu	340
D.10	Türker ve Kahraman, 2021	Erkek	M	Tüm	Türkiye Geneli	12111
D.11	Ak, 2021	Kadın	YL	Tüm	Türkiye Geneli	561

YL: Yüksek Lisans, DT: Doktora Tezi, M: Makale

Tablo 4.19'da örgütsel iklimle iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher's Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.19'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 19. Örgütsel İklim ile İş Doyumunu Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z _r	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Atakan, 2012	403	0,706	0,879	0,653	0,752	0,000
Polat, 2018	581	0,420	0,448	0,351	0,485	0,000
Çevik, 2010	422	0,530	0,590	0,458	0,595	0,000
Gündüz, 2008	750	0,690	0,848	0,651	0,726	0,000
İdi, 2017	303	0,580	0,662	0,500	0,650	0,000
Balyer ve Özcan, 2017	707	0,820	1,157	0,794	0,843	0,000
Yasan, 2017	121	0,183	0,185	0,005	0,350	0,044
Paknadel Çelikkanat, 1988	406	-0,110	-0,110	-0,205	-0,013	0,027
Nalçacı, 2012	340	0,270	0,277	0,168	0,366	0,000
Türker ve Kahraman, 2021	12111	0,156	0,157	0,139	0,173	0,000
Ak, 2021	561	0,430	0,460	0,360	0,495	0,000
Sabit	16705	0,277	0,284	0,263	0,291	0,000
Rastgele	16705	0,467	0,506	0,258	0,634	0,000

Tablo 4.19'a göre araştırmalarının çoğunluğunda örgütsel iklim ve iş doyumunu ilişkisinin yönünün pozitif olduğu görülmektedir. Bir araştırmada ise söz konusu ilişkinin yönü negatif bulunmuştur. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü, sabit etkiler modelinde $r=0,277$ olarak rastgele etkiler modelinde ise $r=0,467$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.20'de sunulmuştur.

Tablo 4. 20. Örgütsel İklim ile İş Doyumunu Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	0	0	0—0,10
Zayıf	4	36,4	0,10—0,30
Orta	2	18,2	0,30—0,50
Güçlü	4	36,4	0,50—0,80
Çok Güçlü	1	9,1	0,80 ve üzeri
Toplam	11	100	

k=Çalışma sayısı

Tablo 4.20 incelendiğinde, çalışmaların 4'ü zayıf, 2'si orta, 4'ü güçlü ve 1'i ise çok güçlü düzeyde bir korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok %36,4 (k=4) ile zayıf ve güçlü düzeyde, en az ise %9,1 (k=1) ile çok güçlü düzeyde korelasyon

değerine sahip olduğu görülmektedir.

4.2.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ve İş Doyumu İlişkinine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırmadaki veriler heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.21’de gösterilmiştir.

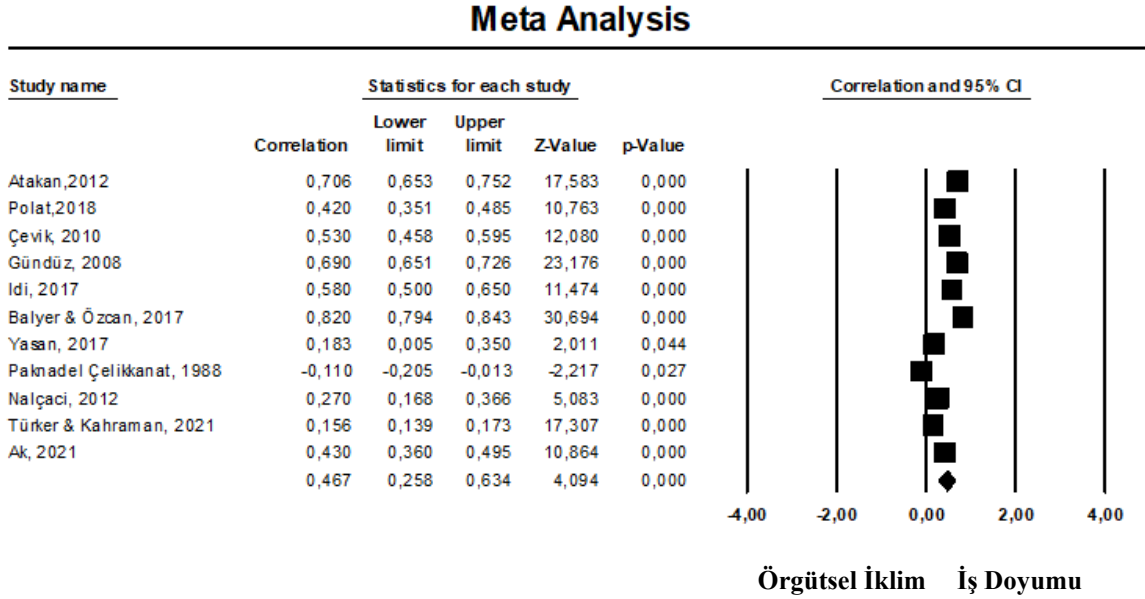
Tablo 4. 21. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z-değeri	Q-değeri	p	df	I ² (Q)
Sabit Etkiler	11	0,277	0,008	0,263	0,291	36,678	1288,866	0,000	10	99,224
Rastgele Etkiler	11	0,467	0,124	0,258	0,634	4,094				

Tablo 4.21’de görüldüğü, meta-analiz çalışmasına dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalardaki verilerin etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri (r=0,467) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 1288,866 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (x^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 10 serbestlik derecesi değerinin 18,307 olarak tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değerinin (Q=1288,866) ki-kare tablosundan okunan 10 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($x^2_{0,95}=18,307$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem ise I² yüzdelik değerinin tespit edilmesidir. Verilerden hesaplanan I² değeri %99,224 olarak bulunmuştur. Bu değer araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında 11 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin

rastgele etkiler modeli sonuçlarına göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.5'te gösterilmiştir.



Meta Analysis is

Şekil 4. 5. Örgütsel İklim ile İş Doyumuna İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.5'te öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile iş doyumu ilişkisine yönelik analizi yapılan 11 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında, çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (-0,110 ile 0,820) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre korelasyon değerinin $r=0,467$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise 0,258 ile 0,634 arasında olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve iş doyumu ilişkisine yönelik analizi yapılan 1 çalışmanın etki büyüklüğü negatif yönlü olduğu diğer yandan geri kalan 10 çalışmada ise etki büyüklüğünün pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sağ tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle iş doyumu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.2.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile İş Doyumu İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir.

Moderatör analizleri ile elde edilen bulgular Tablo 4.22’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 22. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
İş Doyumu	11	0,467	0,258	0,634	1288,866		10	0,000*
Moderatör (Yayın Türü)						2,442	2	0,295
Doktora Tezi	1	-0,110	-0,729	0,608				
Makale	3	0,485	0,060	0,762				
Yüksek Lisans Tezi	7	0,525	0,268	0,713				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						12,167	4	0,016*
İlkokul	1	-0,110	-0,562	0,393				
İlkokul-Ortaokul	1	0,580	0,133	0,831				
İlköğretim	5	0,637	0,476	0,756				
Özel Eğitim	1	0,183	-0,347	0,624				
Tüm	3	0,339	0,053	0,574				
Moderatör (Bölge)						2,263	6	0,894
Akdeniz	2	0,592	0,121	0,846				
Doğu Anadolu	1	0,270	-0,471	0,787				
Ege	1	0,580	-0,125	0,896				
Güneydoğu	1	0,690	0,064	0,926				

Tablo 4.22. (devamı)

İç Anadolu	2	0,366	-0,170	0,735		
Marmara	2	0,477	-0,037	0,791		
Türkiye Geneli	2	0,298	-0,241	0,697		
Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)					0,633	1 0,426
Erkek	5	0,555	0,220	0,773		
Kadın	6	0,384	0,037	0,649		

*p<.05

Tablo 4.22'ye bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü (p=0,295), çalışmanın yapıldığı bölge (p=0,894) ve araştırmacının cinsiyeti (p=0,426), moderatörlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (p>.05). Araştırmada çalışmanın yapıldığı eğitim kademesi (p=0,016) moderatörüne göre ise etki büyüklükleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir (p<.05). Çalışmanın yapıldığı eğitim kademesine göre en düşük ortalama etki büyüklüğü ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılan bir araştırmadan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılan araştırmalardan elde edildiği görülmektedir.

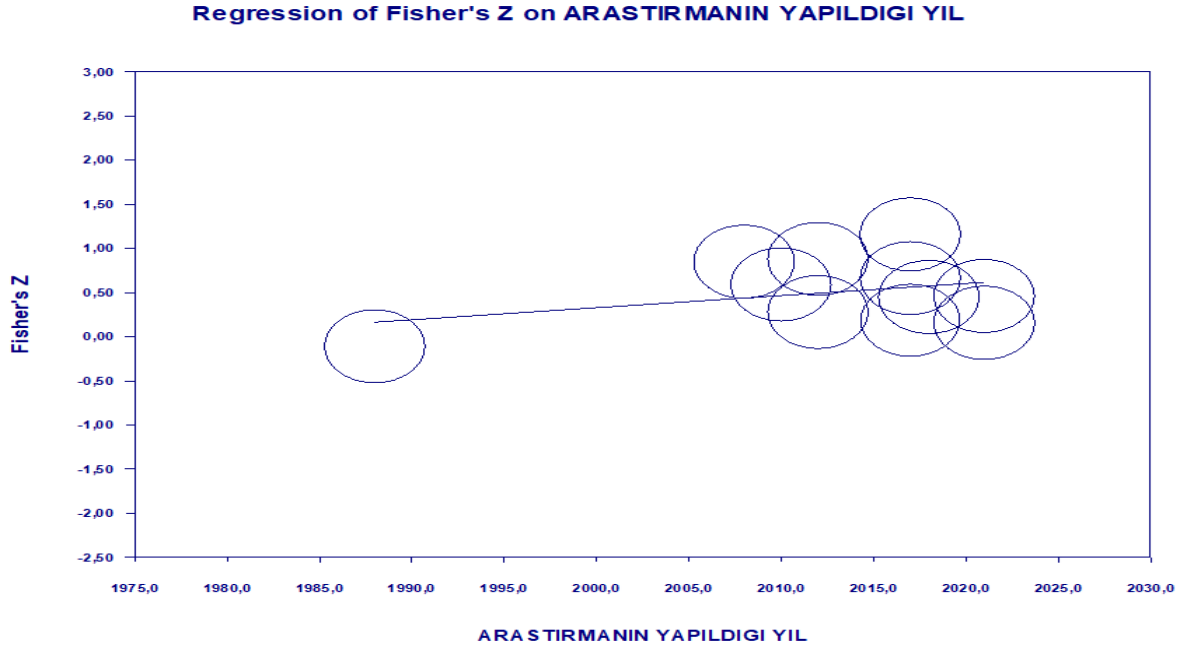
Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.23'te sunulmuştur.

Tablo 4. 23. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	11	0,0137	0,0155	-0,0166	0,0440	0,376

p>.05

Tablo 4.23' te görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl ($p=0,376$) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve iş doyumunu ilişkisi kapsamında araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>.05$). Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.6'da gösterilmiştir.



Şekil 4. 6. Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği

Şekil 4.6'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yılın artması veya azalması ortalama etki büyüklüğünü anlamlı düzeyde etkilemediği regresyon saçılım grafiğinde görülmektedir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

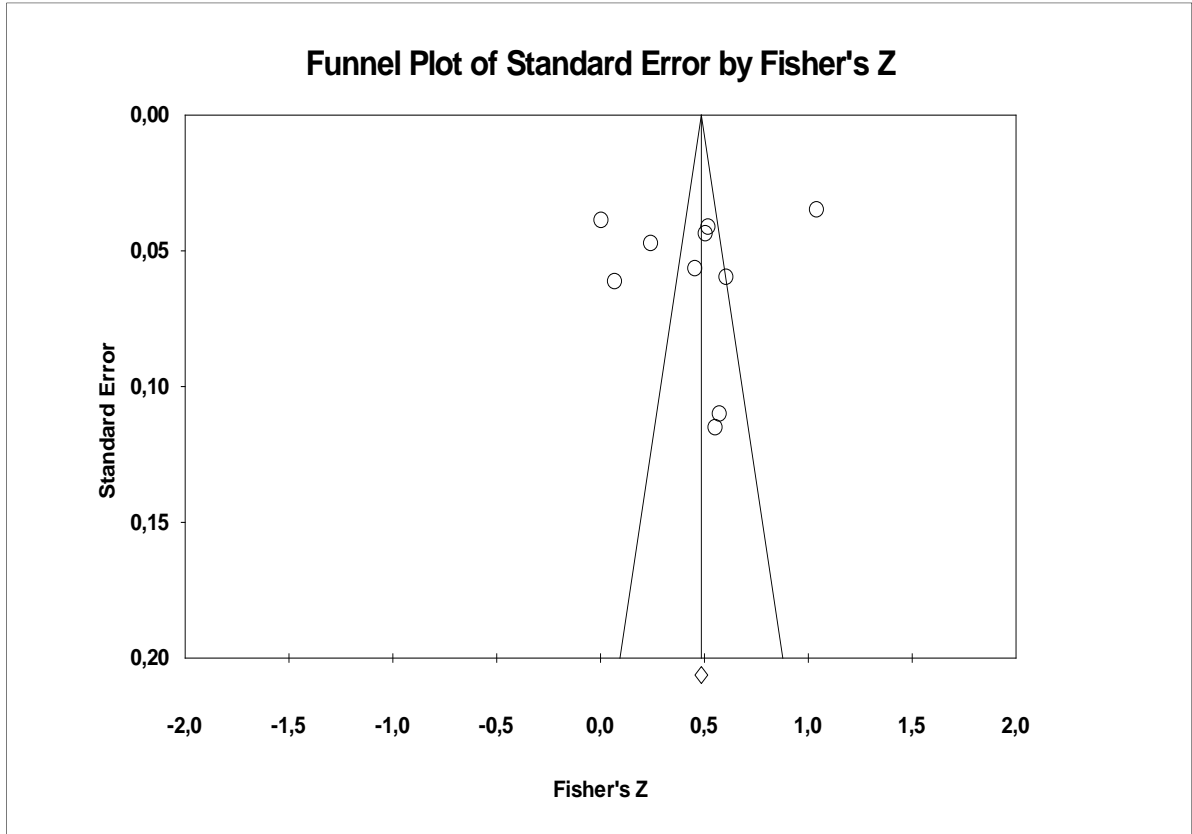
Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.3.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit

edilebilmesi için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Araştırmada örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.7'de gösterilmiştir.



Şekil 4. 7. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılığa İlişkin Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.7'de örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal's Fail Safe N istatistiğidir. Araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal's Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.24'te sunulmuştur.

Tablo 4. 24. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	28,04527
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	10
p>alpha sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	2038

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, p-değerinin 0,05'i aşması için gerekli çalışma sayısı 2038 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 10 olduğu düşünüldüğünde, 2038 sayısının oldukça yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) $5k+10$ 'den büyük olması gerekir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde "k" meta-analizdeki çalışma sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (2038) değerinin 10'u 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 60 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin's Fail Safe N istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin's Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.25'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 25. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	0,45035
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	476

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, 0,45035 etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 476 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı 10 olduğu düşünüldüğünde, 476 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal's Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k+10$, N (476) değerinin 10'u 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 60 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.26’da sunulmuştur.

Tablo 4. 26. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall’s S	Tau	Z	p
-3,000	-0,044	0,178	0,858

Tablo 4.26’ya bakıldığında, Kendall’s tau değeri-0,044, iki kuyruklu p-değerinin 0,858 olduğu tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre p-değerinin 0,05’ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları 4.27’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 27. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
-3,460	7,677	0,450	8	0,332

Tablo 4.27’de görüldüğü gibi kesme değeri-3,460, t değeri 0,450, df değeri 8 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,332 olarak bulunmuştur. Bu analize göre, p-değeri 0,05’ten büyük çıktığı için araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.28’de sunulmuştur.

Tablo 4. 28. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkartılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		0,430	0,224	0,599	477,967
Düzeltilmiş	1	0,374	0,125	0,578	855,187

Tablo 4.28’de görüldüğü gibi, incelendiğinde, rastgele etkiler modeline göre eksik olduğu düşünülen 1 çalışmanın huni grafiğinin soluna eklenmesi ile 0,430 ortalama etki büyüklüğünün, 0,374 olarak değiştiği belirlenmiştir. Bu değişiklik dikkate alındığında sonucun önemsiz düzeyde değiştiği için elde edilen ortalama etki büyüklüğünün güvenilir olduğu, bir başka ifadeyle araştırmada yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

4.3.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik 10 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların %60,00’i (k=6) erkek, %40,00’i ise (k=4) ise kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmaların %60,00’i (k=6) yüksek lisans tezi, %20,00’si (k=2) makale ve %20,00’si (k=2) ise doktora tezidir. Araştırmaların %10,00’u (k=1) ilköğretimde, %10,00’u (k=1) ortaokullarda, %20,00’si (k=2) liselerde, %20,00’si (k=2) özel öğretim kurumlarında ve %40,00’i (k=4) ise tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %10,00’u (k=1) Doğu Anadolu’da, %20,00’si (k=2) Ege’de, %10,00’u (k=1) Güneydoğu’da, %10,00’u (k=1) İç Anadolu’da, %10,00’u (k=1) Karadeniz’ de ve %40,00’i (k=4) ise Marmara Bölgesi’nde yapılmıştır. Araştırmaların örneklem sayılarının 78 ile 808, yayın yıllarının ise 1998 ile 2022 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.29’da sunulmuştur.

Tablo 4. 29. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayın Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
B.1	Polat, 2018	Kadın	YL	Tüm	Marmara	581
B.2	Şerifoğlu, 2018	Kadın	YL	Özel Öğretim Kurumları	Marmara	78
B.3	Taştan, 2014	Kadın	M	Tüm	Marmara	280
B.4	Turan, 1998	Erkek	DT	Lise	Marmara	808
B.5	Maşeroğlu, 2021	Erkek	YL	Tüm	Karadeniz	519
B.6	Dönük, 2019	Erkek	YL	Ortaokul	Doğu Anadolu	312
B.7	Özdemir, 2017	Kadın	YL	Tüm	Ege	266
B.8	Ağacık, 2011	Erkek	YL	Özel Öğretim Kurumları	Ege	85
B.9	Korkmaz, 2011	Erkek	M	İlköğretim	İç Anadolu	657
B.10	Çevik, 2022	Erkek	DT	Lise	Güneydoğu	444

YL: Yüksek Lisans, DT: Doktora Tezi, M: Makale

Tablo 4.30’da örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her

bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher's Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.30'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 30. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z_r	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Polat, 2018	581	0,480	0,523	0,415	0,540	0,000
Şerifoğlu, 2018	78	0,506	0,557	0,319	0,655	0,000
Taştan, 2014	280	0,544	0,610	0,456	0,622	0,000
Turan, 1998	808	0,780	1,045	0,751	0,806	0,000
Maşeroğlu, 2021	519	0,470	0,510	0,400	0,534	0,000
Dönük, 2019	312	0,430	0,460	0,335	0,516	0,000
Özdemir, 2017	266	0,073	0,073	-0,048	0,192	0,236
Ağacık, 2011	85	0,521	0,578	0,346	0,661	0,000
Korkmaz, 2011	657	0,008	0,008	-0,069	0,084	0,838
Çevik, 2022	444	0,242	0,247	0,152	0,328	0,000
Sabit	4030	0,450	0,485	0,425	0,475	0,000
Rastgele	4030	0,430	0,460	0,225	0,599	0,000

Tablo 4.30'a göre araştırmalarının bütününde, örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık ilişkisinin yönünün pozitif olduğu görülmektedir. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü sabit etkiler modelinde $r=0,450$ olarak rastgele etkiler modelinde ise $r=0,430$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.31'de sunulmuştur.

Tablo 4. 31. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	2	20,0	0—0,10
Zayıf	1	10,0	0,10—0,30
Orta	3	30,0	0,30—0,50
Güçlü	4	40,0	0,50—0,80
Çok Güçlü	0	0	0,80 ve üzeri
Toplam	10	100	

k=Çalışma sayısı

Tablo 4.31 incelendiğinde, çalışmaların 2'si çok zayıf, 1'i zayıf, 3'ü orta ve 4'ü ise

güçlü düzeyde bir korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok %40,0 (k=4) ile güçlü düzeyde, en az ise %10,0 (k=1) ile zayıf düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu görülmektedir.

4.3.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırmadaki veriler heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.32’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 32. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

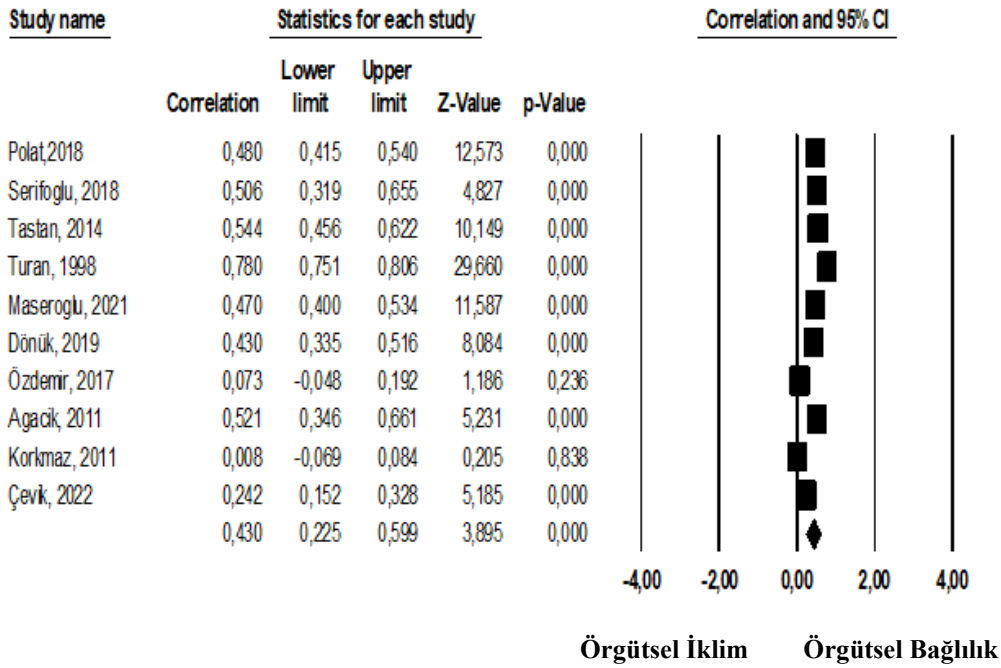
Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z-değeri	Q-değeri	p	df (Q)	I ²
Sabit Etkiler	10	0,450	0,016	0,425	0,475	30,683	477,968	0,000	9	98,117
Rastgele Etkiler	10	0,430	0,118	0,225	0,599	3,895				

Tablo 4.32’de görüldüğü gibi, meta-analiz çalışmasına dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalardaki verilerin etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri (r=0,430) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 477,968 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (χ^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 9 serbestlik derecesi değerinin 16,919 olarak tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değerinin (Q=477,968) ki-kare tablosundan okunan 9 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($\chi^2_{0,95}=16,919$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem de I² yüzdelik değerinin tespit edilmesidir. Verilerden hesaplanan I² değeri %98,117 olarak bulunmuştur. Bu değer araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu

göstermektedir. Araştırma kapsamında 10 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeli sonuçlarına göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.8’de gösterilmiştir.

Meta Analysis



Meta Analysis

Şekil 4. 8. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılığa İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.8’de öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik analizi yapılan 10 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (0,008 ile 0,780) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre korelasyon değerinin $r=0,430$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise 0,225 ile 0,599 arasında olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik analizi yapılan tüm çalışmaların etki büyüklüğü pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sağ tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.3.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık İlişisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Moderatör analizleri ile elde edilen bulgular Tablo 4.33'te yer verilmiştir.

Tablo 4. 33. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
Örgütsel Bağlılık	10	0,430	0,225	0,599	477,968		9	0,000*
Moderatör (Yayın Türü)						0,948	2	0,622
Doktora Tezi	2	0,570	0,157	0,813				
Makale	2	0,297	-0,183	0,663				
Yüksek Lisans Tezi	6	0,420	0,159	0,626				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						2,392	4	0,664
İlköğretim	1	0,008	-0,595	0,605				
Ortaokul	1	0,430	-0,234	0,820				
Lise	2	0,570	0,156	0,814				
Özel Öğretim Kurumları	2	0,514	0,056	0,793				
Tüm	4	0,405	0,081	0,652				
Moderatör (Bölge)						5,101	5	0,404

Tablo 4.33. (devamı)

Doğu Anadolu	1	0,430	-0,153	0,791
Ege	2	0,305	-0,129	0,641
Güneydoğu	1	0,242	-0,349	0,695
İç Anadolu	1	0,008	-0,538	0,549
Karadeniz	1	0,470	-0,100	0,808
Marmara	4	0,597	0,361	0,761

Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)					0,018	1	0,894
Erkek	6	0,441	0,154	0,660			
Kadın	4	0,413	0,046	0,682			

p>.05

Tablo 4.33'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü (p=0,622), çalışmanın yapıldığı eğitim kademesi (p=0,664), çalışmanın yapıldığı bölge (p=0,404) ve araştırmacının cinsiyeti (p=0,894) moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>.05).

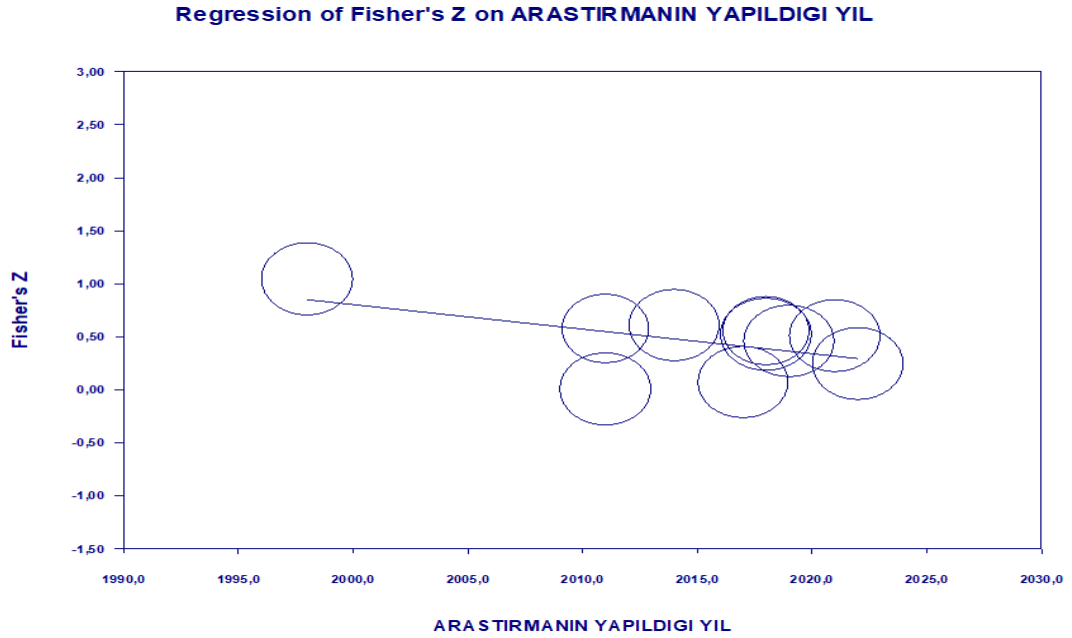
Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmacının yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.34'te sunulmuştur.

Tablo 4. 34. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	10	-0,0231	0,0153	-0,0530	0,0068	0,129

p>.05

Tablo 4.34’te görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl ($p=0,129$) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık ilişkisi kapsamında araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.9’da gösterilmiştir.



Şekil 4. 9. Örgütsel İklim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği

Şekil 4.9’a bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yılın artması veya azalması ortalama etki büyüklüğünü anlamlı düzeyde etkilemediği regresyon saçılım grafiğinde görülmektedir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

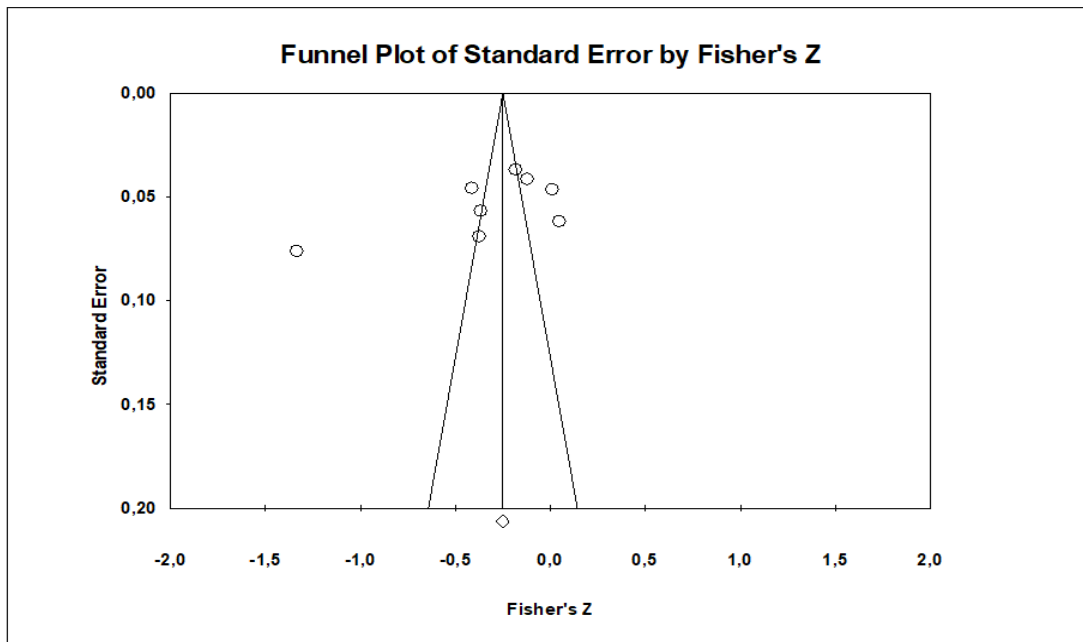
Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik

bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.4.1. Öğretmenlerin Algularına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algularına göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit edilebilmesi için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Araştırmada, örgütsel iklim ve tükenmişlik arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.10'da gösterilmiştir.



Şekil 4. 10. Örgütsel İklim ile Tükenmişliğe İlişkin Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.10'da örgütsel iklim ve tükenmişlik ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir.

(Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal's Fail Safe N istatistiğidir. Araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal's Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.35'de sunulmuştur.

Tablo 4. 35. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	-15,94215
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	8
p>alpha sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	522

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, p-değerinin 0,05'i aşması için gerekli çalışma sayısı 522 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 8 olduğu düşünüldüğünde, 522 sayısının oldukça yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) $5k+10$ 'den büyük olması gerekir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde "k" meta-analizdeki çalışma sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (522) değerinin 8'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde 50 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin's Fail Safe N istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin's Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.36'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 36. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	-0,24548
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	-0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	193

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, -0,24548 etki büyüklüğünün -0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 193 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı

8 olduğu düşünülürken, 193 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal's Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k + 10$, N (193) değerinin 8'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 50 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.37'de sunulmuştur.

Tablo 4. 37. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall's S	Tau	Z	p
-6,000	-0,178	0,618	0,536

Tablo 4.37'ye bakıldığında, Kendall's tau değeri-0,178 iki kuyruklu p-değerinin 0,536 olduğu tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre p-değerinin 0,05'ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 4.38'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 38. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
-14,470	8,932	1,620	6	0,078

Tablo 4.38'de görüldüğü gibi, kesme değeri-14,470, t değeri 1,620, df değeri 6 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,078 olarak bulunmuştur. Bu analize göre, p-değeri 0,05'ten büyük çıktığı için araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.39'da sunulmuştur.

Tablo 4. 39. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkartılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		-0,324	-0,510	-0,109	289,158
Düzeltilmiş	3	-0,485	-0,664	-0,253	840,952

Tablo 4.39’da görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre eksik olduğu düşünülen 3 çalışmanın huni grafiğinin soluna eklenmesi ile -0,324 ortalama etki büyüklüğünün -0,485 olarak değiştiği belirlenmiştir. Bu değişiklik dikkate alındığında sonucun önemsiz düzeyde değiştiği için elde edilen ortalama etki büyüklüğünün güvenilir olduğu, bir başka ifadeyle araştırmada yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

4.4.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik 8 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların %50,00’si (k=4) erkek, %50,00’si (k=4) ise kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmaların %87,50’si (k=7) yüksek lisans tezi ve %12,50’si (k=1) ise makale olarak hazırlanmıştır. Araştırmaların %12,50’si (k=1) okul öncesinde, %12,50’si (k=1) ilkokullarda, %12,50’si (k=1) ilköğretimde, %12,50’si (k=1) ortaokullarda, %12,50’si (k=1) ortaokul ve liselerde ve %37,50’si (k=3) ise tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %12,50’si (k=1) Akdeniz’de, %25,00’i (k=2) Doğu Anadolu’da, %12,50’si (k=1) Karadeniz’de ve %50,00’si (k=4) ise Marmara Bölgesi’nde yapılmıştır. Araştırmaların örneklem sayılarının 175 ile 735, yayın yıllarının ise 2009 ile 2021 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.40’ta sunulmuştur.

Tablo 4. 40. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayı Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
T.1	Dönük, 2019	Erkek	YL	Ortaokul	Doğu Anadolu	312
T.2	Polat,2018	Kadın	YL	Tüm	Marmara	581
T.3	Çakır, 2009	Kadın	YL	İlköğretim	Marmara	175
T.4	Bayat, 2015	Erkek	YL	İlkokul	Doğu Anadolu	735
T.5	Göksal, 2018	Erkek	YL	OrtaokulLise	Marmara	264
T.6	Alkeveli, 2021	Kadın	YL	Okul Öncesi	Akdeniz	464
T.7	Gürbüz ve Dede, 2018	Kadın	M	Tüm	Marmara	212
T.8	Kocaoğlu,2022	Erkek	YL	Tüm	Karadeniz	478

YL: Yüksek Lisans, M: Makale

Tablo 4.41’de örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher’s Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.41’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 41. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z_r	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Dönük, 2019	312	-0,350	-0,365	-0,444	-0,249	0,000
Polat, 2018	581	-0,120	-0,121	-0,199	-0,039	0,004
Çakır, 2009	175	-0,870	-1,333	-0,902	-0,829	0,000
Bayat, 2015	735	-0,180	-0,182	-0,249	-0,109	0,000
Göksal, 2018	264	0,048	0,048	-0,073	0,168	0,438
Alkeveli, 2021	464	0,011	0,011	-0,080	0,102	0,813
Gürbüz ve Dede, 2018	212	-0,357	-0,373	-0,469	-0,233	0,000
Kocaoğlu, 2022	478	-0,390	-0,412	-0,463	-0,311	0,000
Sabit	3221	-0,245	-0,251	-0,278	-0,213	0,000
Rastgele	3221	-0,325	-0,337	-0,511	-0,110	0,004

Tablo 4.41’e göre araştırmalarının çoğunluğunda örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönünün negatif olduğu görülmektedir. İki araştırmada ise söz konusu ilişkinin yönü pozitif bulunmuştur. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü, sabit etkiler modelinde $r=-0,245$ olarak, rastgele etkiler modelinde ise $r=-0,325$ hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.42’de sunulmuştur.

Tablo 4. 42. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	2	25,0	0—0,10
Zayıf	2	25,0	0,10—0,30
Orta	3	37,5	0,30—0,50
Güçlü	0	0	0,50—0,80
Çok Güçlü	1	12,5	0,80 ve üzeri
Toplam	8	100	

k=Çalışma sayısı

Tablo 4.42'ye bakıldığında, çalışmaların 2'si çok zayıf, 2'si zayıf, 3'ü orta ve 1'i ise çok güçlü düzeyde bir korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok %37,5 (k=3) ile orta düzeyde, en az ise %12,5 (k=1) ile çok güçlü düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu görülmektedir.

4.4.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırmadaki veriler heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.43'te gösterilmiştir.

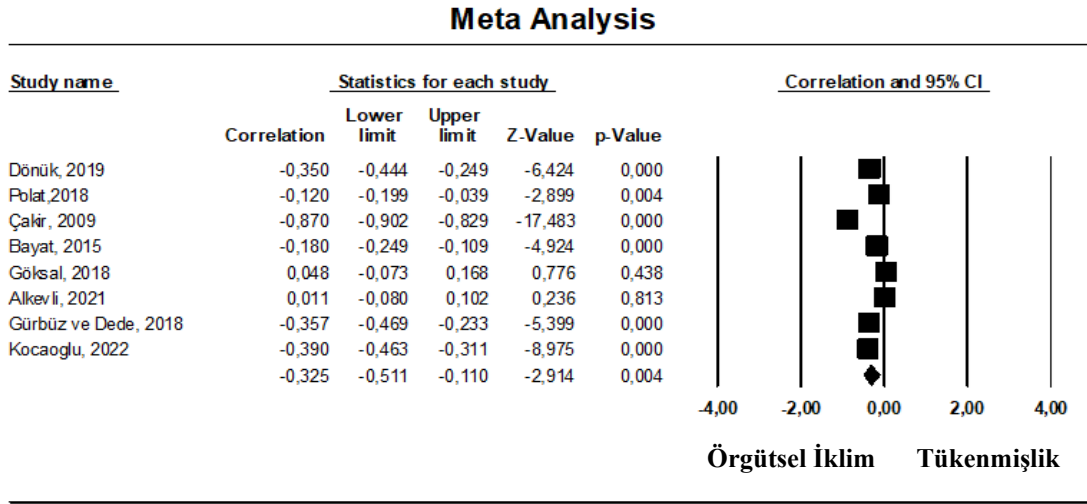
Tablo 4. 43. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z-değeri	Q-değeri	p	df (Q)	I ²
Sabit Etkiler	8	-0,245	0,018	-	-0,213	-14,169	289,159	0,000	7	97,579
Rastgele Etkiler	8	-0,325	0,116	-	-0,110	-2,914				
				0,278	0,511					

Tablo 4.43'te görüldüğü gibi, meta-analiz çalışmasına dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalardaki verilerin etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri (r=-0,325) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 289,159 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (x^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 7 serbestlik derecesi değerinin 14,067 olarak tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değerinin (Q=289,159) ki-kare tablosundan okunan 7 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($x^2_{0,95}=14,067$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem de I²

yüzelik değerinin tespit edilmesidir. Verilerden hesaplanan I^2 değeri %97,579 olarak bulunmuştur. Bu değeri araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında 8 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeli sonuçlarına göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.11’de gösterilmiştir.



Meta Analysis

Şekil 4. 11. Örgütsel İklim ile Tükenmişliğe İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.11’de öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve tükenmişlik ilişkisine yönelik analizi yapılan 8 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında, çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (-0,870 ile 0,048) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre korelasyon değerinin $r=-0,325$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise -0,511 ile -0,110 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve tükenmişlik ilişkisine yönelik analizi yapılan 2 çalışmanın etki büyüklüğü pozitif yönlü olduğu diğer yandan geri kalan 6 çalışmada ise etki büyüklüğünün negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sol tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle tükenmişlik arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.4.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Tükenmişlik İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik

olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Moderatör analizleri ile elde edilen bulgular Tablo 4.44'te sunulmuştur.

Tablo 4. 44. *Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları*

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
Tükenmişlik	8	-0,325	-0,511	-0,110	289,159		7	0,004*
Moderatör (Yayın Türü)						0,013	1	0,911
Makale	1	-0,357	-0,780	0,289				
Yüksek Lisans Tezi	7	-0,321	-0,526	-0,080				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						37,899	5	0,000*
Okul Öncesi	1	0,011	-0,323	0,342				
İlkokul	1	-0,180	-0,480	0,158				
İlköğretim	1	-0,870	-0,935	-0,748				
Ortaokul	1	-0,350	-0,615	-0,014				
Ortaokul-Lise	1	0,048	-0,298	0,382				
Tüm Kademeler	3	-0,291	-0,463	-0,097				
Moderatör (Bölge)						0,935	3	0,817
Akdeniz	1	0,011	-0,688	0,700				
Doğu Anadolu	2	-0,267	-0,706	0,320				
Karadeniz	1	-0,390	-0,853	0,417				

Tablo 4.44. (devamı)

Marmara	4	-0,415	-0,702	-0,012			
Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)					0,746	1	0,388
Erkek	4	-0,224	-0,523	0,123			
Kadın	4	-0,420	-0,665	-0,095			

*p<.05

Tablo 4.44'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü (p=0,911), çalışmanın yapıldığı bölge (p=0,817) ve araştırmacının cinsiyeti (p=0,388) moderatörlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (p>.05). Araştırmada çalışmanın yapıldığı eğitim kademesi (p=0,000) moderatörüne göre ise etki büyüklükleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir (p<.05). Çalışmanın yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü okul öncesi düzeyindeki okullarda yapılmış bir araştırmadan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılmış bir araştırmadan hesaplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.45'te sunulmuştur.

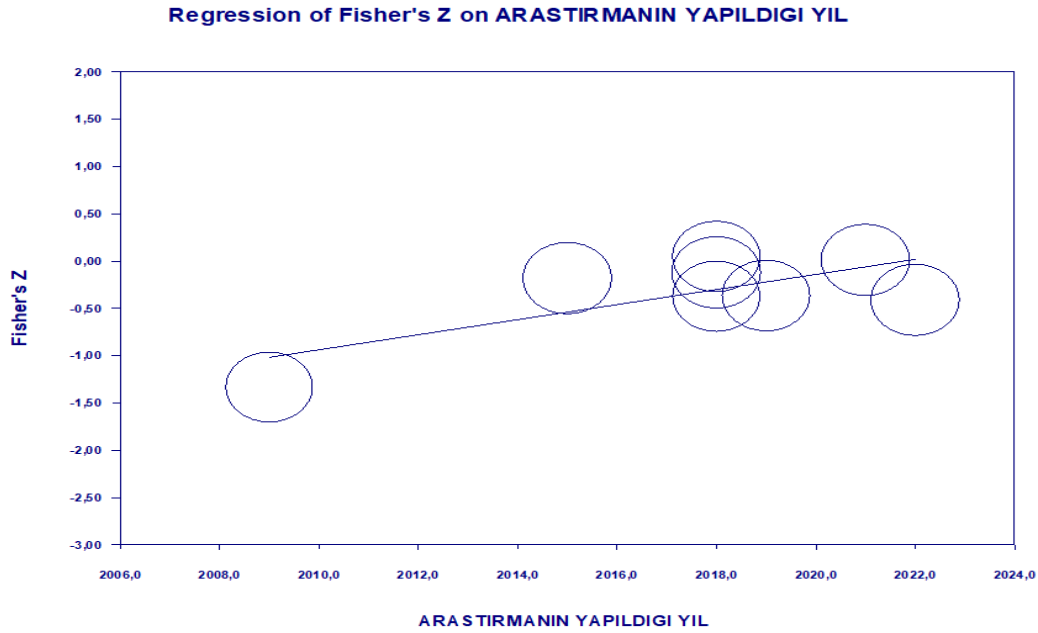
Tablo 4. 45. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	8	0,0797	0,0288	0,0232	0,1363	0,005*

*p<.05

Tablo 4.45'te görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl (p=0,005) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve tükenmişlik ilişkisi kapsamında

araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<.05$) tespit edilmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.12’de gösterilmiştir.



Şekil 4. 12. Örgütsel İklim ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği

Şekil 4.12’ye bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu ($p<.05$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmanın yapıldığı yıl değişkeni ortalama etki büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Regresyon grafiği incelendiğinde 2009’dan 2022 yılına doğru gidildikçe etki büyüklüğünün arttığı görülmektedir.

4.5. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

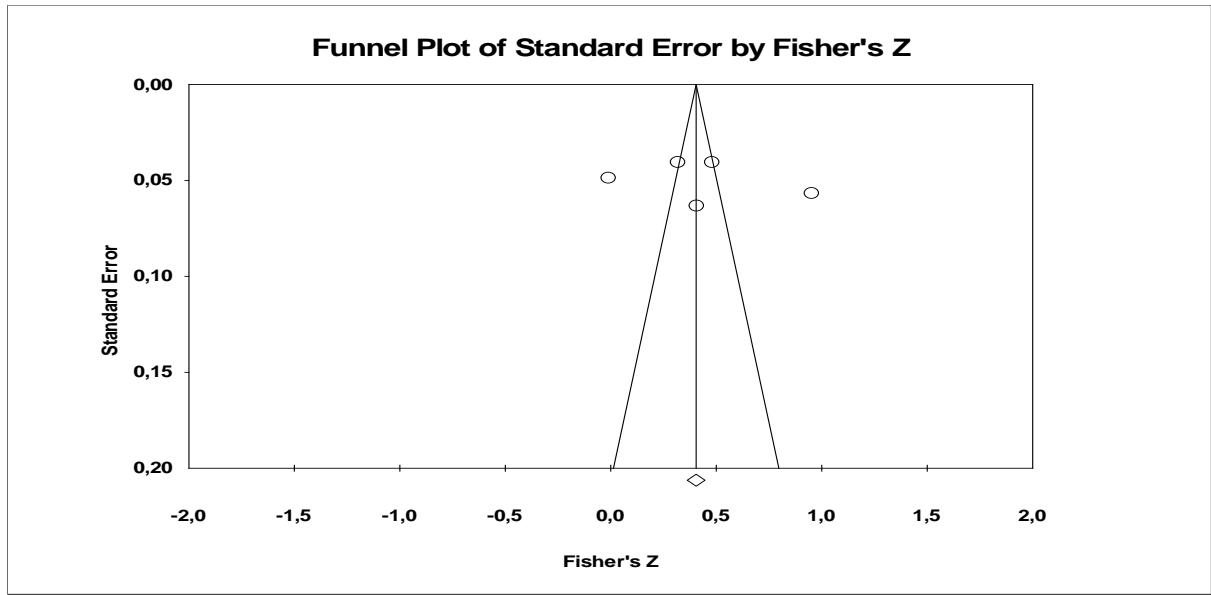
Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.5.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bu çalışmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit

edilebilmesi için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Araştırmada, örgütsel iklim ve tükenmişlik arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.13'te gösterilmiştir.



Şekil 4. 13. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güvene İlişkin Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.13'te örgütsel iklim ve örgütsel güven ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal's Fail Safe N istatistiğidir. Araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal's Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.46'da sunulmuştur.

Tablo 4. 46. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	19,16282
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	5
$p > \alpha$ sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	473

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, p-değerinin 0,05'i aşması için gerekli çalışma sayısı 473 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 5 olduğu düşünüldüğünde, 473 sayısının oldukça yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) $5k+10$ 'den büyük olması gerekir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde "k" meta-analizdeki çalışma sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (473) değerinin 5'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 35 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin's Fail Safe N istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin's Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.47'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 47. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	0,38387
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	198

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, 0,38387 etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 198 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı 5 olduğu düşünüldüğünde, 198 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal's Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k+10$, N (198) değerinin 5'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 35 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.48’de sunulmuştur.

Tablo 4. 48. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall’s S	Tau	Z	p
1,000	0,000	0,000	1,000

Tablo 4.48’e bakıldığında, Kendall’s tau değeri 0,000 iki kuyruklu p-değerinin 1,000 olduğu tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre p-değerinin 0,05’ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 4.49’da gösterilmiştir.

Tablo 4. 49. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
9,579	19,073	0,502	3	0,325

Tablo 4.49’da görüldüğü gibi, kesme değeri 9,579, t değeri 0,502, df değeri 3 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,325 olarak bulunmuştur. Bu analize göre, p-değeri 0,05’ten büyük çıktığı için araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.50’de sunulmuştur.

Tablo 4. 50. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkartılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		0,407	0,151	0,612	171,536
Düzeltilmiş	0	0,407	0,151	0,612	171,536

Tablo 4.50’de görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen Duval ve Tweedie’s Kırpma ve Doldurma istatistiği sonuçlarına göre gözlenen etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında fark bulunmamaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmada yayın yanlılığı olmadığı söylenebilir.

4.5.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişkisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik 5 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların %40,00’ı (k=2) erkek, %40,00 (k=2) kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı, %20,00’si ise (k=1) erkek ve kadın araştırmacılar tarafından yapılan ortak çalışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaların %40,00’ı (k=2) yüksek lisans tezi, %40,00’ı (k=2) doktora tezi ve %20,00’si (k=1) ise makale olarak hazırlanmıştır. Araştırmaların %40,00’ı (k=2) ilkokullarda, %20,00’si (k=1) ilköğretimde, %20,00’si (k=1) liselerde ve %20,00’si (k=1) ise tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %40,00’ı (k=2) Güneydoğu Anadolu’da, %20,00’si (k=1) Doğu Anadolu’da, %20,00’si (k=1) Ege’de ve %20,00’si (k=1) ise İç Anadolu Bölgesi’nde yapılmıştır. Araştırmaların örneklem sayılarının 250 ile 600, yayın yıllarının ise 2005 ile 2018 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.51’de sunulmuştur.

Tablo 4. 51. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayın Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
G.1	Ayık ve diğ., 2014	Karma	M	Lise	Doğu Anadolu	250
G.2	Şentürk, 2018	Kadın	YL	İlkokul	Ege	310
G.3	Çiftçi, 2014	Erkek	YL	İlkokul	Güneydoğu	418
G.4	Canlı, 2016	Kadın	DT	Tüm	Güneydoğu	600
G.5	Özdil, 2005	Erkek	DT	İlköğretim	İç Anadolu	600

YL: Yüksek Lisans, DT: Doktora Tezi, M: Makale

Tablo 4.52’de örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher’s Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.52’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 52. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z _r	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Ayık ve diğ., 2014	250	0,390	0,412	0,279	0,490	0,000
Şentürk, 2018	310	0,743	0,957	0,689	0,789	0,000
Çiftçi, 2014	418	-0,006	-0,006	-0,102	0,090	0,903
Canlı, 2016	600	0,312	0,323	0,238	0,382	0,000
Özdil, 2005	600	0,450	0,485	0,384	0,512	0,000
Sabit	2178	0,384	0,405	0,347	0,419	0,000
Rastgele	2178	0,408	0,433	0,152	0,613	0,002

Tablo 4.52'ye göre araştırmalarının dördünde örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin yönünün pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bir araştırmada ise söz konusu ilişkinin yönü negatif bulunmuştur. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü sabit etkiler modelinde $r=0,384$ olarak, rastgele etkiler modelinde ise $r=0,408$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel güvenleri üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.53'te sunulmuştur.

Tablo 4. 53. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	1	20,0	0—0,10
Zayıf	0	0	0,10—0,30
Orta	3	60,0	0,30—0,50
Güçlü	1	20,0	0,50—0,80
Çok Güçlü	0	0	0,80 ve üzeri
Toplam	5	100	

k=Çalışma Sayısı

Tablo 4.53 incelendiğinde, çalışmaların 1'i çok zayıf, 3'ü orta ve 1'i ise güçlü düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok %60,0 (k=3) ile orta düzeyde, en az ise %20, 0 (k=1) ile çok zayıf ve güçlü düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu görülmektedir.

4.5.3. Öğretmenlerin Algularına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algularını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel güven

arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırmalardaki veriler heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.54'te gösterilmiştir.

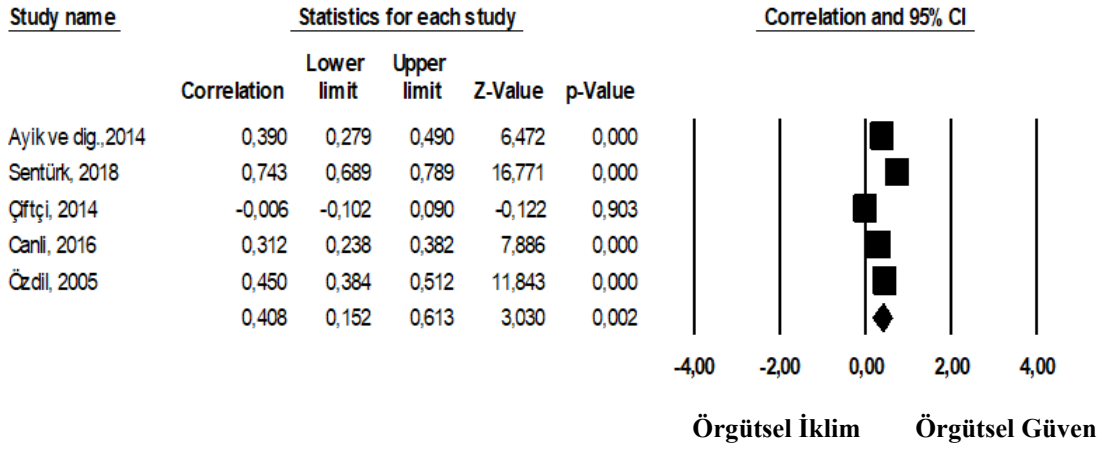
Tablo 4. 54. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z-değeri	Q-değeri	p	df (Q)	I ²
Sabit Etkiler	5	0,384	0,022	0,347	0,419	18,817	171,536	0,000	4	97,668
Rastgele Etkiler	5	0,408	0,143	0,152	0,613	3,030				

Tablo 4.54'te görüldüğü gibi, meta-analize çalışmasına dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalardaki verilerin etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri ($r=0,408$) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 171,536 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (x^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 4 serbestlik derecesi değerinin 9,488 olarak tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değerinin ($Q=171,536$) ki-kare tablosundan okunan 4 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($x^2_{0,95}=9,488$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem de I² yüzdelik değerinin tespit edilmesidir. Verilerden hesaplanan I² değeri %97,668 olarak bulunmuştur. Bu değer araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında 5 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.14'te gösterilmiştir.

Meta Analysis



Meta Analysis

Şekil 4. 14. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güvene İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.14'te öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile örgütsel güvene ilişkin analizi yapılan 5 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında, çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (-0,006 ile 0,743) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre korelasyon değerinin $r=0,408$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise 0,152 ile 0,613 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile örgütsel güven ilişkisine yönelik analizi yapılan 1 çalışmanın etki büyüklüğü negatif yönlü olduğu diğer yandan geri kalan 4 çalışmada ise etki büyüklüğünün pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sağ tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle örgütsel güven arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.5.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven İlişkinine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Moderatör analizleri ile elde edilen bulgular Tablo 4.55'te yer verilmiştir.

Tablo 4. 55. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
Örgütsel Güven	5	0,408	0,152	0,613	171,536		4	0,002*
Moderatör (Yayın Türü)						0,031	2	0,985
Doktora Tezi	2	0,383	-0,182	0,758				
Makale	1	0,390	-0,402	0,848				
Yüksek Tezi	Lisans 2	0,442	-0,115	0,787				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						0,041	3	0,998
İlkokul	2	0,442	-0,437	0,889				
İlköğretim	1	0,450	-0,690	0,949				
Lise	1	0,390	-0,728	0,941				
Tüm	1	0,312	-0,766	0,930				
Moderatör (Bölge)						7,798	3	0,050*
Doğu Anadolu	1	0,390	-0,052	0,704				
Ege	1	0,743	0,459	0,889				
Güneydoğu	2	0,158	-0,161	0,448				
İç Anadolu	1	0,450	0,031	0,735				
Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)						1,015	2	0,602
Erkek	2	0,235	-0,299	0,658				

Tablo 4.55. (devamı)

Kadın	2	0,564	0,089	0,830
Karma	1	0,390	-0,353	0,831

*p<.05

Tablo 4.55'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü ($p=0,985$), çalışmanın yapıldığı eğitim kademesi ($p=0,998$) ve araştırmacının cinsiyeti ($p=0,602$) moderatörlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur ($p>.05$). Araştırmada çalışmanın yapıldığı bölge ($p=0,050$) moderatörüne göre ise etki büyüklükleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir ($p<.05$). Çalışmanın yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılmış araştırmalardan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise Ege Bölgesi'nde yapılmış bir araştırmadan hesaplandığı görülmektedir.

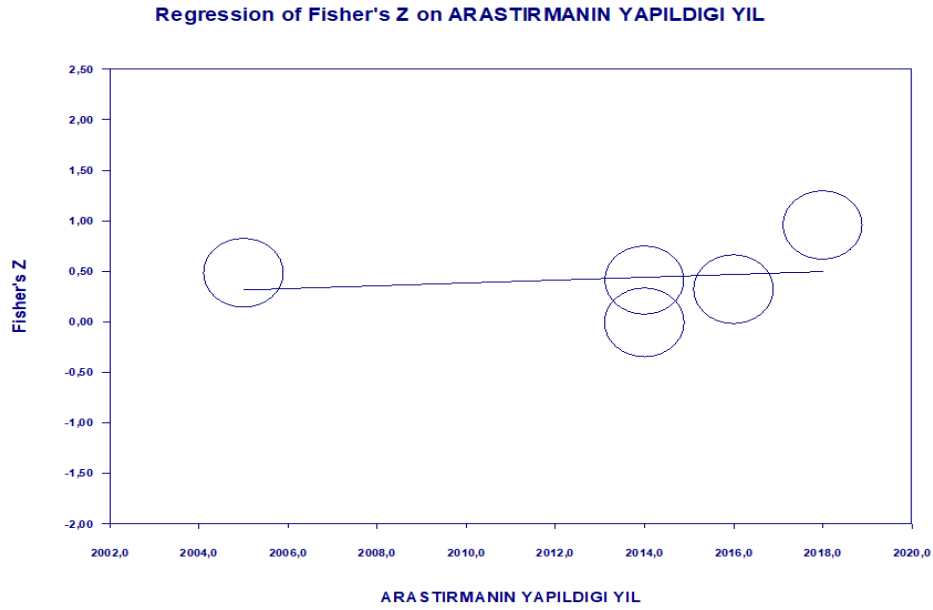
Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.56'da sunulmuştur.

Tablo 4. 56. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	5	0,0140	0,0388	-0,0620	0,0901	0,717

p>.05

Tablo 4.56'da görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl ($p=0,717$) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve örgütsel güven ilişkisi kapsamında araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.15'te gösterilmiştir.



Şekil 4. 15. Örgütsel İklim ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği

Şekil 4.15'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yılın artması veya azalması ortalama etki büyüklüğünü anlamlı düzeyde etkilemediği regresyon saçılım grafiğinde görülmektedir.

4.6. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE MOTİVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

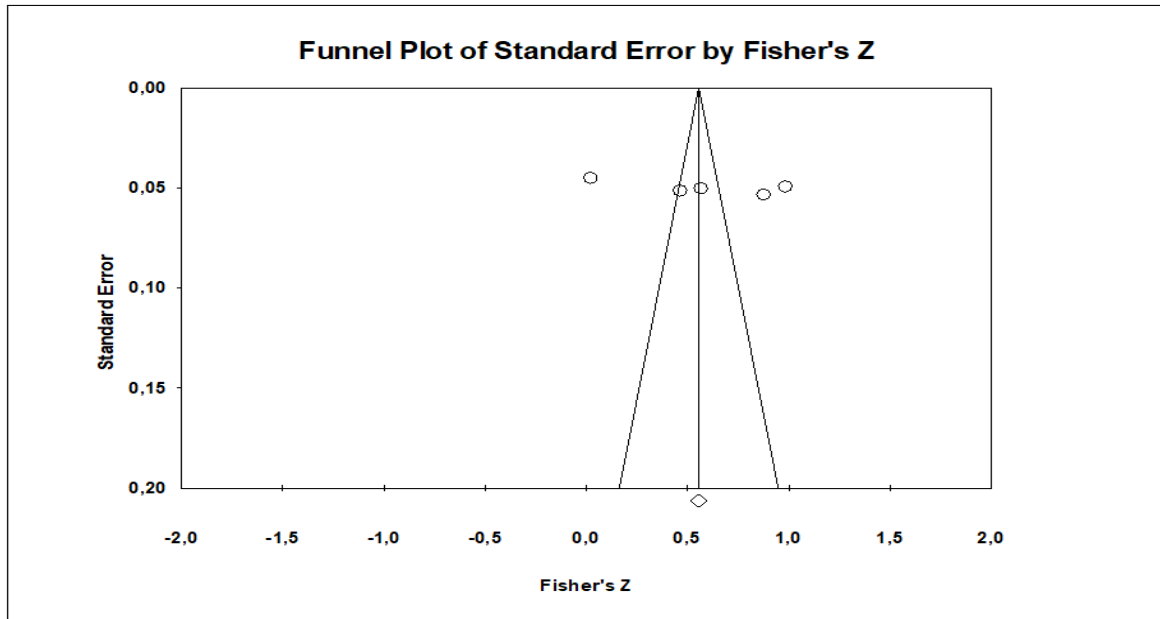
Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.6.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit edilebilmesi için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Araştırmada, örgütsel iklim ve motivasyon arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme

kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.16'da gösterilmiştir.



Şekil 4. 16.Örgütsel İklim ile Motivasyona İlişkin Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.16'da örgütsel iklim ve motivasyon ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal's Fail Safe N istatistiğidir. Araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal's Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.57'de sunulmuştur.

Tablo 4. 57. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	25,51122
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	5
p>alpha sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	843

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal's Fail Safe N analizinin

sonuçlarına bakıldığında, p-değerinin 0,05'i aşması için gerekli çalışma sayısı 843 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 5 olduğu düşünüldüğünde, 843 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) $5k+10$ 'den büyük olması gerekir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde "k" meta-analizdeki çalışma sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (843) değerinin 5'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 35 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin's Fail Safe N istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin's Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.58'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 58. Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine Yönelik Orwin's Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	0,50361
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	273

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin's Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, 0,50361 etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 273 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı 5 olduğu düşünüldüğünde, 273 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal's Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k+10$, N (273) değerinin 5'i 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 35 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.59'da sunulmuştur.

Tablo 4. 59. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall's S	Tau	Z	p
2,000	0,100	0,244	0,806

Tablo 4.59'a bakıldığında, Kendall's tau değeri 0,100 iki kuyruklu p-değerinin 0,806 olduğu tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre p-değerinin 0,05'ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 4.60'da gösterilmiştir.

Tablo 4. 60. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
91,355	48,464	1,884	3	0,077

Tablo 4.60'da görüldüğü gibi, kesme değeri 91,355, t değeri 1,884, df değeri 3 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,077 olarak bulunmuştur. Bu analize göre, p-değeri 0,05'ten büyük çıktığı için araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiği hesaplanmış, sonuçları 4.61'de sunulmuştur.

Tablo 4. 61. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkartılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		0,524	0,230	0,730	252,990
Düzeltilmiş	0	0,524	0,230	0,730	252,990

Tablo 4.61'de görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiği sonuçlarına göre gözlenen etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında fark bulunmamaktadır. Analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

4.6.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik 5 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların %60,00'ı (k=3) erkek, %40,00'ı (k=2) kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmaların %60,00'ı (k=3) yüksek lisans tezi, %20,00'si (k=1) doktora tezi ve %20,00'si (k=1) ise makale şeklinde hazırlanmıştır. Araştırmaların %40,00'ı (k=2) ilkokul ve ortaokullarda, %20,00'si (k=1) ortaokullarda ve %40,00'ı (k=2) ise tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %20,00'si (k=1) İç Anadolu'da, %20,00'si (k=1) Karadeniz'de, %40,00'ı (k=2) Marmara'da, %20,00'si (k=1) ise Türkiye genelinde yapıldığı belirlenmiştir. Araştırmaların örneklem sayılarının 352 ile 492, yayın yıllarının ise 2016 ile 2022 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.62'de sunulmuştur.

Tablo 4. 62. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayın Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
M.1	Bakkal,2019	Erkek	YL	Tüm	Marmara	352
M.2	Bayar, 2020	Kadın	M	Ortaokul	İç Anadolu	397
M.3	Selçuk,2016	Erkek	YL	İlkokul-Ortaokul	Karadeniz	379
M.4	Sarı, 2019	Erkek	DT	Tüm	Türkiye Geneli	492
M.5	Avcı, 2022	Kadın	YL	İlkokul-Ortaokul	Marmara	411

YL: Yüksek Lisans, DT: Doktora Tezi, M: Makale

Tablo 4.63'te örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher's Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.63'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 63. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z _r	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Bakkal, 2019	352	0,705	0,877	0,648	0,754	0,000
Bayar, 2020	397	0,513	0,567	0,437	0,582	0,000
Selçuk, 2016	379	0,434	0,465	0,349	0,512	0,000
Sarı, 2019	492	0,023	0,023	-0,066	0,111	0,611
Avcı, 2022	411	0,755	0,984	0,710	0,794	0,000
Sabit	2031	0,504	0,554	0,470	0,535	0,000
Rastgele	2031	0,525	0,583	0,231	0,731	0,001

Tablo 4.63'e göre araştırmalarının bütününde, örgütsel iklim ile motivasyon ilişkisinin yönünün pozitif olduğu tespit edilmiştir. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü sabit etkiler modelinde $r=0,504$ olarak, rastgele etkiler modelinde ise $r=0,525$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de güçlü düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.64'te sunulmuştur.

Tablo 4. 64. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	1	20,0	0—0,10
Zayıf	0	0	0,10—0,30
Orta	1	20,0	0,30—0,50
Güçlü	3	60,0	0,50—0,80
Çok Güçlü	0	0	0,80 ve üzeri
Toplam	5	100	

k=Çalışma Sayısı

Tablo 4.64 bakıldığında, araştırmaya katılan çalışmaların 1'i çok zayıf, 1'i orta ve 3'ü ise güçlü düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en çok %60,0 (k=3) ile güçlü düzeyde, en az ise %20,0 (k=1) ile çok zayıf ve orta düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu görülmektedir.

4.6.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırmadaki veriler

heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.65'te gösterilmiştir.

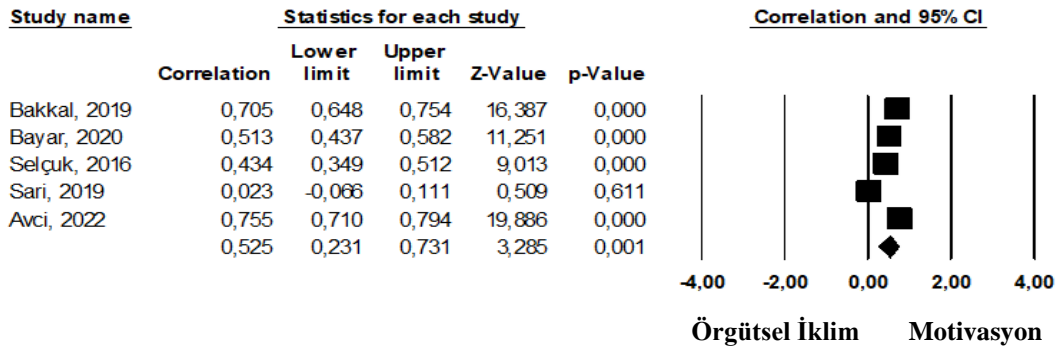
Tablo 4. 65. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z-değeri	Q-değeri	p	df	I ² (Q)
Sabit Etkiler	5	0,504	0,022	0,470	0,535	24,881	252,990	0,000	4	98,419
Rastgele Etkiler	5	0,525	0,177	0,231	0,731	3,285				

Tablo 4.65'te görüldüğü gibi, meta-analiz çalışmasına dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalarındaki etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri (r=0,525) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre güçlü düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 252,990 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (χ^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 4 serbestlik derecesi değerinin 9,488 olarak tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değerinin (Q=252,990) ki-kare tablosundan okunan 4 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($\chi^2_{0,95}=9,488$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem de I² yüzdelik değerinin tespit edilmesidir. Verilerden hesaplanan I² değeri %98,419 olarak bulunmuştur. Bu değer araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında 5 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.17'de gösterilmiştir.

Meta Analysis



Meta Analysis

Şekil 4. 17. Örgütsel İklim ile Motivasyona İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.17’de öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile motivasyona ilişkisine yönelik analizi yapılan 5 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında, çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (0,023 ile 0,755) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre korelasyon değerinin $r=0,525$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise -0,066 ile 0,794 olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile motivasyon ilişkisine yönelik analizi yapılan tüm çalışmaların etki büyüklüğü pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sağ tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle motivasyon arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.6.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Motivasyon İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Moderatör analizleri ile elde edilen bulgular Tablo 4.66’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 66. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
Motivasyon	5	0,525	0,231	0,731	252,990		4	0,001*
Moderatör (Yayın Türü)						5,586	2	0,061
Doktora Tezi	1	0,023	-0,475	0,510				
Makale	1	0,513	0,025	0,804				
Yüksek Lisans Tezi	3	0,650	0,432	0,796				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						0,302	2	0,860
İlkokul-Ortaokul	2	0,620	0,029	0,890				
Ortaokul	1	0,513	-0,395	0,914				
Tüm	2	0,421	-0,242	0,816				
Moderatör (Bölge)						105,850	3	0,000*
İç Anadolu	1	0,513	0,397	0,613				
Karadeniz	1	0,434	0,306	0,547				
Marmara	2	0,732	0,679	0,777				
Türkiye Geneli	1	0,023	-0,117	0,162				
Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)						0,803	1	0,370
Erkek	3	0,425	0,010	0,716				
Kadın	2	0,650	0,227	0,867				

*p<.05

Tablo 4.66 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü ($p=0,061$), eğitim kademesi ($p=0,860$) ve araştırmacının cinsiyeti ($p=0,370$) moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Araştırmada çalışmanın yapıldığı bölge ($p=0,000$) moderatörüne göre ise etki büyüklükleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir ($p<.05$). Çalışmanın yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Türkiye geneli yapılan bir araştırmadan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise Marmara Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan saptanmıştır.

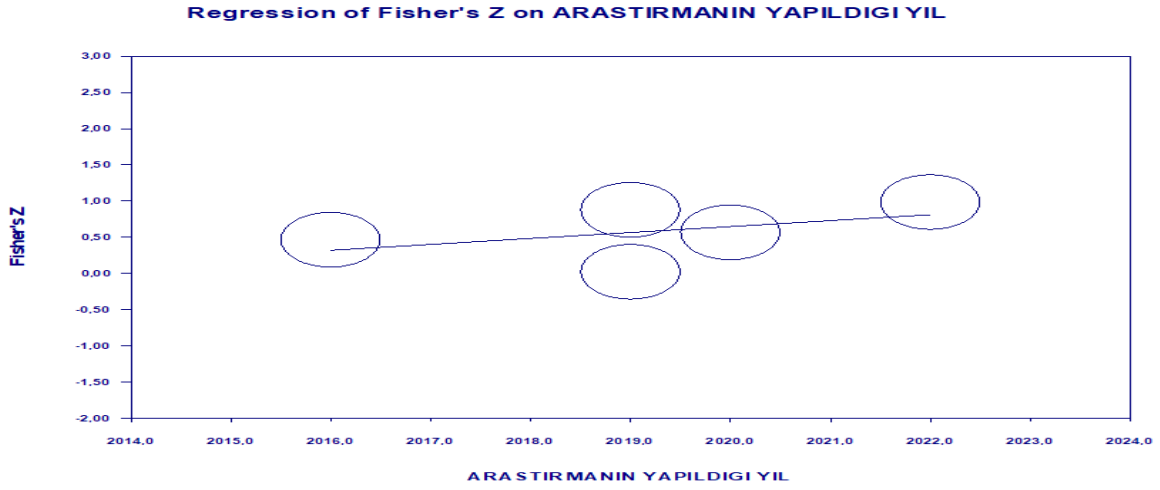
Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.67'de sunulmuştur.

Tablo 4. 67. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		P
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	5	0,0821	0,0932	-0,1005	0,2647	0,378

$p>.05$

Tablo 4.67' de görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl ($p=0,378$) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve motivasyon ilişkisi kapsamında araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.18'de gösterilmiştir.



Şekil 4. 18. Örgütsel İklim ile Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği

Şekil 4.18'e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yılın artması veya azalması ortalama etki büyüklüğünü anlamlı düzeyde etkilemediği regresyon saçılım grafiğinde görülmektedir.

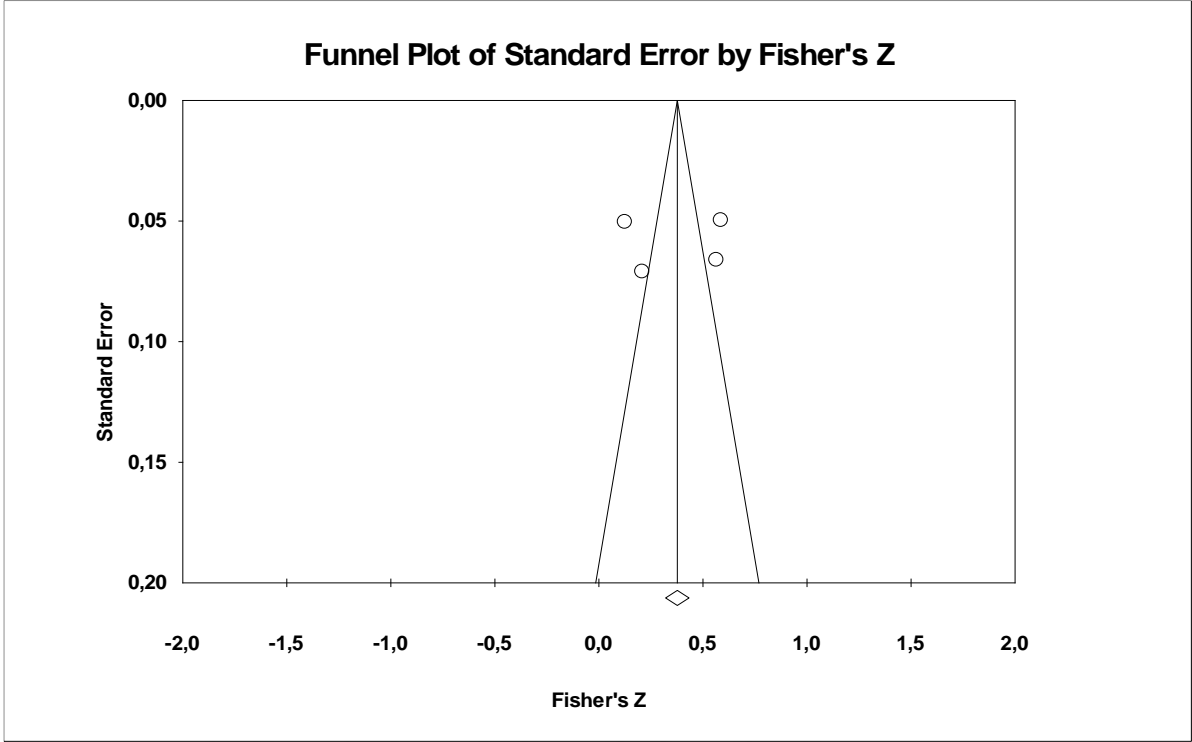
4.7. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ve performans arasındaki ilişkiye yönelik bulgular (yayın yanlılığı, etki büyüklüğü değerleri, rastgele etkiler modeli, heterojenlik testi, orman grafiği ve moderatör analizi) aşağıda verilmiştir.

4.7.1. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Yayın Yanlılığı Analizleri

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmada yayın yanlılığı olup olmadığının tespit edilebilmesi için Huni saçılım grafiği, Rosenthal's Fail Safe N, Orwin's Fail Safe N, Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu, Egger Regresyon ve Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma analizleri yapılmıştır.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ilki Huni saçılım (funnel plot) grafiğidir. Araştırmada, örgütsel iklim ve liderlik davranışı/tarzı arasındaki ilişki bağlamında dahil edilme kriterlerine göre meta-analize alınan çalışmaların etki büyüklüğüne ait Huni saçılım grafiği Şekil 4.19'da gösterilmiştir.



Şekil 4. 19. Örgütsel İklim ile Performansa İlişkin Huni Saçılım Grafiği

Şekil 4.19’da örgütsel iklim ve performans ilişkisine yönelik Huni saçılım grafiği yer almaktadır. Huni saçılım grafiğine göre araştırmaya alınan çalışmaların grafiğin üst tarafında genel etkinin etrafında toplandığı, simetrik bir biçimde dağıldığı gözlenmektedir. Bu bağlamda analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir (Borenstein vd., 2009).

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden ikincisi Rosenthal’s Fail Safe N istatistiğidir. Araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Rosenthal’s Fail Safe N analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 4.68’de sunulmuştur.

Tablo 4. 68. *Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Rosenthal’s Fail Safe N Analizi Bulguları*

Gözlemlenen çalışmalar için Z- değeri	12,94838
Gözlemlenen çalışmalar için P- değeri	0,00000
Alfa	0,05
Alfa için Z Değeri	1,95996
Gözlemlenen Çalışma Sayısı	4
p>alpha sonucu için gerekli eksik çalışma sayısı	171

Yayın yanlılığının belirlenebilmesi için yapılan Rosenthal’s Fail Safe N analizinin sonuçları incelendiğinde, p-değerinin 0,05’i aşması için gerekli çalışma sayısı 171 olarak

tespit edilmiştir. Meta-analize dahil olan çalışma sayısı 4 olduğu düşünüldüğünde, 171 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir. Ayrıca Rosenthal (1979, s. 640) tarafından önerilen yayın yanlılığının minimum olması için tolerans değerinin (N) $5k+10$ 'den büyük olması gerekir. Bu sayı ne kadar büyükse çalışmadaki yayın yanlılığı azalmaktadır. Bu formülde “k” meta-analizdeki çalışma sayısını ifade etmektedir. Bu araştırma için formülü uyguladığımızda N (171) değerinin 4’ü 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 30 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden üçüncüsü Orwin’s Fail Safe N istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Orwin’s Fail Safe N istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.69’da gösterilmiştir.

Tablo 4. 69. Örgütsel İklim ile Performans İlişisine Yönelik Orwin’s Fail Safe N Analizi Bulguları

Gözlemlenen etki büyüklüğü değeri	0,35978
Etki büyüklüğünün düşürüleceği seviye	0,01
Eksik çalışmalarda ortalama etki büyüklüğü	0,00000
Eksik çalışma sayısı	147

Yayın yanlılığı için yapılan Orwin’s Fail Safe N analizinin sonuçlarına bakıldığında, 0,35978 etki büyüklüğünün 0,01 düzeyine (trivial) ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 147 olarak tespit edilmiştir. Meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan çalışma sayısı 4 olduğu düşünüldüğünde, 147 sayısının yüksek olmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir. Ayrıca bu araştırma için Rosenthal’s Fail Safe N yönteminin formülü uygulandığında $N > 5k+10$, N (147) değerinin 4’ü 5 ile çarpıp 10 eklendiğinde elde edilen 30 sayısından büyük çıkması araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden dördüncüsü ise Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.70’de sunulmuştur.

Tablo 4. 70. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Begg ve Mazumdar Sıra Korelasyonu Analizi Bulguları

Kendall’s S	Tau	Z	p
-2,000	-0,166	0,339	0,734

Tablo 4.70 incelendiğinde, Kendall's tau değeri-0,166 iki kuyruklu p-değerinin 0,734 olduğu tespit edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre p-değerinin 0,05'ten büyük çıkmasından dolayı araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden beşincisi Egger Regresyon analizidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi için Egger Regresyon analizi yapılmış, analiz sonuçları. Tablo 4.71'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 71. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Egger Regresyon Analizi Bulguları

Kesme	SE	t	df	p
-0,456	17,097	0,026	2	0,490

Tablo 4.71'de görüldüğü gibi, kesme değeri-0,456, t değeri 0,026, df değeri 2 ve tek kuyruklu p-değeri ise 0,490 olarak bulunmuştur. Bu analize göre, p-değeri 0,05'ten büyük çıktığı için araştırmada yayın yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Yayın yanlılığını ölçen yöntemlerden sonuncusu ise Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma) istatistiğidir. Bu araştırmada yayın yanlılığının olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiği hesaplanmış, sonuçları Tablo 4.72'de sunulmuştur.

Tablo 4. 72. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma Analizi Bulguları

	Çıkartılmış Çalışmalar (Sol)	Etki Büyüklüğü	Alt Limit	Üst Limit	Q
Gözlenen		0,358	0,127	0,552	55,910
Düzeltilmiş	0	0,358	0,127	0,552	55,910

Tablo 4.72'de görüldüğü gibi, rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen Duval ve Tweedie's Kırpma ve Doldurma istatistiği sonuçlarına göre gözlenen etki büyüklüğü ile düzeltilmiş etki büyüklüğü arasında fark bulunmamaktadır. Analiz sonuçları araştırmada yayın yanlılığının olmadığı söylenebilir.

4.7.2. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans İlişisine Yönelik Meta-Analizin Birleştirilmemiş Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik

4 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmaların araştırmacının cinsiyeti %50,00'si (k=2) erkek, %50,00'si (k=2) kadın araştırmacılar tarafından yapıldığı anlaşılmaktadır. Araştırmaların %75,00'i (k=3) yüksek lisans tezi, %25,00'i (k=1) ise doktora tezidir. Araştırmaların %50,00'si (k=2) ortaokullarda, %25,00'i (k=1) liselerde ve %25,00'i (k=1) ise tüm kademelerde yapılmıştır. Araştırmaların %25,00'i (k=1) Ege'de ve %75,00'i (k=3) ise Marmara Bölgesi'nde yapıldığı belirlenmiştir. Araştırmaların örneklem sayılarının 200 ile 404, yayın yıllarının ise 2008 ile 2019 yılları arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu çalışmalara yönelik özet bilgiler Tablo 4.73'te sunulmuştur.

Tablo 4. 73. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkinin İncelendiği Araştırmalara Ait Bilgiler

Kod	Yazar, Yayın Yılı	Araştırmacının Cinsiyeti	Yayın Türü	Eğitim Kademesi	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Örneklem Sayısı
P.1	Dilbaz Sayın, 2017	Kadın	DT	Tüm	Marmara	404
P.2	Salatan, 2017	Erkek	YL	Ortaokul	Marmara	200
P.3	Küçük, 2008	Erkek	YL	Lise	Marmara	230
P.4	Arslan, 2019	Kadın	YL	Ortaokul	Ege	393

YL: Yüksek Lisans, DT: Doktora Tezi

Tablo 4.74'te örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik olarak meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalarının örneklem sayılarına (n) yer verilmiştir. Her bir araştırma için korelasyon değerleri ile buna karşılık gelen Fisher's Z etki büyüklükleri (Z_r) hesaplanmıştır. Ayrıca meta-analiz çalışmasına alınan araştırmalara ait güven aralıkları ile anlamlılık değerleri (p) belirtilmiştir. Tespit edilen bulgular Tablo 4.74'te gösterilmiştir.

Tablo 4. 74. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta Analiz Birleştirilmemiş Bulguları

Çalışma	n	r	Z_r	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Limit	Üst Limit	
DilbazSayın, 2017	404	0,530	0,590	0,456	0,597	0,000
Salatan, 2017	200	0,209	0,212	0,072	0,338	0,003
Küçük, 2008	230	0,514	0,568	0,412	0,603	0,000
Arslan, 2019	393	0,128	0,129	0,029	0,224	0,011
Sabit	1227	0,360	0,377	0,310	0,408	0,000
Rastgele	1227	0,358	0,375	0,127	0,553	0,003

Tablo 4.74'e göre araştırmalarının bütününde, örgütsel iklim ile performans ilişkisinin yönünün pozitif olduğu tespit edilmiştir. Sabit ve rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen meta-analiz sonuçlarına göre örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü, sabit etkiler modelinde $r=0,360$ olarak, rastgele etkiler modelinde ise $r=0,358$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel

iklimin öğretmenlerin performansı üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. Etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre her iki model de orta düzeyde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmaların korelasyon düzeylerine göre sınıflandırılması Tablo 4.75’te sunulmuştur.

Tablo 4. 75. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Düzeylerinin Sınıflandırılması

Sınıflama Düzeyi	k	%	Aralık
Çok Zayıf	0	0	0—0,10
Zayıf	2	50,0	0,10—0,30
Orta	0	0	0,30—0,50
Güçlü	2	50,0	0,50—0,80
Çok Güçlü	0	0	0,80 ve üzeri
Toplam	4	100	

k=Çalışma Sayısı

Tablo 4.75’e bakıldığında, çalışmaların 2’si zayıf, 2’si ise güçlü düzeyde korelasyon değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

4.7.3. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans İlişisine Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğü değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada veriler heterojenlik testine tabi tutulmuştur. Meta-analizin sabit ve rastgele etkiler modeline göre tespit edilen birleştirilmiş bulgular ile heterojenlik testinin sonuçları 4.76’da gösterilmiştir.

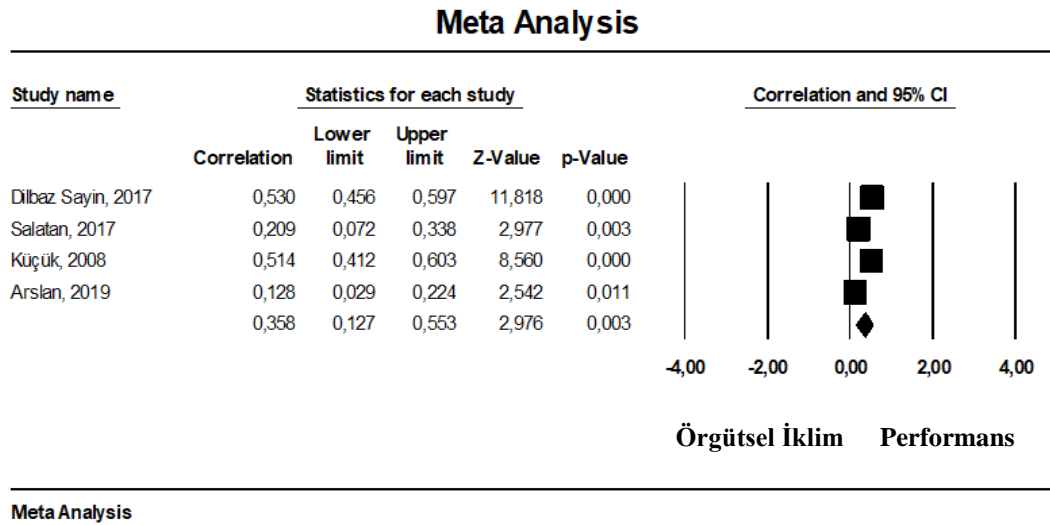
Tablo 4. 76. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Ortalama Etki Büyüklüğü Birleştirilmiş Bulguları ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları					Heterojenlik Testi				
	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Standart Hatası	Alt Limit	Üst Limit	Z- değeri	Q- değeri	p	df	I ² (Q)
Sabit Etkiler	4	0,360	0,029	0,310	0,408	13,128	55,911	0,000	3	94,634
Rastgele Etkiler	4	0,358	0,126	0,127	0,553	2,976				

Tablo 4.76’da görüldüğü gibi, meta-analize dahil edilme kriterlerine göre alınan araştırmalardaki verilerin etki büyüklüğü (Pearson r) cinsinden rastgele etkiler modeline göre

hesaplanmış ve ortalama etki büyüklüğü değeri ($r=0,358$) olarak tespit edilmiştir. Ortalama etki büyüklüğü değerinin, Cohen vd. (2007, s. 521) tarafından yapılan sınıflamaya göre orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada heterojenlik testi sonuçlarına göre Q-değeri 55,911 olarak, p-değeri ise 0,000 şeklinde bulunmuştur. Ki-kare (χ^2) tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 3 serbestlik derecesi değerinin 7,815 olarak tespit edilmiştir. Heterojenlik testi sonucunda saptanan Q-değerinin ($Q=55,911$) ki-kare tablosundan okunan 3 serbestlik derecesi (df) ve %95 anlamlılık düzeyi değeri ($\chi^2_{0,95}=7,815$) verilerin heterojen yapıda olduğunu göstermektedir. Meta-analiz çalışmalarında heterojenliğin saptanması için kullanılan diğer bir yöntem de I^2 yüzdelik değerinin tespit edilmesidir. Verilerden hesaplanan I^2 değeri %94,634 olarak bulunmuştur. Bu değer araştırmada yüksek düzeyde heterojenlik bulunduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında 4 çalışmaya ilişkin etki büyüklüğü değerlerinin rastgele etkiler modeline göre oluşturulmuş orman grafiği Şekil 4.20’de gösterilmiştir.



Şekil 4. 20. Örgütsel İklim ile Performansa İlişkin Korelasyona Dayalı Orman Grafiği

Şekil 4.20’de öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile performans ilişkisine yönelik analizi yapılan 4 çalışmanın etki büyüklükleri, alt ve üst limitleri ile orman grafiği (forest plot) yer almaktadır. Grafiğe bakıldığında, çalışmalardaki korelasyon değerlerinin (0,128 ile 0,530) arasında değiştiği dikkat çekmektedir. Rastgele etkiler modeline göre korelasyon değerinin $r=0,358$ olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların %95 güven aralığında etki büyüklüklerinin alt ve üst limitlerinin ise 0,127 ile 0,553 arasında olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile performans ilişkisine yönelik analizi yapılan tüm çalışmaların etki büyüklüğü pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaların sıfır çizgisinin sağ tarafında yığıldığı görülmektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel iklimle performans arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir etki büyüklüğü bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.7.4. Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel İklim ile Performans İlişkisine Yönelik Moderatör Analizi Bulguları

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik olarak yayın türü, eğitim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl değişkenleri için moderatör analizleri gerçekleştirilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.77’de yer verilmiştir.

Tablo 4.77. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Kategorik Moderatör Analizleri Sonuçları

Değişken	Çalışma Sayısı (k)	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q	Q _b	sd	p
			Alt Limit	Üst Limit				
Performans	4	0,358	0,127	0,553	55,991		3	0,003*
Moderatör (Yayın Türü)						1,149	1	0,284
Doktora Tezi	1	0,530	0,134	0,780				
Yüksek Lisans Tezi	3	0,293	0,035	0,514				
Moderatör (Eğitim Kademesi)						55,000	2	0,000*
Ortaokul	2	0,155	0,076	0,233				
Lise	1	0,514	0,412	0,603				
Tüm	1	0,530	0,456	0,597				
Moderatör (Bölge)						2,134	1	0,144
Ege	1	0,128	-0,250	0,472				

Tablo 4.77.(devamı)

Marmara	3	0,430	0,231	0,595		
Moderatör (Araştırmacının Cinsiyeti)					0,011	1
Erkek	2	0,372	-0,032	0,671		0,918
Kadın	2	0,345	-0,058	0,651		

*p<.05

Tablo 4.77 incelendiğinde, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü (p=0,284), çalışmanın yapıldığı bölge (p=0,144) ve araştırmacının cinsiyeti (p=0,918) moderatörlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (p>.05). Araştırmada çalışmanın yapıldığı eğitim kademesi (p=0,000) moderatörüne göre ise etki büyüklükleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir (p<.05). Çalışmanın yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü ortaokul düzeyindeki okullarda yapılmış araştırmalardan elde edilmiştir. En yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise tüm düzeylerdeki okullarda yapılmış bir araştırmadan hesaplandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre gerçekleştirilen ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yıl sürekli değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla meta-regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 4.78’de sunulmuştur.

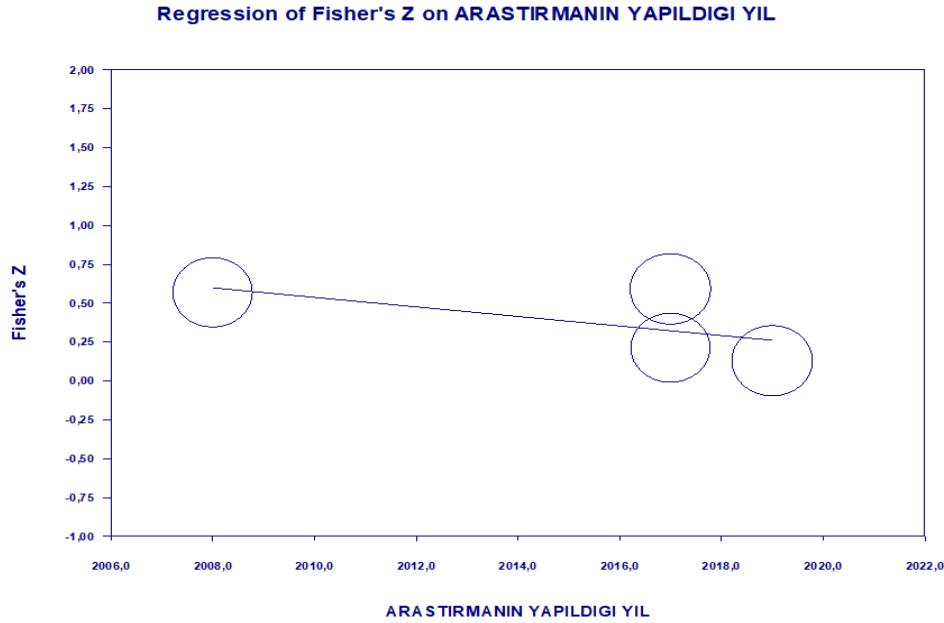
Tablo 4. 78. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Meta-regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	k	Regresyon Katsayısı	SH	%95 Güven Aralığı		p
				Alt Limit	Üst Limit	
Moderatör (Araştırmanın Yapıldığı Yıl)	4	-0,0307	0,0290	-0,0875	0,0262	0,290

p>.05

Tablo 4.78’de görüldüğü gibi, araştırmanın yapıldığı yıl (p=0,290) değişkenine göre yapılan meta-regresyon sonuçlarında örgütsel iklim ve performans ilişkisi kapsamında araştırmanın yapıldığı yıla bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05).

Bu analiz sonuçlarına göre elde edilen regresyon saçılım grafiği Şekil 4.21’de gösterilmiştir.



Şekil 4. 21. Örgütsel İklim ile Performans Arasındaki İlişkiye Yönelik Araştırmanın Yapıldığı Yıl Değişkenine Ait Saçılım Grafiği

Şekil 4.21’e bakıldığında, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için araştırmanın yapıldığı yılın artması veya azalması ortalama etki büyüklüğünü anlamlı düzeyde etkilemediği regresyon saçılım grafiğinde görülmektedir.

4.8. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK GENEL BULGULAR

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile bağımsız değişkenler (liderlik tarzı, iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, motivasyon ve performans) arasındaki ilişkiye dayalı olarak rastgele etkiler modeline göre hesaplanan meta-analiz bulgularının özeti Tablo 4.79’da sunulmuştur.

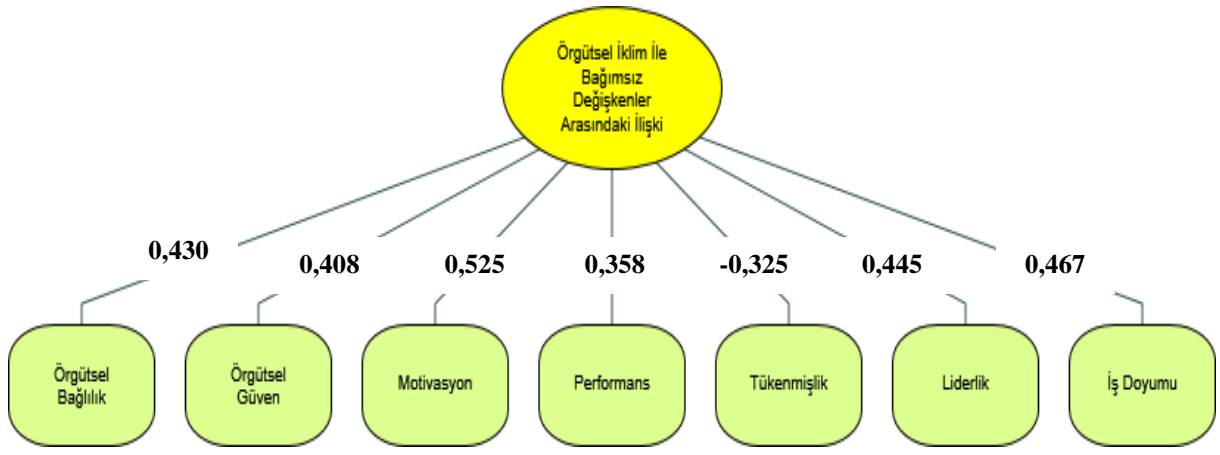
Tablo 4. 79. Örgütsel İklim ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Özet Bilgiler

Bağımsız Değişkenler	k	n	Kullanılan Model	Etki Büyüklüğü (r)	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralıkları		Q değeri	I ²	p	Düzye
					Alt Limit	Üst Limit				
Liderlik	36	13693	Rastgele Etki	0,445*	0,317	0,558	2795,848	98,748	0,000	Orta
İş Doyumu	11	16705	Rastgele Etki	0,467*	0,258	0,634	1288,866	99,224	0,000	Orta
Örgütsel Bağlılık	10	4030	Rastgele Etki	0,430*	0,225	0,599	477,968	98,117	0,000	Orta
Tükenmişlik	8	3221	Rastgele Etki	-0,325*	-	-	289,159	97,579	0,004	Orta
Örgütsel Güven	5	2178	Rastgele Etki	0,408*	0,152	0,613	171,536	97,668	0,002	Orta
Motivasyon	5	2031	Rastgele Etki	0,525*	0,231	0,731	252,990	98,419	0,001	Güçlü
Performans	4	1277	Rastgele Etki	0,358*	0,127	0,553	55,911	94,634	0,003	Orta
Toplam	79	43135								

(k= Çalışma Sayısı) (n=Örneklem Sayısı)

Tablo 4.79'a göre örgütsel iklim ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik 79 ortalama etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Buna göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasında orta düzeyde ($r=0,445$), örgütsel iklim ile iş doyumunu arasında orta düzeyde ($r=0,467$), örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ($r=0,430$), örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında orta düzeyde ($r=-0,325$), örgütsel iklim ile örgütsel güven arasında orta düzeyde ($r=0,408$), örgütsel iklim ile motivasyon arasında güçlü düzeyde ($r=0,525$) ve örgütsel iklim ile performans arasında ise orta düzeyde ($r=0,358$) etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Özetle, örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik ortalama etki büyüklüğü güçlü düzeyde gerçekleşirken, örgütsel iklimle diğer değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik ortalama etki büyüklükleri orta düzeyde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte örgütsel iklimle tüm bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin tamamının anlamlı düzeyde ($p<.05$) olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel iklim ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren model Şekil 4.22'de sunulmuştur.



Şekil 4. 22. *Örgütsel İklim ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiye Gösteren Model*

Şekil 4.22'ye bakıldığında, örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik ortalama etki büyüklüğü güçlü düzeyde gerçekleşirken, örgütsel iklimle diğer değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik ortalama etki büyüklükleri orta düzeyde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte örgütsel iklimle tüm bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin tamamının anlamlı düzeyde ($p < .05$) olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde; öğretmenlerin algılarını temel alan araştırmalar kapsamında, örgütsel iklim ile örgütsel davranış faktörleri arasındaki ilişkilerin etki büyüklüklerini belirlemeye yönelik olarak meta-analiz yöntemiyle elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmaktadır.

5.1. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE LİDERLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden ilki olan “Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 36 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 13693 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,445$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki liderlik tarzlarının örgütsel iklim/okul iklimi üzerinde önemli rol oynadığı söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Çünkü Alpay (2019), Küçük (2008), Öztürk (2014) ve Yıldız (2021) tarafından yapılan araştırmalarda, liderlik ile örgütsel iklim arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu belirtilmiştir. Yine Cantürk (2017), Emeksiz (2003), Sarıçiçek (2014) ve Tahaoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmalarda liderlik ile örgütsel iklim arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Baş (2012), Çomak (2021), Gültekin (2012) ve Varlı (2015) tarafından yapılan araştırmalarda da liderlik ile örgütsel iklim arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Tepe ve Yılmaz (2020) tarafından yapılan araştırmada ise liderlik ile örgütsel iklim arasında orta düzeyde anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile liderlik davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel iklim ve liderlik ilişkisi konusunda yapılan meta-analiz araştırmalarında elde edilen bulguların da genelde bu araştırmanın bulgularını desteklediği görülmektedir. Örneğin, Çoğaltay (2014)

tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, okul liderliğinin örgüt iklimi üzerinde güçlü düzeyde, pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşçi vd. (2015) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında ise örgütsel iklim ve liderlik ilişkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Uysal'ın (2015) meta-analiz çalışmasında da okul iklimi ve okul yöneticilerinin liderlik davranışları arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yurt dışında yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir. LaRoche (2014) tarafından yapılan çalışmada, ilköğretim öğretmenleri tarafından algılanan liderlik uygulamalarının okul iklimini etkilediği tespit edilmiştir. Pulleyn (2012) öğretmenlerin algılarına göre müdürün liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Genel olarak okul iklimi üzerinde müdür davranışlarının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Shaw (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise öğretmenlerin okul liderlik stili algıları ile okul iklimi algıları arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir. Roy'un (2019) araştırmasında ise öğretmenlerin müdürlerin liderlik uygulamaları ve okul iklimi algıları arasında tutarlı ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Mendel vd., (2002) tarafından yapılan araştırma sonucunda da işbirlikçi liderlik tarzını uygulayan müdürlerin okul iklimini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bunlara ilave olarak okul müdürlerinin liderlik davranışlarını sergilemeleri okul ikliminin oluşmasında ve şekillenmesinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Dağlı, 2018; Hoy ve Miskel, 2015; Hughes ve Pickeral, 2013; Kelly, Thornton ve Daugherty, 2005; Şentürk, 2010).

Eğitim kurumlarında liderlik ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Belenkuyu (2015) liderlik ile örgütsel vatandaşlık, İri (2015) liderlik ile mobbing, Kurşun (2019) liderlik ile okul kültürü, Özdoğru ve Güçlü (2020) liderlik ile örgütsel bağlılık, liderlik ile motivasyon, liderlik ile öz yeterlilik, liderlik ile etkili okul, Özgözü ve Altunay (2016) liderlik ile örgütsel adalet, liderlik ile örgütsel bağlılık, liderlik ile iş doyumu ve liderlik ile örgütsel vatandaşlık, Sarıer (2013) okul liderliği ile öğrenci başarısı, okul liderliği ile iş doyumu, okul liderliği ile motivasyon, okul liderliği ile örgütsel bağlılık, okul liderliği ile performans ve okul liderliği ile örgütsel vatandaşlık, Turgut (2021) liderlik ile etkili okul ve Yumuşak ve Korkmaz (2021) ise liderlik ile okul etkililiği konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda liderliğin birçok faktörü etkilediği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki örgütsel iklimin oluşmasında liderliğin

önemli bir faktör olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Özellikle eğitim kurumlarında müdürlerin liderlik davranışları göstermelerinin okulun paydaşları üzerinde olumlu etkileri söz konusudur. Özetle okul yöneticilerinin liderlik davranışları öğretmen ve öğrencilerin performanslarının artmasını sağlamakta, velilerin okula karşı olumlu duygular geliştirmesine katkı sunmakta, diğer paydaşların okula karşı olumlu tutum göstermelerine yardımcı olmaktadır. Bütün bunlar liderlik davranışlarının okulda olumlu bir iklimin oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, okul yöneticileri etkili liderlik davranışları sergiledikleri ölçüde okullarda olumlu bir örgütsel iklim oluşacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, eğitim kademesi, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda yayın türünün, eğitim kademesinin, araştırmacının cinsiyetinin ve araştırmanın yapıldığı yılın örgütsel iklim ve liderlik ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. İşçi vd. (2015) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, elde edilen bulgular bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Söz konusu çalışmada liderlik ve örgütsel iklim ilişkisine yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen etki büyüklüklerinin yayın türü ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Çoğaltay (2014) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında, elde edilen bulgular da bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Çoğaltay'ın (2014) çalışmasında, okul liderliğinin örgütsel iklim üzerindeki etkisine yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen etki büyüklüğünün okul kademesi moderatörüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı bölge moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Bulgularda da ifade edildiği gibi, çalışmaların yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğünün Karadeniz Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğünün Türkiye genelinde yapılan bir araştırmadan hesaplandığı saptanmıştır. Çoğaltay'ın (2014) çalışmasında ise okul liderliğinin örgütsel iklim üzerinde etkisine yönelik rastgele etkiler modeline göre tespit edilen

etki büyüklüklerinin örneklem bölgesi moderatörüne bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Okul liderliği ve örgütsel iklim ilişkisi üzerindeki etki büyüklüklerinin, Güneydoğu, Akdeniz ve İç Anadolu Bölgeleri'nde güçlü düzeyde, Marmara Bölgesi'nde ise orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir.

Liderlik sınıflandırmasına göre yapılan moderatör analizi sonucunda liderlik sınıflandırmasının örgütsel iklim ve liderlik ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Liderlik sınıflandırmasına göre yapılan moderatör analizi sonucunda, en düşük ortalama etki büyüklüğü öğretmen liderliği ($r=0,008$) konusunda yapılan araştırmalar, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ise öğretimsel liderlik ($r=589$) konusunda yapılan araştırmalar üzerinden hesaplanmıştır. Ayrıca liderlik sınıflandırması moderatörüne göre öğretimsel liderlik, etik liderlik, liderlik davranışları ve diğer liderlik türleri örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü üzerindeki etkisi güçlü düzeyde, liderlik stilleri etki büyüklüğü üzerindeki etkisi orta düzeyde, teknoloji liderlik etki büyüklüğü üzerindeki etkisi zayıf düzeyde ve öğretmen liderliğinin etki büyüklüğü üzerindeki etkisi ise çok zayıf düzeyde ortalama etki büyüklüklerinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen dikkat çekici bulgulardan biri liderlik sınıflandırması moderatörüne göre öğretimsel liderliğin örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü üzerindeki etkisi istatistiksel olarak güçlü düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiş olmasıdır. Elde edilen bu bulguya göre eğitim kurumlarında yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları göstermelerinin, okulların etkililiği ile verimliliğini arttırması yanında okullarda olumlu bir örgütsel iklimin oluşması açısından da büyük önem taşıdığı ifade edilebilir. Öğretimsel liderlik okul yönetimine uygun olarak geliştirilmiş bir liderlik biçimidir. Bu liderlik biçimi etkili okul araştırmalarının temelini oluşturmaktadır. Hiç kuşkusuz, öğretimsel liderlikte en önemli unsur öğretimi geliştirme düşüncesidir (Çelik, 2007). Öğretim liderliği, etkili okulların en temel karakteristiklerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2018). İlgili literatürde öğretimsel liderlik ile ilgili yapılan bazı araştırmaların sonuçları araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ayık ve Şayır (2014) tarafından yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin görüşlerine örgüt iklimi boyutlarının öğretimsel liderliğin bütün boyutlarıyla orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu saptanmıştır. Yine Kale ve Güneş'in

(2015) araştırma sonucunda da öğretimsel liderlik ile örgütsel iklim arasında güçlü düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir.

Bununla birlikte bazı araştırmalarda elde edilen bulgularla, bu araştırmada elde edilen bulgular farklılık göstermektedir. Örneğin, Çoğaltay'ın (2014) okul liderliğinin örgütsel çıktılara etkisini incelediği meta-analiz çalışması kapsamında yapılan liderlik stilleri moderatörü değişkeni analizi sonucunda, en yüksek etki büyüklüğü genel ve etik liderlik türünde, en düşük etki büyüklüğü ise teknoloji liderliği türünde hesaplanmıştır. Yine İşçi vd. (2015) tarafından liderliğinin örgütsel iklim üzerindeki etkisini incelediği meta-analiz çalışması kapsamında yapılan liderlik stilleri moderatörü değişkeni analizi sonucunda, en yüksek etki büyüklüğü güvenlik liderliği türünde tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, etik liderlik ile öğretimsel liderlik türlerinin örgütsel iklim üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu hesaplanmıştır.

Yurt dışında yapılan bazı çalışmaların bulguları araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ahamat Walat (2014) tarafından yapılan araştırmada, okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarıyla okul iklimi arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını sergiledikleri ölçüde, okulların olumlu bir iklime sahip oldukları ifade edilmiştir. Benzer şekilde Lestari, Komala ve Rusdi'nin (2019) araştırma sonucunda da öğretimsel liderlik davranışının okul iklimini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ross ve Cozzens (2016) tarafından yapılan araştırmada da okul iklimiyle öğretimsel liderlik davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki olduğu gözlenmiştir. Liderlik sınıflandırması için yapılan moderatör analizi sonucunda en güçlü etki büyüklüğünün öğretimsel liderliğinde olduğu belirlenmiştir. Okulların temel amacı hem öğrencilerin akademik başarılarının yükseltilmesini hem de öğretmenlerin örgütsel performanslarının artırılmasını sağlamaktır. Bunun gerçekleştirilmesi yoluyla okulların örgütsel ikliminin gelişmesine katkı sağlanabilir. Olumlu örgütsel iklimin oluşabilmesi için ise okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarını göstermeleri gerekir. Öğretimsel liderler okullardaki eğitim ve öğretimin lideridirler ve eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için çaba göstermek durumundadırlar. Öğretimsel liderler okulları için uygun bir öğrenme iklimi oluşturarak okulun akademik başarısının artırılmasını sağlar. Yine öğretimsel liderler öğretmen, öğrenci, veli ve diğer paydaşlarla olumlu bir iletişimin oluşmasında etkili olur. Bu bağlamda yukarıda ifade edilen faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bir başka sonuç liderlik sınıflandırması moderatörüne göre öğretmen liderliğin örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü üzerindeki etkisi istatistiksel olarak çok düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiş olmasıdır. İlgili literatürde bazı araştırmaların bulguları bu araştırmada ulaşılan bulguları desteklemektedir (İnanır, 2020; Kılıç, 2014). Diğer yandan İşçi vd. (2015) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında öğretmen liderliğin örgütsel iklim üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bual ve Madrigal'ın (2021) araştırmasında da okul iklimiyle öğretmen liderliği arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Araşkal ve Kılınç'ın (2019) öğretmen liderliğini etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmada, öğretmen liderliğini etkileyen değişkenleri okul müdürünün liderliği, okul iklimi ve okul kültürü olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda okul iklimi ile öğretmen liderliği arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen liderliği hem öğretmenlerin mesleki dayanışmasına katkı sağlar hem de öğretmenlerin kişisel gelişimlerinin artırılması için çalışır. Bu da okulların örgütsel ikliminin gelişmesine olumlu katkı sağlayabilir. Ancak liderlik sınıflandırması için yapılan moderatör analizi sonucunda en düşük etki büyüklüğünün öğretmen liderliğinde olduğu belirlenmiştir. Genel olarak okulların yönetilmesinde otoriter yapının etkili olması, okul kurallarına ve formal yapıya daha çok önem verilmesi gibi etkenlerin varlığı araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okullardaki insan ilişkilerinin ve iletişimin yetersiz olması gibi faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir.

5.2. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden ikincisi olan “Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 11 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini 16705 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,467$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki örgütsel ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Ak (2021), Çevik (2010), Gündüz (2008), İdi (2017) ve Polat (2018) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel iklimle iş doyumunu arasında orta düzeyde anlamlı

ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Atakan (2012) ile Balyer ve Özcan (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da örgütsel iklimle iş doyumunu arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğu saptanmıştır. Nalçacı (2012) ve Yasan (2017) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda ise örgütsel iklimle iş doyumunu arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan Paknadel Çelikkat (1988) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel iklim ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır.

Yurt dışında yapılan bazı çalışmaların bulguları bu araştırmada ulaşılan bulgularla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Aldridge ve Fraser (2016), BT Rosli (2000), Ghavifekr ve Pillai (2016), Mebrate ve Lemma (2017), Taylor ve Tashakkori (1994), Treputtharat ve Tayiam (2014) ile Xiaofu ve Qiwen (2007) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel iklimin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Benzer şekilde Raisani (1988) tarafından yapılan araştırma sonucunda, örgütsel iklimin boyutları ile iş doyumunun boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bunun yanında örgütsel iklimin iş doyumunu güçlü bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Stiles'in (1993) araştırması ise okulların örgütsel iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Özellikle açık iklimin olduğu okullarda daha yüksek iş doyumunun olduğunu belirlemiştir. Malinen ve Savolainen (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda da okul ikliminin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada, öğretim yılının başında okul iklimini daha olumlu değerlendiren öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Benzer şekilde Otrębski'nin (2022) araştırma sonucunda da öğretmenlerin örgütsel iklim algısı, onların iş tatmini ve işle ilgili duygularının güçlü bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada olumlu bir iklim, yüksek memnuniyet ve iyi duygular (coşku ve rahatlık) ile ilişkilendirilirken, olumsuz bir iklim ise düşük memnuniyet ve kötü duygular (endişe ve depresyon) ile birlikte ortaya çıktığı saptanmıştır.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasında ilişkiyi inceleyen Türkiye

özelinde meta-analiz çalışması bulunmadığından araştırma sonuçlarının değerli olduğu söylenebilir. Buna karşın eğitim kurumlarında iş doyumunu ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Belenkuyu (2015) iş doyumunu ile örgütsel vatandaşlık, (Akar, 2018; Çoğaltay, 2014; Özgözü ve Altunay, 2016; Sarier, 2013) iş doyumunu ile liderlik, Dağyar ve Kasalak (2018) iş ve yaşam doyumunu ile örgütsel sinizm, İri (2015) iş doyumunu ile mobbing, Korkmaz (2021) iş doyumunu ile örgütsel adalet, Gedik ve Üstüner (2017) iş doyumunu ile örgütsel bağlılık, Kurşun (2019) iş doyumunu ile okul kültürü, Turgut (2021) iş doyumunu ile etkili okul konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda iş doyumunun birçok faktör tarafından etkilendiği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin iş doyumununun oluşmasında örgütsel iklimin önemli bir faktör olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Eğitim kurumlarındaki yöneticiler ve öğretmenler arasındaki olumlu ilişkilerin bulunması, iletişimin açık olması, yöneticilerin öğretmenlere eşit mesafede durması ve taraf tutmaması gibi etmenlerin varlığı sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine öğretmenler arasında yardımlaşma ve iş birliği davranışlarının olması gibi faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Bütün bunlar örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumununun oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında olumlu örgütsel iklim uygulamaları artıkaç öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü yayın türü, çalışmaların yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda yayın türünün, çalışmaların yapıldığı bölgenin, araştırmacının cinsiyetinin ve araştırmanın yapıldığı yılın örgütsel iklim ve iş doyumunu ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı eğitim kademesi moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunduğu belirlenmiştir.

Bulgular da ifade edildiği gibi, bu çalışmaların yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılan bir araştırmadan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılan araştırmalardan elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik başka bir meta-analiz çalışması bulunmadığından elde edilen sonuçları karşılaştırma yapılamamıştır.

5.3. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden üçüncüsü olan “Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 10 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi 4030 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,430$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Maşeroğlu (2021), Polat (2018), Şerifoğlu (2018) ve Taştan (2014) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Turan (1998) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin okulun genel örgütsel iklimi algılarıyla örgütsel bağlılık algıları arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ağacık (2011), Çevik (2022) ve Dönük (2019) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda da örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. İlgili literatürde örgütsel bağlılık örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağladığı ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığı birçok faktör etki etmektedir. Bu faktörlerden biri de olumlu örgütsel iklimdir (Bayram, 2005). Bu bağlamda okulların örgütsel iklimi öğretmenlerin örgütsel bağlılığına olumlu yönde etkilemektedir.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır.

Yurt dışında yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla bu araştırmada elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir. Örneğin, Collie, Shapka ve Perry (2011), Douglas (2010), Khan (2019), Othman ve Kasuma (2017), Riehl ve Sipple (1996) ile Yusof (2012) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel iklimin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Manla (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, okul ikliminin öğretmenlerin bağlılığı ve okul performansı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Söz konusu araştırmada, okul ikliminin okullardaki değişimin uygulanmasında, öğretmenlerin motivasyonların artırılmasında ve öğrenci başarısının yükseltilmesinde önemli etkilerinin olduğu saptanmıştır. Anding, Babia, Umlas ve Alaras'ın (2022) araştırma sonucunda ise okul iklimi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu özellikle okul ikliminin meslektaş liderliği boyutunun örgütsel bağlılığının önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Paâ ve Omar (2018) tarafından araştırma sonucunda da yenilikçi örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Söz konusu araştırmada, destekleyici ve yenilikçi bir örgütsel iklimin akademisyenlerin kurumlarına duydukları örgütsel bağlılıklarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine Munte, Siagian, Sihombing ve Susanti'nin (2022) araştırma sonucunda da örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Örgütsel iklimin, öğretmenlerin işe bağlılıklarını arttırmayı teşvik eden önemli faktörlerden biri olduğu saptanmıştır. Welsch ve LaVan'a (1981) göre örgütsel bağlılık, çalışanların bağlanma güçlerini değerlendirmek için kullanılacak önemli bir davranışsal boyuttur. Örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi inceleyen Türkiye özelinde meta-analiz çalışması bulunmadığından araştırma sonuçlarının değerli olduğu söylenebilir. Buna karşın eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Belenkuyu (2015) örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık, (Akar, 2018; Çoğaltay, 2014; Çoğaltay, Karadağ ve Öztekin, 2014; Özdoğru ve Güçlü, 2020; Özgözgü ve Altunay, 2016; Sarier, 2013) örgütsel bağlılık ile liderlik, Dağyar ve Kasalak

(2018) örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm, İri (2015) örgütsel bağlılık ile mobbing, (Korkmaz, 2021; Önder ve Tulunay Ateş, 2017) örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet, Gedik ve Üstüner (2017) örgütsel bağlılık ile iş doyumu, Kurşun (2019) örgütsel bağlılık ile okul kültürü, Yorulmaz, Püsküllüoğlu, Çolak ve Altinkurt (2021) örgütsel bağlılık ile örgütsel güven konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu yapılan meta-analiz çalışmalarında örgütsel bağlılığın birçok faktör tarafından etkilendiği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılığın oluşmasında örgütsel iklimin önemli bir faktör olduğu ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Eğitim kurumlarındaki yöneticilerin öğretmenlere karşı olumlu davranışlar göstermeleri, öğretmenleri her konuda desteklemeleri gibi etmenlerin varlığı sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine öğretmenlerin meslektaşlarıyla iyi geçinmeleri, aralarında yardımlaşma ve iş birliği davranışlarının olması gibi faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Bütün bunlar örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel bağlılığının oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında olumlu örgütsel iklim uygulamaları artıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü yayın türü, eğitim kademesi, çalışmaların yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda yayın türünün, eğitim kademesinin, çalışmaların yapıldığı bölgenin, araştırmacının cinsiyetinin ve araştırmanın yapıldığı yılın örgütsel iklim ve iş doyumu ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik başka bir meta-analiz çalışması bulunmadığından elde edilen sonuçları karşılaştırma yapılamamıştır.

5.4. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden dördüncüsü olan “Öğretmenlerin

algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 8 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi 3221 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve negatif yönlü ($r=-0,325$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin tükenmişlikleri üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Dönük (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre, tükenmişlik ile okul iklimi arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan Kocaoğlu (2022) tarafından yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ile tükenmişlik arasında düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Yine Çakır’ın (2009) araştırmasında, örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında çok güçlü düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Taşkın ve Bahadır’ın (2021) araştırma sonucunda da okul iklimi ile okul tükenmişliği arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır. Örneğin yurt dışında yapılan bazı çalışmaların bulgularıyla bu araştırmada elde edilen bulgular benzerlik göstermektedir (Čech, Cakirpaloglu, Gillová ve Hormandlová, 2021; Dearing, 2020; Grayson ve Alvarez, 2008; Lavian, 2012; Lim ve Eo, 2014; Ramazani, Poursoltani ve Hosseini Nia, 2009; Wahyuni, Wiyono, Atmoko ve Hambali, 2019; Werang, 2018). Söz konusu araştırmalarda, bu araştırmada olduğu gibi örgütsel iklimin tükenmişliği etkilediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Yang, Chan, Lin ve Chen (2022) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, okul iklimi ile tükenmişliğin üç boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada, öğretmenlerin tükenmişliğini önlemek için öğretmenlerin yaşadıkları problemlerin azaltmasının ve olumlu bir okul ikliminin oluşturulmasının önemi vurgulanmaktadır. Nagy (1982) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise okul iklimi ile öğretmenlerin tükenmişlikleri arasında ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Parrish’in (1986)

araştırma bulguları, ilkokullardaki örgütsel iklim faktörleri ile öğretmen tükenmişliği arasında ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Yine Capone, Joshanloo ve Petrillo'nun (2017) araştırma sonuçlarında da okul ikliminin tükenmişlikle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında ilişkiyi inceleyen Türkiye özelinde meta-analiz çalışması bulunmadığından araştırma sonuçlarının değerli olduğu söylenebilir. Buna karşın eğitim kurumlarında tükenmişlik ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Doğuyurt (2013) tükenmişlik ile cinsiyet, medeni durum ve kurum türü değişkenleri, İri (2015) tükenmişlik ile mobbing, Kış (2015) tükenmişlik ile cinsiyet değişkeni, Korkmaz (2021) tükenmişlik ile örgütsel adalet, Kurşun (2019) tükenmişlik ile okul kültürü, Sarier ve Uysal (2020) ise tükenmişlik ile liderlik konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda tükenmişliğin birçok faktör tarafından etkilendiği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin tükenmişliğinin oluşmasında örgütsel iklimin önemli bir faktör olduğu ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Özellikle okula hâkim olan olumsuz ve kapalı iklim uygulamaları gibi etmenlerin varlığı sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okul yöneticilerinin olumsuz ve yanlış davranışlar sergilemesi ile öğretmenler arasında problemlerin yaşanması gibi faktörlerin bulunması, araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Bütün bunlar örgütsel iklimin öğretmenlerin tükenmişliğinin oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında olumsuz ve kapalı örgütsel iklim uygulamaları arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin artacağı tersine ise eğitim kurumlarında olumlu ve açık örgütsel iklim uygulamaları arttıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin de azalacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü yayın türü, çalışmaların yapıldığı bölge ve araştırmacının cinsiyeti moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda yayın türünün, çalışmaların yapıldığı bölgenin ve araştırmacının cinsiyetinin örgütsel iklim ve tükenmişlik ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada

öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı eğitim kademesi moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunduğu belirlenmiştir. Bulgularda da ifade edildiği gibi, bu çalışmaların yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü okul öncesi düzeyindeki okullarda yapılmış bir araştırmadan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılmış bir araştırmadan elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü araştırmanın yapıldığı yıl moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunduğu belirlenmiştir. Bulgularda da ifade edildiği gibi, bu araştırmada ortalama etki büyüklüğünün 2009'dan 2022 yılına doğru gidildikçe arttığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik başka bir meta-analiz çalışması bulunmadığından elde edilen sonuçları karşılaştırma yapılamamıştır.

5.5. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖRGÜSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden beşincisi olan “Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 5 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2178 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,408$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel güvenleri üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırma sonuçlarının bu araştırmada ulaşılan sonuçlarla örtüştüğü görülmektedir. Ayık ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmada,

öğretmenlerin algılarına göre örgütsel güven ile okul iklimi arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Özdil'in (2005) araştırmasında da öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile örgütlerine duydukları güven arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer yandan Şentürk (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda da öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin öğretmenlere güveni ile okul iklimi arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile örgütsel güven arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır. Yurt dışında yapılan bazı araştırmalarda (Anderton, 2012; Braddock, 2015; Dipaola ve Guy, 2009; Hoy, Smith ve Sweetland, 2002) bu araştırmada da tespit edildiği gibi örgütsel iklimin örgütsel güveni etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Tarter, Hoy ve Kottkamp'a (1990) göre, açık iklimin bulunduğu okullarda yüksek derecede güven ve sadakat bulunmaktadır. Kurumdaki öğretmenler yöneticilerine ve meslektaşlarına daha fazla güven duydukları ortaya çıkmıştır (Hoy ve Miskel, 2015). Hoffman (1993) tarafından yapılan araştırma sonucunda, okul ikliminin açıklık, özgünlük ve güvenle ilişkili olduğu saptanmıştır. Meeker'in (1986) araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, okul iklimiyle öğretmen güveni arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Shirazi ve Ahmadi (2015) tarafından yapılan araştırma sonucunda da etik örgütsel iklimle öğretmenlerin örgütsel güveni arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile örgütsel güven arasında ilişkiyi inceleyen Türkiye özelinde meta-analiz çalışması bulunmadığından araştırma sonuçlarının değerli olduğu söylenebilir. Buna karşın eğitim kurumlarında örgütsel güvenle farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. (Akar, 2018; Çoğaltay, 2014) örgütsel güven ile liderlik, Dağyar ve Kasalak (2018) örgütsel güven ile örgütsel sinizm, Kurşun (2019) örgütsel güven ile okul kültürü, Yorulmaz vd., (2021) ise örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık, örgütsel güven ile örgütsel vatandaşlık konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel güvenin birçok faktör tarafından etkilendiği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu

bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin örgütsel güvenlerinin oluşmasında örgütsel iklimin önemli bir faktör olduğu ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Eğitim kurumlarındaki yöneticiler ile öğretmenler arasında olumlu ilişkilerin bulunması, yöneticilerin öğretmenlere eşit ve adil davranması gibi etmenlerin varlığı sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine öğretmenler arasında yardımlaşma ve iş birliği davranışlarının olması gibi faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Bütün bunlar örgütsel iklimin öğretmenlerin örgütsel güveninin oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında olumlu örgütsel iklim uygulamaları arttıkça öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü yayın türü, eğitim kademesi, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda, yayın türünün, eğitim kademesinin, araştırmacının cinsiyetinin ve araştırmanın yapıldığı yılın örgütsel iklim ve örgütsel güven ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı bölge moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunduğu belirlenmiştir. Bulgularda da ifade edildiği gibi, çalışmaların yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğünün ise Ege Bölgesi'nde yapılan bir araştırmadan elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik başka bir meta-analiz çalışması bulunmadığından elde edilen sonuçları karşılaştırma yapılamamıştır.

5.6. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE MOTİVASYON ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden altıncısı olan “Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 5 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi 2031 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin ortalama etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre güçlü düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,525$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Bakkal (2019) tarafından yapılan araştırmada, okul iklimi ile motivasyon arasında yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bayar’ın (2020) araştırma sonucunda ise örgüt ikliminin, çalışanların motivasyonu üzerinde pozitif yönlü bir etkinin bulunduğu saptanmıştır. Yılmaz ve Günay (2016) tarafından yapılan araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde, okul ikliminin, çalışanların iş motivasyonunu arttırdığı belirlenmiştir.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile motivasyon arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır. Yurt dışında yapılan bazı araştırmaların (Ali, 2021; Misnawati, 2020; Ningsih ve Gunawan, 2020; Perera FSC, 1997; Reaves ve Cozzens, 2018; Singh, 2017; Utomo vd., 2019) bulgularıyla bu araştırmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Söz konusu araştırmalarda bu araştırmada da tespit edildiği gibi, örgütsel iklimin motivasyonu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Pinkas (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunda, öğretmen motivasyonu ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ladyong’un (2014) araştırma bulguları değerlendirildiğinde, örgütsel iklimin öğretmenlerin iş motivasyonunu önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır. Örgüt ikliminin “meslektaş liderliği” ve “okul topluluğu arasındaki ilişkiler” adlı iki faktörün öğretmenlerin iş motivasyonunu etkileyen önemli faktörler olduğu bulunmuştur. Söz konusu araştırmada, öğretmenlerin motivasyonlarının artırılması için olumlu bir okul ikliminin bulunmasının gerekli olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca olumlu bir okul ikliminin

geliştirilmesinde okul yöneticilerinin rolünün önemli olduğu belirlenmiştir. Yine Anding vd. (2022) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise okul iklimi ile öğretmen motivasyonu arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde Ferdiana ve Suriansyah'ın (2019) araştırma sonucunda da örgüt ikliminin öğretmen motivasyonunu etkilediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile motivasyon arasında ilişkiyi inceleyen Türkiye özelinde meta-analiz çalışması bulunmadığından araştırma sonuçlarının değerli olduğu söylenebilir. Buna karşın eğitim kurumlarında motivasyon ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. (Akar, 2018; Özdoğru ve Güçlü, 2020; Sarier (2013) motivasyon ile liderlik, Kurşun (2019) motivasyon ile okul kültürü konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda motivasyonun birçok faktör tarafından etkilendiği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin motivasyonlarının oluşmasında örgütsel iklimin önemli bir faktör olduğu ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Eğitim kurumlarındaki yöneticiler ile öğretmenler arasında olumlu ilişkilerin bulunması, yöneticilerin öğretmenlere eşit ve adil davranması gibi etmenlerin varlığı sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine öğretmenler arasında yardımlaşma ve iş birliği davranışlarının olması gibi faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Bütün bunlar örgütsel iklimin öğretmenlerin motivasyonunun oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında olumlu örgütsel iklim uygulamaları artıkça öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü yayın türü, eğitim kademesi, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda, yayın türünün, eğitim kademesinin, araştırmacının cinsiyetinin ve araştırmanın yapıldığı yılın örgütsel iklim ve motivasyon ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre

örgütsel iklimle motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı bölge moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunduğu belirlenmiştir. Bulgularda da ifade edildiği gibi, çalışmaların yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Türkiye geneli yapılan bir araştırmadan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ise Marmara Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik başka bir meta-analiz çalışması bulunmadığından elde edilen sonuçları karşılaştırma yapılamamıştır.

5.7. ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE ÖRGÜTSEL İKLİM İLE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK TARTIŞMA VE YORUM

Yapılan meta-analiz çalışmasında, alt problemlerden yedincisi ve son olan “Öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmış, dahil edilme kriterlerine uygun 4 araştırmadan etki büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi 1227 öğretmenden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü ($r=0,358$) olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin algılarına bağlı olarak, okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin performansı üzerinde önemli rol oynadığı ifade edilebilir. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçlarının bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Arslan (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir. Yine Balkar'ın (2015) araştırma sonucunda ise örgütsel iklimin öğretmenlerin iş performanslarını etkilediği ve pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Veziroğlu Çelik (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel iklimin öğretmenlerin performanslarını etkilediği saptanmıştır. Demir'in (2008) araştırmasında ise öğrencilerin algılarına göre okul iklimiyle öğretmen performansı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, okul ikliminin öğretmenlerin performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda açıklandığı gibi, ilgili literatürde eğitim kurumlarında öğretmen algıları

doğrultusunda yapılan araştırmalarda genellikle örgütsel iklim ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmen algılarına bağlı olarak örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün meta analiz yöntemi ile belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, elde edilen bulguların ilgili araştırmaların bulgularını desteklediği anlaşılmaktadır. Yurt dışında yapılan birçok araştırmada (Adeyemi, 2006; Ali, 2021; Cintaka, Abdullah ve Sunaryo, 2021; Fei ve Han, 2020; Mailool, Kartowagiran, Retnowati, Wening ve Putranta, 2020; Misnawati, 2020; Perera FSC, 1997; Raza, 2010; Selamat, Samsu ve Kamalu, 2013) bu araştırmada olduğu gibi örgütsel iklimin performansı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Bentil (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, okul ikliminin öğretmen iş performansının yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Yine Karoma'nın (2018) araştırmasında da okul ikliminin öğretmen performansını doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hidayati (2018) tarafından yapılan araştırma bulguları, örgütsel iklimle öğretmen performansı arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ferdiana ve Suriansyah'ın (2019) araştırma sonucunda da örgüt ikliminin öğretmen performansını etkilediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile performans arasında ilişkiyi inceleyen Türkiye özelinde meta-analiz çalışması bulunmadığından araştırma sonuçlarının değerli olduğu söylenebilir. Buna karşın eğitim kurumlarında performans ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran meta-analiz çalışmalarının bulguları bu araştırmanın bulgularıyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Akman (2021) performans ile lider-üye, (Çoğaltay, 2014; Sarier, 2013) performans ile liderlik konularında meta-analiz çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda performansın birçok faktör tarafından etkilendiği ve aralarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkilerin bulunduğu saptanmıştır. Bu bağlamda araştırma sonuçları dikkate alındığında, eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin performanslarının oluşmasında örgütsel iklimin önemli bir faktör olduğu ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Eğitim kurumlarındaki yöneticiler ile öğretmenler arasında olumlu ilişkilerin bulunması, yöneticilerin öğretmenlere eşit ve adil davranması gibi etmenlerin varlığı sonucun bu yönde çıkmasında etkili olduğu ifade edilebilir. Yine öğretmenler arasında yardımlaşma ve iş birliği davranışlarının olması gibi faktörlerin bulunması araştırma sonuçlarının bu doğrultuda çıkmasında etkili olduğu söylenebilir. Bütün bunlar örgütsel iklimin öğretmenlerin performanslarının oluşmasına önemli katkı sağladığını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim kurumlarında olumlu örgütsel iklim uygulamaları artıkça öğretmenlerin performans düzeylerinin de artacağı söylenebilir.

Bulgularda da ifade edildiği gibi, araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan

moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü yayın türü, çalışmaların yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda yayın türünün, çalışmaların yapıldığı bölgenin, araştırmacının cinsiyetinin ve araştırmanın yapıldığı yılın örgütsel iklim ve performans ilişkisi üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin benzer çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirine yakın olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin benzerliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklimle performans arasındaki ilişkiye yönelik rastgele etkiler modeline göre yapılan moderatör analizleri sonucunda tespit edilen ortalama etki büyüklüğü çalışmaların yapıldığı eğitim kademesi moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşma bulunduğu belirlenmiştir. Bulgularda da ifade edildiği gibi, bu çalışmaların yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü ortaokul düzeyindeki okullarda yapılmış araştırmalardan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ise tüm düzeylerdeki okullarda yapılmış bir araştırmadan elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarından elde edilen etki büyüklüklerinin farklı çıkmasının nedeni olarak okulların bulunduğu bölgedeki sosyal, kültürel ve ekonomik faktörlerin birbirinden farklı olmasının etkili olduğu ifade edilebilir. Yine okulların yönetim yapısı ve okullara hâkim olan örgütsel iklimin farklılığından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca ilgili literatürde örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkiye yönelik başka bir meta-analiz çalışması bulunmadığından elde edilen sonuçları karşılaştırma yapılamamıştır.

BÖLÜM V

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler ayrı başlıklar altında ele alınmaktadır.

6.1. SONUÇLAR

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar, araştırmada cevap aranan soruların sırasına göre aşağıda sunulmuştur:

1. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri kapsamında, örgütsel iklim ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, eğitim kademesi, araştırmacının cinsiyeti, araştırmanın yapıldığı yıl ve liderlik sınıflandırması moderatörlerine göre farklılaşmadığı, ancak çalışmaların yapıldığı bölge moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Çalışmaların yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Karadeniz Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğünün Türkiye genelinde yapılan bir araştırmadan hesaplandığı saptanmıştır.

2. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri kapsamında, örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, çalışmaların yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı ancak çalışmaların yapıldığı eğitim kademesi moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Çalışmaların yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü ilkökul düzeyindeki okullarda yapılan bir araştırmadan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılan araştırmalardan elde edilmiştir.

3. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri

kapsamında, örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, eğitim kademesi, çalışmaların yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve negatif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri kapsamında, örgütsel iklim ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, çalışmaların yapıldığı bölge ve araştırmacının cinsiyeti moderatörlerine göre farklılaşmadığı ancak çalışmaların yapıldığı eğitim kademesi ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Çalışmaların yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü okul öncesi düzeyindeki okullarda yapılmış bir araştırmadan elde edilirken, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ilköğretim düzeyindeki okullarda yapılmış bir araştırmadan hesaplanmıştır. Araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre ise hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün 2009'dan 2022 yılına doğru gidildikçe arttığı belirlenmiştir.

5. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri kapsamında, örgütsel iklim ile örgütsel güven arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, eğitim kademesi, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı ancak çalışmaların yapıldığı bölge moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Çalışmaların yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ise Ege Bölgesi'nde yapılan bir araştırmadan elde edilmiştir.

6. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre güçlü düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri kapsamında, örgütsel iklim ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, eğitim kademesi, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı ancak çalışmaların yapıldığı bölge moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı

görülmüştür. Çalışmaların yapıldığı bölgeye göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü Türkiye geneli yapılan bir araştırmadan, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ise Marmara Bölgesi'nde yapılan araştırmalardan elde edilmiştir.

7. Araştırmada öğretmenlerin algılarını temel alan çalışmalara göre örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ortalama etki büyüklüğü tespit edilmiştir. Moderatör analizleri kapsamında, örgütsel iklim ile performans arasındaki ilişkiye yönelik olarak, rastgele etkiler modeline göre hesaplanan ortalama etki büyüklüklerinin yayın türü, çalışmaların yapıldığı bölge, araştırmacının cinsiyeti ve araştırmanın yapıldığı yıl moderatörlerine göre farklılaşmadığı ancak çalışmaların yapıldığı eğitim kademesi moderatörüne göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Çalışmaların yapıldığı eğitim kademesine göre hesaplanan en düşük ortalama etki büyüklüğü ortaokul düzeyindeki okullarda yapılmış araştırmalardan, en yüksek ortalama etki büyüklüğü ise tüm düzeylerdeki okullarda yapılmış bir araştırmadan hesaplanmıştır.

6.2. ÖNERİLER

Bu başlık altında araştırmada ulaşılan sonuçlar esas alınarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler ayrı alt başlıklar altında sunulmaktadır.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada, örgütsel iklimle okul yöneticilerin liderlik davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmesinden hareketle, eğitim ve okul yöneticilerinin seçiminde yazılı sınavla birlikte, adayların liderlik özellikleri (öğretimsel liderlik, liderlik davranışı, etik liderlik ve teknoloji liderliği) de dikkate alınabilir. Bunun için, sınavlarda liderlik özelliklerine yönelik sorular sorulabilir, adaylar; vaka analizi, örnek olay çözümleme gibi nitel ölçme ve değerlendirme yöntemleri ile değerlendirilebilir.

2. Araştırmada, örgütsel iklimle okul yöneticilerin liderlik davranışları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmesinden dolayı okul yöneticilerine ve öğretmenlere liderlik ile ilgili özellikle öğretimsel, etik ve teknolojik liderlik konularında hizmet içi eğitimler, seminerler verilebilir, bu konularda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim almaları ve yetiştirilmeleri önerilmektedir.

3. Araştırma sonuçları açık ve olumlu örgütsel iklim uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel güven düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bu sonuca göre açık ve olumlu örgütsel iklimin okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel güven düzeylerinin

yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Bundan dolayı eğitim ve okul yöneticilerinin, okullarında öğretmenlerin iş doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel güven düzeylerinin artmasını sağlayacak açık ve olumlu bir örgütsel iklim oluşturmaya özen göstermeleri önerilmektedir.

4. Okullarda açık ve olumlu örgütsel iklim ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, okullarda açık ve olumlu örgütsel iklim uygulamaları artıkça öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin azaldığını ve okula yönelik duygularının olumlu yönde arttığını göstermektedir. Bu bağlamda, eğitim ve okul yöneticilerinin öğretmenlerin tükenmişlik duygusu yaşamamaları için onlara karşı eşit ve adaletli davranışlar sergilemeleri önerilebilir. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişliğinin önlenmesi için okul yöneticilerinin iletişim becerilerinin geliştirilmesi önerilmektedir.

5. Araştırmada açık ve olumlu örgütsel iklim uygulamaları ile öğretmenlerin performansları ve motivasyonları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre açık ve olumlu örgütsel iklimin okullarda görev yapan öğretmenlerin performans ve motivasyon düzeylerinin yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Bundan dolayı eğitim ve okul yöneticilerinin, okullarında öğretmenlerin performans ve motivasyon düzeylerinin artmasını sağlayacak açık ve olumlu bir örgütsel iklim oluşturmaya özen göstermeleri önerilebilir. Ayrıca öğretmenlerin performans ve motivasyon düzeylerinin artırılması için okul yöneticilerinin yardımlaşma, iş birliği davranışlarına daha çok önem vermesi önerilmektedir.

6.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Örgütsel iklim kavramının en ayrıntısına kadar incelenebilmesi için örgütsel iklimle katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu vb.) arasındaki ilişkileri ele alan meta-analiz çalışmaları yapılabilir.

2. Okul iklimi ile ilgili kullanılan ölçekler yeterince çeşitlilik göstermemektedir. Özellikle okulun bütün paydaşlarının görüşlerini içeren yeni ölçekler geliştirilebilir.

3. Bu çalışmada yurt içindeki örgütsel iklim ve okul iklimi ile ilgili yapılmış araştırmalar meta-analize dâhil edilmiştir. Hem yurt içi hem de yurt dışındaki örgütsel iklim ve okul iklimi ile ilgili araştırmalar birleştirilip daha kapsamlı bir meta-analiz çalışması gerçekleştirilebilir.

4. Bu çalışmada öğretmen görüşlerine yer veren araştırmalar ele alınmıştır. Bundan sonra örgütsel iklim ve okul iklimi ile ilgili yapılacak meta-analiz çalışmaları okulların diğer

paydaşlarını da (öğrenciler, veliler, denetmenleri) kapsayacak şekilde yapılabilir.

5. Bu araştırmada okul iklimi ile diğer örgütsel faktörler arasındaki ilişki meta-analiz yöntemi ile incelenmiştir. Örgütsel faktörler arasındaki ilişkiler bu araştırmada olduğu gibi kapsamlı şekilde ele alınıp meta-analiz yöntemi ile incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Yıldız işareti (*) ile işaretlenmiş kaynaklar, meta-analize dahil edilen çalışmaları göstermektedir.
- Adeyemi, T. O. (2006). Organisational climate and teachers' job performance in primary schools in Ondo State, Nigeria: An analytical survey. *African Journal of Cross-Cultural Psychology and Sport Facilitation*, 8, 38-54.
- *Ağacık, K. (2011). *Kütahya'da faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ahamad Walat, S. (2014). *The relationship between principals' instructional leadership behavior and school climate in national secondary schools in Kuala Lumpur* (Doctoral Dissertation). Universiti Teknologi, Mara.
- *Ak, G. (2021). *Okul psikolojik danışmanlarının özyeterlik ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkide okul ikliminin aracı rolünün incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Akar, H. (2018). Meta-analysis study on organizational outcomes of ethical leadership. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(4), 6-25. doi: 10.29329/epasr.2018.178.1
- Akman, Y. (2021). Lider-üye etkileşimi ile performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(4), 1308-1321.
- Aksu, A. (1994). *Okul müdürlerinin etkililiği ve okul iklimi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aldridge, J. M. ve Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307.
- Ali, A. K. (2021). Contribution of the principal's transformational leadership and school climate on teacher performance through work motivation. *Journal of K6 Education and Management*, 4(1), 81-90.
- *Alkevli, S. (2021). *Okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Allen, N., Grigsby, B. ve Peters, M. L. (2015). Does leadership matter? Examining the relationship among transformational leadership, school climate, and student achievement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 10(2), 1-22.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- *Alpay, M. A. (2020). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Al-Shammari, M.M. (1992). Organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 13(6), 30-32.

- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.
- Anderton, T. L. (2012). *Organizational climate, faculty trust: Predicting student bullying an elementary school study* (Doctoral Dissertation). University of Alabama Libraries.
- Anding, H. C., Babia, J. P., Umlas, M. L. ve Alaras, L. G. (2022). School climate: Its influence on the commitment and motivation of JHS private school teachers in Bogo City, Philippines. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 6(2), 1488-1499.
- Araskal, S. ve Kilinç, A. Ç. (2019). Investigating the factors affecting teacher leadership: A qualitative study (Öğretmen liderliğini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Nitel bir araştırma). *Educational Administration: Theory & Practice*, 25(3), 419-468.
- Arora, N., Nuseir, M. T., Nusair, T. T. ve Arora, R. (2012). Study-based moderators influencing the relationship between organizational climate and employee's organization commitment: A meta-analysis. *EuroMed Journal of Business*, 7(2), 201-220.
- *Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aşık, Z. ve Özen, M. (2019). Meta-analysis steps and reporting. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 13(2), 232-240.
- *Atakan, H.S. (2012). *Devlete bağlı ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ankara ili Altındağ ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- *Avcı, İ. (2022). *Öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları ile algıladıkları okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- *Ayık, A., Diş, O. (2015). Okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik rolleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 8(3), 337-359.
- *Ayık, A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27), 203-220.
- *Ayık, A. ve Şayir, G. (2014). Okul müdürlerin öğretimsel liderlik davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49), 253-279.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bakhshae, F. and Hejazi, E. (2017). Student's academic engagement: The relation between teacher's academic optimism and female student's perception of school climate. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15, 646-651. doi: 10.1007/s11469-016- 9674-2
- Bakioğlu, A., Özcan, Ş. (2016). *Meta -analiz*. İstanbul: Nobel Akademik Yayınları.
- *Bakkal, M. (2020). *Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki: Sultanbeyli ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma* (Dördüncü Baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Balkar B (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*. 7(2), 81-92.
- *Balyer, A. ve Özcan, K. (2017). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve bu iklimin öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(5), 1737-1752.
- *Baş, E. D. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin teknoloji liderliği rolleriyle okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104(3-4), 233-240. <https://doi.org/10.1080/00223980.1980.12062970>
- *Bayar, M. (2020). Bir örgüt ikliminde uygulanan tarafsız yönetim anlayışının, çalışanların motivasyonuna etkilerinin analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4429-4448.
- *Bayat, S. (2015). *Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Belenkuyu, C. (2015). *Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel çıktılara ve liderlik stillerine etkisi: Bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Bennis, W. (1989). *Bir lider olabilmek*. U. Teksöz (Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bentil, J. (2021). School climate and teacher job performance: Evidence from Shama District of Ghana. *European Journal of Education Studies*, 8(11).
- Bilgen, N. (1990). *Örgüt iklimi: Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- *Bilgi, R. (2020). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bilgin, O. (2020). Okul iklimi ve motivasyon. Mustafa Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi* içinde (s.135-143). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Black, G.L. (2010). Correlational analysis of servant leadership and school climate, catholic education. *A Journal of Inquiry and Practice*, 13(4), 437-466.
- Braddock, S. J. (2015). *The influence of principal behavior on faculty trust and organizational climate as perceived by elementary teachers* (Doctoral Dissertation). Texas A&M University.

- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T. ve Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. West Sussex-UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. ve Rothstein, H. R. (2013). *Meta-analize giriş*. S. Dinçer (Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- *Boyras, A. (2018). *Özel eğitim okul müdürlerinin liderlik stillerinin okul kültürü ve iklimine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- BT Rosli, R. (2000). The relationship between organizational climate and job satisfaction: A study of selected secondary school teachers in government and private schools in Kuala Lumpur (Master's Thesis). Gombak: *Management Center International Islamic University, Malaysia*.
- Bual, J. M. ve Madrigal, D. V. (2021). Correlating the school climate and teacher leadership of Catholic schools in Antique, Philippines. *Asian Journal of Education and Social Studies*, 21(4), 22-34.
- Bucak, B. E. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7, 11-27.
- Budiyono, Lian, B. ve Fitria, H. (2020). The influence of principal supervision and organizational climate toward teacher's performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 172-187.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetimde yeni yapı ve davranış* (13. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Burton, R. M., Lauridsen, J. ve Obel, B. (2000). *Tension and resistance to change in organizational climate: Managerial implications for a fast paced world*. LOK Research Center. CBS. LOK Working Paper No. 3/2000.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak-Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- *Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- *Cantürk, M. S. (2017). *Bir özel okul zincirinde çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik davranışlarına ve örgüt iklimine ilişkin algularının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Capone, V., Joshanloo, M. ve Petrillo, G. (2017). Mediation role of teacher burnout for depression. Relationships with efficacy beliefs, job satisfaction, school climate. *European Health Psychologist*, 19, 1018-1018.
- Card, N. A. (2012). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: The Guilford Press.
- Čech, T., Cakirpaloglu, S. D., Gillová, A. ve Hormandlová, T. (2021, 5-6 Temmuz). School climate and other factors influencing the risk of burnout in nursery school teachers. *In Proceedings of EDULEARN21 Conference*, 2283-2291.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M. ve Walker Jr, O. C. (1976). Organizational climate and job satisfaction in the salesforce. *Journal of Marketing Research*, 13(4), 323-332.

- Cintaka, I., Abdullah, T. ve Sunaryo, W. (2021). Improving teacher performance through strengthening situational leadership, organizational climate, and Personality. *Multicultural Education*, 7(11), 327-333. DOI: 10.5281/zenodo.5701059
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th Edition). New York: Routledge.
- Collie, R. J., Shapka, J. D. ve Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning. *Psychology in the Schools*, 48(10), 1034-1048.
- Conđu, E. G. (2020, 1Temmuz). Organizational performance-theoretical and practical approaches; study on students' perceptions. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 14(1), 398-406.
- Cummings, J. R. (1974). *The relationship of the organizational climate in urban schools to the staffing characteristics in the school district* (Doctoral Dissertation). The Ohio State University.
- *Çakır, T. (2009). *Örgütsel iklim ve adaletin tükenmişlikle olan ilişkisi: Kadıköy ilçesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çakmak, N. ve Ocaklı, E. (2006). Performans değerlendirmesi gerekli midir? Neden? *UNAK*, 6, 212-230.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çelik, V. (2007). *Eğitimsel liderlik* (4. Baskı.). Ankara: Pegem Yayınları.
- *Çevik, M. N. (2022). *Okulların örgüt yapısıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide okul ikliminin aracı rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Çiftçi, K. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının örgütsel güven üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çoğaltay, N. (2014). *Okul liderliğinin örgütsel çıktılara etkisi: Bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Çoğaltay, N., Karadağ, E. ve Öztekin, Ö. (2014). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(4), 483-500.
- Çokluk, Ö. (2003). Örgütlerde tükenmişlik. Cevat Elma ve Kamile Demir (Ed.), *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* içinde (109-133). Ankara: Anı yayıncılık.
- *Çomak M. (2021). *Okul yöneticilerinin dağıtımçı liderlik uygulama becerileri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Dağlı, A. (2018). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Dağyar, M. ve Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986. doi: 10.16986/HUJE.2018037797.
- Damanik, E. ve Aldridge, J. (2017). Transformational leadership and its impact on school climate and teachers' self-efficacy in Indonesian high schools. *Journal of School Leadership*, 27(2), 269-296.
- Dearing, J. (2020). *The effect of school climate on teacher burnout, perceived health and wellbeing* (Doctoral Dissertation). Oklahoma State University.
- DeCoster, J. (2004). Meta-analysis notes. Department of Psychology University of Alabama. Available from www.stat-help.com/meta.pdf.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Demir, D. H. (2019). *Okul müdürleri liderlik stillerinin örgüt iklimi ve öğretmenlerin kolektif yeterlilik algısı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- 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. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- *Dilbaz Sayın, S. S. (2017). *Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Diñer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Dipaola, M. ve Guy, S. (2009). The impact of organizational justice on climate and trust in high schools. *Journal of School Leadership*, 19(4), 382-405.
- DiPaola, M. F. ve Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 424-447.
- Dixon, D. (2013). *Relationships among servant leader, organizational citizenship behavior, and school climate in Alabama high schools* (Doctoral Dissertation). The University of Alabama Tuscaloosa.
- *Doğan, H. (2021). *Okul müdürlerinin sosyal adalet liderliği davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- *Doğruel Mansuroğlu, Ç. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışları ile okul iklimi ilişkisinin incelenmesi: İstanbul ili, Üsküdar ilçesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğuyurt, M. F. (2013). *Öğretmenlerde tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

- Douglas, S. M. (2010). *Organizational climate and teacher commitment* (Doctoral Dissertation). The University of Alabama.
- *Dönük, O. (2019). *Ortaokul matematik öğretmenlerinin tükenmişliklerinin yordayıcısı olarak okul iklimi ve örgütsel bağlılıkları (Malatya ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- *Dursun, İ. E., Yıldız, B. B. ve Yüksel, S. (2022). The effect of school principals' critical leadership behaviors on school climate according to teacher perceptions. *OPUS Journal of Society Research*, 19(47), 528-537.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. Cambridge University Press.
- Ellis, T. (1988). School climate. *Research Roundup*, 4(2), 3-6.
- *Emeksiz, Ö. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul iklimi ve liderlik etkenlerine ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- *Eranıl, A. K. ve Özbilen, F. M. (2017). Relationship between school principals' ethical leadership behaviors and positive climate practices. *Journal of Education and Learning*, 6(4), 100-112.
- Erarlan, B. (2018). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin okul iklimi algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2004). *Eğitimde değişim yönetimi* (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- *Erdoğan M.Y. ve Umurkan F. (2014). Okul yöneticilerinin teknolojik liderlik rollerinin yordanmasında okul ikliminin etkileri. *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 155-172.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Farooqui, M. R. (2012). Measuring organizational citizenship behavior (OCB) as a consequence of organizational climate (OC). *Asian Journal of Business Management*, 4(3), 294-302.
- Fei, E. L. E. ve Han, C. G. K. 2019. The Influence of school climate, teachers' commitment, teachers' motivation on teachers' work performance through teachers' job satisfaction. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 1(3), 23-35.
- Ferdiana, R. ve Suriansyah, A. (2019). The relationship of principal leadership and organizational climate on motivation and performance of teacher in primary school. *Journal of K6 Education and Management*, 2(3), 246-251.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- *Gezerler, T. (2021). *Etik liderlik ve okul etkililiği arasındaki ilişkide okul ikliminin aracılık rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- Ghavifekr, S. ve Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87-106.
- Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5(10), 3-8.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- *Göksal, S. (2018). *Matematik öğretmenlerinin algıladıkları okul iklimi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Grayson, J. L. ve Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.
- *Gültekin, C. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisi "İstanbul ili Anadolu Yakası örneği"* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- *Gürbüz, F. G. ve Dede, E. (2018). Relationship between emotional labor, perceived school climate and emotional exhaustion: A study on public school teachers. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(3), 1-11.
- Gürsel, M. (2007). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (7. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 101-123.
- Halpin, A. W. ve Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hatipoğlu, A. ve Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 5(4), 1012-1034.
- Hellriegel, D. ve Slocum Jr, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*, 17(2), 255-280.
- Hidayati, T. (2018). Correlation between teacher performance with managerial skills of head of school, training, motivation of work, and organization climate in private education Institution. *International Journal of Management and Administrative Sciences*, 5(8), 05-19.
- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J. ve Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *Bmj*, 327(7414), 557-560.
- Hoffman, J. D. (1993). *The organizational climate of middle schools and dimensions of authenticity and trust* (Doctoral Dissertation). Rutgers The State University of New Jersey-New Brunswick.
- Holloway, J. B. (2012). Leadership behavior and organizational climate: An empirical study in a non-profit organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9-35.
- Howard, E. (1987). *Handbook for conducting school climate improvement projects*. Publication Sales, Phi Delta Kappa, Eighth and Union, Box 789, Bloomington, IN 47402.

- Hoy, W. K. (1990). Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2), 149-168.
- Hoy, W. K. ve Hannum, J. W. (1997). Middle school climate: An empirical assessment of organizational health and student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 33(3), 290-311.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. S. Turan (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Akademik Yayınları.
- Hoy W. K. ve Sabo, D.J. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Hoy, W. K., Smith, P. A. ve Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, 26(3), 260-279.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Sage.
- Hoy, W. K. ve Tschannen-Moran, M. (2003). The conceptualization and measurement of faculty trust in schools: The omnibus T-Scale. W.K. Hoy ve C.G. Miskel (Eds.), *Studies in Leading and Organizing Schools* (pp. 181-208). Information Age Publishing: Greenwich.
- Hughes, W. H. ve Pickeral, T. (2013). *School climate and shared leadership*. New York, NY: National School Climate Center.
- Hultell, D. ve Gustavsson, J. P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Work*, 40(1), 85-98.
- Hunter, J. E. ve Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Sage.
- *İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- *İnanır, B. (2020). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma. Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İri, S. (2015). *Mobbingin örgütsel davranışlarla ilişkisi: örgütsel bağlılık, iş doyumu, tükenmişlik ve liderlik algısına yönelik bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- İşçi, S., Çakmak, E. ve Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational climate. Engin Karadağ (Ed.), In *Leadership and organizational outcomes* (pp. 123-141). Springer, Cham.
- Işık, M. (2020). Örgüt iklimi ve liderlik. Mustafa Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi içinde* (55-72). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Izgar, H. (2003). Çalışanlarda stres ve tükenmişlik. Hüseyin Izgar (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* içinde (159-172). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Izgar, H. (2003). İş doyumunu. Hüseyin Izgar (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* içinde (125-158). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Ji, D. ve Yue, Y. (2020). Relationship between kindergarten organizational climate and teacher burnout: Work–Family conflict as a mediator. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 408. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00408>
- John, M. C. ve Taylor, J.W. (1999). Leadership style, school climate, and the institutional commitment of teachers. *International Forum (InFo)*, 2(1), 25–57.
- *Kale, M. ve Güneş, A. M. (2017). Relationship between instructional leadership and organizational climate in primary schools. *International Journal of Arts and Commerce*, 4(3),16-26.
- *Kaplan, G. (2020). *Örgüt iklimi örgütsel özdeşleşme ve algılanan liderlik davranışları ilişkisi: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Karadağ, E., İşçi, S., Öztekin, Ö. ve Anar, S. (2016). Okul iklimi ve akademik başarı ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 107-122. Doi: 10.17679/iuefd172944446
- Karoma, K. (2018). The influence of supervision Implementation by school principal, school climate, and work motivation on performance of madrasah aliyah of Palembang state teacher. *Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia*, 3(2), 93-97.
- Kesici, Ş. (2003). İş motivasyonu. Hüseyin Izgar (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* içinde (75-124). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Khan, N. (2019). The impact of organizational climate on teachers commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342.
- *Kılınç, A. Ç. (2014). Examining the relationship between teacher leadership and school climate. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(5), 1729-1742.
- Kış, A. (2015). Eğitim paydaşlarının tükenmişliğinde cinsiyet farklılığı: bir meta-analiz çalışması (Türkiye örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 88-106.
- Knox, J. A. (2011). *Teachers' perceptions of job satisfaction and school climate in an era of accountability: A mixed methods study of two high schools on Tennessee's high priority list* (Doctoral Dissertation). University of Tennessee.
- *Kocaoğlu, M. (2022). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları, okul iklimi ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Zonguldak ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Korkmaz, B. (2021). *Okullarda örgütsel adaletin tükenmişlik, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ile ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- *Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.

- *Koyuncuoğlu, B. (2022). *Okul öncesi eğitim kurumlarında etkili liderlik ve örgüt ikliminin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kundu, K. (2007). Development of the conceptual framework of organizational climate. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 12, 99-108.
- Kurşun, A. T. (2019). *Okul kültürünün incelenmesi: Bir meta analiz çalışması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- *Küçük, M. (2008). *Eğitim kurumlarında yöneticilerin liderlik davranışlarının örgüt iklimi üzerine eğitimcilerin performansına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ladyong, B. L. (2014). Organizational climate and teachers' work motivation: A case study of selected schools in Prachinburi, Thailand. *Scholarly Journal of Education*, 3(5), 52-57.
- Landis, E. A., Hill, D. ve Harvey, M. R. (2014). A synthesis of leadership theories and styles. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(2), 97-100.
- Lane, E. S. (2016). *Examining the relationship between principal leadership and school climate* (Doctoral Dissertation). Electronic Theses and Dissertations, 1094. <https://digitalcommons.du.edu/etd/1094>
- LaRoche, S. Y. (2014). *An analysis of the relationship between elementary school teachers' perceptions of principal leadership and school climate* (Doctoral Dissertation). University of Nevada, Reno.
- Lavian, R. H. (2012). The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools. *Teachers and Teaching*, 18(2), 233-247.
- Lestari, A., Komala, R. ve Rusdi, R. (2019). Relationship between school climate and instructional leadership with The Biology teachers justice. *Indonesian Journal of Science and Education*, 3(1), 34-42.
- Lim, S. ve Eo, S. (2014). The mediating roles of collective teacher efficacy in the relations of teachers' perceptions of school organizational climate to their burnout. *Teaching and Teacher Education*, 44, 138-147.
- Long, J. (2001). An introduction to and generalization of the fail-safe n. annual meeting of the southwest educational research association. Paper presented at the *Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association*, New Orleans, LA.
- Loukas, A. (2007). What is school climate? Highquality school climate is advantageous for all students and may be particularly beneficial for atrisk students. *Leadership Compass*, 5(1),1-3.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi*. G. Arastaman (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Akademik yayınları.
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S. ve Putranta, H. (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1675-1687. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.4.1675>

- Malinen, O. P. ve Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152.
- Manla, V. H. (2021). School climate: Its impact on teachers' commitment and school performance. *Journal of World Englishes and Educational Practices*, 3(2), 21-35.
- Marshall, M. L. (2004). *Examining school climate: Defining factors and educational influences*. Retrieved (August 18, 2022) from Georgia State University Center for Research on School Safety, School Climate and Classroom Management. <http://education.gsu.edu/schoolsafety/>.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- *Maşeroğlu, G. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile okul iklimi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- McCarley, T. A., Peters, M. L. ve Decman, J. M. (2014). Transformational leadership related to school climate: A multi-level analysis. *Educational Management Administration & Leadership*. 44(2), 322-342. doi: 1741143214549966
- Mebrate, S. ve Lemma, S. (2017). The effect of gender and school climate on job satisfaction of government secondary school teachers in Sidama Zone, Snnpr. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 22(2), 25-32. doi:10.9790/0837-2202042532
- Meeker, D. J (1986). *School climate and teacher trust*. Dissertation Abstracts International: (University Microfilms No. 84-18270).
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2013). Örgütsel güven. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* içinde (261-273). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Mendel, C. M., Watson, R. L. ve Macgregor, C. J. (2002). *A study of leadership behaviors of elementary principals compared with school climate*. Southern Regional Council for Educational Administration, Kansas City: MO.
- *Metin, G. (2020). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Misnawati, T. (2020). School climate contribution as an intermediary variable to teacher's work through work motivation and satisfaction. *Journal of K6 Education and Management*, 3(2), 128-137.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Möllering, G. (2001). The nature of trust: From Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension. *Sociology*, 35(2), 403-420.
- Mullins, L.J. (2005). *Management and organisational behaviour* (7th Edition). Prentice Hall Financial Times.
- Munte, R. N., Siagian, E. M., Sihombing, D. R. ve Susanti, D. (2022). Role of principal leadership engagement, organizational climate, job satisfaction on teacher organizational commitment. *Dinamika Pendidikan*, 17(1), 1-11.
- Mühl, J. K. (2014). *Organizational trust*. Springer International Publishing Switzerland.

- Müller, K., Allia, R. ve Benninghoff, F. (2009). Attracting and retaining teachers: A question of motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.
- Nagy, S. (1983). *The relationship of type A and type B personalities, workaholism, perceptions of the school climate, and years of teaching experience to burnout of elementary and junior high school teachers in a Northwestern Oregon school district* (Doctoral Dissertation). University of Oregon.
- *Nalcaci, A. (2012). School climate in prediction of job satisfaction according to teacher perceptions. *Energy Education Science and Technology Part B-Social and Educational Studies*, 4(3), 1441-1446.
- National School Climate Council (2007). *The school climate challenge: Narrowing the gap between school climate research and school climate policy, practice guidelines and teacher education policy*. Retrieved (August 18, 2022) from: <https://schoolclimate.org/wp-content/uploads/2021/05/school-climate-challenge-web.pdf>
- Ningsih, S. O. ve Gunawan, I. (2020, December). Relationship of self-efficiency and school climate with teacher work motivation. In *6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)* (pp. 342-345). Atlantis Press.
- Oğuz, E. (2013). Dağıtılmış liderlik. Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz (Ed.), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar içinde* (157-174). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- *Okur Özdemir, A. (2017). *Okul iklimine ilişkin öğretmen ve müdür davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde işkolikliğinin aracılık etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Othman, C. ve Kasuma, J. (2017). Relationship of school climate dimensions and teachers' commitment. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 94-100.
- Otrębski, W. (2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction—The type of educational institution moderating role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520.
- Ouyang, M. ve Paprock, K. (2006). Teacher job satisfaction and retention: a comparison study between the U.S. and China. *ERIC Clearinghouse on Educational Management*, ED 393 802.341- 346.
- Önder, E. ve Tulunay Ateş, Ö. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Türkiye’de yapılmış çalışmaların meta analizi. *Turkish Studies, International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(25), 589-608.
- Özdemir, M. (2018). *Eğitim yönetimi: Alanın temelleri ve çağdaş yönelimler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213-224.

- *Özdil, K. (2005). *İlköğretim okullarında öğretmenlerin yöneticilerine ve birbirlerine duydukları güven düzeyi ile örgütsel iklimi arasındaki ilişki (Yeni Mahalle Örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdoğru, M. ve Güçlü, N. (2020). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının okul çıktılarına etkisinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 4(2), 88-103.
- Özgözgü, S. ve Altunay, E. (2016). Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: Bir meta-analiz çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 259-294.
- *Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- *Öztürk, M. (2014). *Okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Paâ, F. ve Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(2), 1-21.
- *Paknadel (Çetinkanat), A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumunu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Parlar, H. (2020). Örgüt iklimi tipleri. Mustafa Özgenel (Ed.), *Örgüt ve Okul İklimi* içinde (29-37). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Parrish, S. U. (1984). *An investigation of the relationship between the organizational climate in elementary schools and career burnout among teachers* (Doctoral Dissertation). University of South Florida, Tampa.
- Pepper, K. ve Hamilton Thomas, L. (2002). Making a change: The effects of the leadership role on school climate. *Learning Environments Research*, 5(2), 155-166.
- Perera FSC, B. N. (1997). *Relationship between school climate dimensions, teacher work motivation and performance in selected MAPSA high schools* (Master's Thesis). Retrieved from https://animorepository.dlsu.edu.ph/etd_masteral/1809
- Perry, R. W. ve Mankin, L. D. (2007). Organizational trust, trust in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.
- Petticrew, M. ve Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences*. MA-USA: Blackwell Publishers Ltd.
- Pinkas, G. (2021). Perception of school climate as a mediating factor in relation between teacher motivation and the perceived school principal leadership style. *Društvene i Humanističke Studije*, 6.3(16), 411-434.
- *Polat, D. D. (2019). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi alguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Pulleyn, J. L. (2012). *The relationships between teachers' perceptions of principal leadership and teachers' perceptions of school climate* (Doctoral Dissertation). University of Nevada, Reno.
- Raisani, R. B. (1988). *A study of relationship of organizational climate and teachers' and schools' selected demographic characteristics to teacher job satisfaction as perceived by the teachers in selected Michigan public secondary schools* (Doctoral Dissertation). Michigan State University.
- Raman, A., Ling, C. C. ve Khalid, R. (2015). Relationship between school climate and teachers' commitment in an excellent school of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 163-173.
- Ramazani, R., Poursoltani, H. ve Hosseini Nia, S. R. (2009). The Relationship between school climate and burnout of physical educators. *Journal of Sport Management*, 1(1), 225-235.
- Rapti, D. (2013). School climate as an important component in school effectiveness. *Academicus International Scientific Journal*, 4(08), 110-125. doi: 10.7336/academicus
- Raza, S. A. (2010). Impact of organizational climate on performance of college teaches in Punjab. *Journal of College Teaching and Learning*, 7(10), 47-51.
- Reaves, S. J. ve Cozzens, J. A. (2018). Teacher perceptions of climate, motivation, and self-efficacy: Is there really a connection. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 48-67.
- Reaves, S., McMahon, S. D., Duffy, S. N. ve Ruiz, L. (2018). The test of time: A meta-analytic review of the relation between school climate and problem behavior. *Aggression and Violent Behavior*, 39, 100-108.
- Riehl, C. ve Sipple, J. W. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 33(4), 873-901.
- Rosenthal, R. (1979). The file drawer problem and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86(3), 638.
- Ross, D. J. ve Cozzens, J. A. (2016). The principalship: Essential core competencies for instructional leadership and its impact on school climate. *Journal of Education and Training Studies*, 4(9), 162-176.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Roy, S. (2019). *The relationship between leadership practices of principals and school climate as perceived by teachers in title I high schools in Georgia* (Doctoral Dissertation). Grand Canyon University.
- *Salatan, T. (2017). *Örgüt iklimi performans ilişkisi ortaokul öğretmenler örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Sarı, T. (2019). *Okul yöneticilerinin algı yönetimi taktikleri, örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sarıer, Y. (2013). *Eğitim kurumu müdürlerinin liderliği ile okul çıktıları arasındaki ilişkilerin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Sarıer, Y. ve Uysal, Ş. (2020). Türkiye’de okul yöneticilerinin liderliğinin, öğretmenlerin olumsuz tutum ve davranışlarıyla ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(2), 1041-1065. DOI: 10.18039/ajesi.733950
- *Sarıççek, L. (2014). *Gaziantep ili Şehitkamil ilçesindeki ilkokullarda öğretmen görüşlerine göre paylaşılan liderlik ve okul iklimi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Saunders, J. (2008). *An assessment of the relationship between organisational climate and organisational commitment within the IT Department of a Telecommunications Company* (Doctoral Dissertation). Rhodes University.
- Schyns, B. ve Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.
- *Seday, M.Ş. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul iklimi ile lider üye etkileşimi arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Selamat, N, Samsu, N, Z. ve Kamalu, N.S.M. (2013). The impact of organizational climate on teachers’ job performance. *Educational Research e Journal*, 2(1), 71-82.
- *Selçuk, M. (2016). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Sellars, P. L. (1984). *A comparative study of school climate and the leadership style of school principals* (Doctoral Dissertation). The University of Oklahoma.
- Shaw, B. C. (2009). *Impact of leadership styles on school climate* (Unpublished Doctoral Dissertation). Capella University, Minneapolis.
- Shelby, L. B. ve Vaske, J. J. (2008). Understanding meta-analysis: A review of the methodological literature. *Leisure Sciences*, 30, 96-110.
- Shirazi, A. ve Ahmadi, Z.M. (2015), Surveying the relationship of ethical organization climate to organizational trust and organizational commitment of high school teachers in Esfahan. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, 5(4), 41-64.
- Singh, R. A. (2017). Study of teacher motivation in relation to organizational climate. *GHG Journal of Sixth Thought*, 4(1), 50-52.
- Smith, L. D. (2009). *School climate and teacher commitment* (Doctoral Dissertation). University of Alabama Libraries.
- Sönmez, E. (2016). *Öğretmenlerin okul iklimi algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi: Bir meta analiz çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Steffgen, G., Recchia, S. ve Viechtbauer, W. (2013). The link between school climate and violence in school: A meta-analytic review. *Aggression and Violent Behavior*, 18(2), 300-309.
- Stiles, D. C. (1993). *The relationship between organizational climate and teacher job satisfaction in Gwinnett County public schools* (Doctoral Dissertation). University of Georgia.

- Sutherland, F. (1994). *Teachers' perceptions of school climate*. ERIC Document Reproduction Service No. ED379214, Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED379214>. Pdf.
- *Şentürk, C. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul ikliminin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- *Şentürk, M. (2018). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şen, S. ve Yıldırım, İ. (2020). *CMA ile meta- analiz uygulamaları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- *Şerifoğlu, Ö. (2018). *Özel dil kurslarına ait örgüt ikliminin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve kültürler: Örgüt kültürü*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M.ve Turan, S. (2005). Eğitim ve okul yönetimi. Yüksel Özden (Ed.), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* içinde (99-146). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- *Tahaoğlu, F. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rollerinin örgüt iklimi üzerine etkisi (Gaziantep ili örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- *Taşdemirci, E. (2009). *Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin, okullarının örgüt iklimine ilişkin algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Taşkın, C. ve Bahadır, T. K. (2021). The effect of school climate on pre-service physical education teachers' burnout syndrome: The mediator and regulatory role of class level. *Journal of Education and Learning*, 10(2), 53-60.
- *Taştan, S. B. (2014). Örgüt İklimi ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirme algısının ara değişken olarak incelenmesi ve psikososyal kaynakların rolü: Kamu kesimi çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 6(1), 91-106.
- Taylor, D. L. ve Tashakkori, A. (1994). *Predicting teachers' sense of efficacy and job satisfaction using school climate and participatory decision making*. Paper presented at the annual meeting of the Southwest Research Association, San Antonio, Texas.
- Taymaz, H. (2000). *Okul yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Tehseen, S. ve Hadi, N. U. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233.
- *Tepe, N. ve Yılmaz, G. (2020). Toxic leadership behaviors of school administrators as predictors of school climate perceptions of teachers. *OPUS-Journal of International Society Researches*, 15(25),3360- 3381. DOI: 10.26466/opus.667320
- Topcu, İ. (2019). *Okul iklimi ve kültürü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Treputtharat, S. ve Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000.

- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87-108.
- *Turan, S. (1998). *A study of organizational climate and organizational commitment in human organizations* (Doctoral Dissertation). Ohio University.
- Turgut, M. (2021). *Etkili okul özelliklerine ilişkin bir meta analiz çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- *Türker, Y. ve Kahraman, Ü. (2021). School climate and self-efficacy as predictor of job satisfaction. *Journal of Theoretical Educational Science*, 14(4), 548-569.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan-Kadtong, M. ve Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.
- Utomo, H. B., Suminar, D. R. ve Hamidah, H. (2019). Capturing teaching motivation of teacher in the disadvantaged areas. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 38(3), 398-410.
- Uysal, Ş. (2015). Okullardaki örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisine dair ilişkisel araştırmaların değerlendirilmesi: Bir meta analiz çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(5), 70-88.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(2), 32-39.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J. ve Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526.
- *Varlı, S. (2015). *İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1-2), 195-222.
- Veziroğlu Çelik, M. (2014). *Okul öncesi eğitimde örgütsel iklimin öğretmen performansına etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Wahyuni, F., Wiyono, B. B., Atmoko, A. ve Hambali, İ. (2019). Assessing relationships between emotional intelligence, school climate and school counselors burnout: A structural equation model. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists* 7(4), 1361-1374. DOI: 10.17478/jegys.639397
- Welsch, H. P. ve LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human Relations*, 34(12), 1079-1089.
- Welsh, W. N. (2000). The effects of school climate on school disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88-107.
- Werang, B. R. (2018). The effect of workload, individual characteristics, and school climate on teachers' emotional exhaustion in elementary schools of Papua. *Cakrawala Pendidikan*, 37(3), 457-469.

- Werang, B. R. ve Lena, L. (2014). Relationship between principal's leadership, school organizational climate, and teachers' job performance at state senior high schools in Merauke Regency–Papua–Indonesia. *International Journal of Education and Research*, 2(6), 635-640.
- Whitehead, A. (2002). *Meta-analysis of controlled clinical trials*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Wilson, B. L. ve McGrail, J. (1987). *Measuring school climate: Questions and considerations*. Philadelphia, PA: Research for Better Schools, Inc.
- Xiaofu, P. ve Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 65-77.
- Yang, C., Chan, M. K., Lin, X. ve Chen, C. (2022). Teacher victimization and teacher burnout: multilevel moderating role of school climate in a large-scale survey study. *Journal of School Violence*, 21(2), 206-221.
- *Yasan, D. (2017). *Örgütsel iklimin iş doyumuna etkisine yönelik zihinsel engelliler öğretmenleri üzerine alan çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- *Yıldız, S. (2021). *Okul müdürlerinin ruhsal liderlikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, E. ve Günay, O. (2016, Aralık), *Öğretmenlerin iş motivasyonlarının okul iklimi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. International Academic Research Congress, Antalya, 3063-3084.
- Yorulmaz, Y. İ., Püsküllüoğlu, E. I., Çolak, İ. ve Altınkurt, Y. (2021). Eğitim örgütlerinde örgütsel güven ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler: Bir meta-analiz çalışması. *Education and Science*, 46(208), 237-278.
- Yumuşak, H. ve Korkmaz, M. (2021). Liderlik ve okul etkililiği düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Erciyes Journal of Education*, 5(2), 121-148. <https://doi.org/10.32433/eje.980997>
- Yusof, N. (2012). School climate and teachers' commitment: A case study of Malaysia. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, 1(2), 65-75.
- Yukl G (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives* 26(4), 66–85.
- Yukl, G.A. (2013). *Leadership in organizations* (8th Edition). Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Yurttav, H. (2020). *Modeling technology integration of teachers: the role of school climate and leadership* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.

Zhang, J. ve Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı: Mevlüt UYGUR

Yabancı Dil: İngilizce

Eğitim Durumu

Lisans : Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Doktora: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi

Mesleki Deneyim

Saraççeşme İlköğretim Okulu Ceylanpınar Şanlıurfa	2000-2005
Ağalar İlköğretim Okulu Ilgın-Konya	2005-2008
Mehmet Akdoğan İlköğretim Okulu Selçuklu- Konya	2008-2014
Hocacihan Hüseyin Yıldız İlkokulu Selçuklu- Konya	2014- Halen

Yayımlar:

Makaleler

- 1- Uygur, M. ve Yıldırım, A. (2011). İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 72-81.
- 2- Uygur, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin ders denetimine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 3(1), 400-411.
- 3- Uygur, M. (2021). Türkiye, Fransa, İngiltere, Finlandiya, Güney Kore ve Yunanistan'daki okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atanma süreçlerinin karşılaştırılması. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 171-191. DOI: 10.53048/johass.822789
- 4- Uygur, M. (2021). İlkokul yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları ile

öğretmenlerin örgütsel imajı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 15-31. DOI: 10.31592/aeusbed.683343

5- Uygur, M. (2022). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *International Social Sciences Studies Journal*, 8(103), 3278-3287. <http://dx.doi.org/10.29228/sss.64748>

Bildiriler

1- Can, A., Uygur, M., Duyurucu, T. ve Erbay, H. (2021, Nisan). *Survivor okul tabanlı afet eğitimi projesi*. International Education Symposium from Project to Practice (UPUES 2021), Konya.

2- Uygur, M. ve İpek, C. (2022, Haziran). *Eğitim kurumlarında örgütsel iklim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması*. IV. Uluslararası Kapadokya Sosyal Bilimler Öğrenci Kongresi, Aksaray.