

TÜRKÇE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL KİMLİK VE OKUL İKLİMİ ALGILARI İLE TAKIM ÇALIŞMASI TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TURKISH TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL IDENTITY AND SCHOOL CLIMATE AND ATTITUDES TO TEAMWORK

Erdiñç ÜLKER

Şehit Ömer Halisdemir İmam-Hatip Ortaokulu, ulkerdinc@icloud.com
Kırşehir / Türkiye
ORCID: 0009-0005-5715-9033

Doç. Dr. Bahadır GÜLBAHAR

Ahi Evran Üniversitesi, bahadir.gulbahar@ahievran.edu.tr
Kırşehir / Türkiye
ORCID: 0000-0002-7040-1593

ÖZET

Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışmasına ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma nicel tarama ve ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Kırşehir ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında görev yapan 227 Türkçe öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş olup evren tam sayımı yapılarak Türkçe öğretmenlerinin tamamına ulaşılmıştır. Araştırma genelinde Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı, okul iklimi ve takım çalışması algı düzeyleri arasında pozitif, yüksek düzeyde ve istatistiki bir ilişkinin olduğu, örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının aracılık ve düzenleyicilik etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, erkek, lisans üstü mezunu, 46 yaş ve üzeri, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının nispeten daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, erkek, lisans üstü mezunu, 46 yaş ve üzeri, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının nispeten daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, erkek, lisans üstü mezunu, 46 yaş ve üzeri, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının nispeten daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik, okul iklimi, takım çalışması algı düzeyleri arasında pozitif, yüksek düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul İklimi, Örgütsel Kimlik, Takım Çalışması, Türkçe Öğretmenleri.

ABSTRACT

This research, which aims to examine the relationship between Turkish teachers' perceptions of organizational identity and school climate and their attitudes towards teamwork, is a quantitative survey and relational survey model. The study population of the research consists of 227 Turkish teachers working in public schools affiliated to the Kırşehir Province National Education Directorate in the 2021-2022 academic year. In the study, sampling was not used, and all Turkish teachers were reached by making a full count of the universe. It has been concluded that there is a positive, high and statistical relationship between Turkish teachers' perception of organizational identity, school climate and teamwork perception levels throughout the research, and that teamwork has a mediating and regulatory effect on the effect of organizational identity on school climate. It has been concluded that the organizational identity perception levels of Turkish teachers tend to increase, and that the organizational identity perceptions of Turkish teachers who are male, graduate, 46 years of age and older, and have a seniority of 21 years or more are relatively higher. It was concluded that the perception levels of the school climate of Turkish teachers tend to increase, and that the organizational identity perceptions of Turkish teachers who are male, graduate, 46 years of age and older, and have a seniority of 21 years or more are relatively higher. It was concluded that the teamwork perception levels of Turkish teachers tend to increase, and that the organizational identity perceptions of Turkish teachers who are male, graduate, 46 years of age and older, and have a seniority of 21 years or more are relatively higher. It was concluded that there is a positive, high level and statistically significant relationship between Turkish teachers' organizational identity, school climate, and teamwork perception levels.

Keywords: Organizational Identity, School Climate, Teamwork Turkish Teachers.

1. GİRİŞ

Okullar, toplum üzerinde etkili ve toplumdaki etkilenen eğitim kurumlarıdır. Bireyler var olduğu andan itibaren eğitime muhtaçtır. Bununla daha kaliteli hayat standartlarına erişme, geleceğe daha refah bir yaşam mirası bırakma ihtiyacı duyulmuştur. Gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlara baktığımızda üst düzey bir eğitilmişlik seviyesi ile karşılaşılır. İnsan yaşadığı sürece şahsını değişik gruplara dahil olmuş olarak görür. Eğitim örgütleri bu gruplardan birisi olmakla birlikte belki de en önemlisidir. Toplumu meydana getiren her ferden üst düzey bir yaşam sürdürülebilmesi, bilgi ve birikimlerin gelecek kuşaklara ulaştırılabilmesi, sürekli değişen hayat koşullarının ve gelişen dünyanın ayak izlerini ve bu izlerden biri olabilmek adına atılan adımlarda olabilmek için okullar, önemli eğitim kurumlarıyla beraber atılan adımları tanımlayabilmenin en önemli yerleridir. Yarattıkları her varlığın kendine has bir özelliğinin olması gibi, eğitimin ana unsurlarından olan okulların da kendine has bir iklimi ve kültürü vardır. Okullarda bulunan bu kültür olumlu ve olumsuz etkenlerden etkilenir. Bu etki eğitimin en öndeki neferleri öğretmenleri de iyi veya kötü yönde etkileyebilir. Pozitif yönlü bir iklimin olduğu okullarda öğretmenlerin de başarı ve sahiplenme ibreleri yukarı doğru artmaktadır. Bundan dolayı ulaşmak istenilen hedefe daha sağlıklı ve başarılı bir şekilde varmak için okul yöneticileri okullarında olumlu okul iklimini oluşturmalıdırlar. Okul iklimi, okulda bulunan takım arkadaşlarının davranış şekillerini etkileyen her okulun kendine ait olan özelliklerini içerir (Şenel ve Buluç, 2016: 9).

Tanrıoğlu (2018: 14) "Takım, ortak bir amacı hayata geçirmek için toplanan ve etkileşim içerisinde olan ve birbirlerine aidiyet hissedilen bir iş gören topluluğudur." demektedir. Belirli bir iş için oluşan ekip içerisindeki bireylerin uyumu, oluşan ürünün kalitesini ve sürdürülebilirliğini etkiler. Sürekli gelişen ve değişimin kaçınılmaz olduğu dünyada teknolojinin daima ilerlemesiyle bireysel çalışmalar sonucu elde edilen başarının takım çalışmaları sonucu ortaya çıkan başarılarından daha üst düzey bir konuma sahip olmadığı görülmüştür (Çetin, 1998: 19).

Takım yalnızca bireylerin bir araya geldiği kuru bir topluluk değildir. Takımı başka gruplardan ayrı bir konuma oturtan şey üyeleri arasında etkileşim, dayanışma ve takım ruhunun bulunuyor olmasıdır. (Balcı, 2005:6, Başaran, 1993:12). Takım çalışması, aynı çatı altında bulunanların bir çalışma esnasında koordineli ve ortaklaşa bir çalışma yürütmeleri anlamındadır. (Aksu, 2002:21). Okullarda yönetici, öğretmenler, okul iklimi ve takımlar içindeki koordine durumu ve iş birlik bu yönden önem taşımaktadır. Daima yeni ihtiyaçların ortaya çıktığı hayatta bu ihtiyaçlara cevap veren bir eğitim seviyesine erişebilmek amacıyla takım çalışması etkin bir yöntem olarak kullanılabilir (Gökçe, 2009:3).

Yaşamın kendisi ekip çalışmasında dayanan bir olgudur. Eğitim kurumlarından biri olan okullar da bu ekip ruhunun olduğu alanlardandır. Okullarda yöneticiler, öğretmenler ve takımlar arasında oluşturulacak ekip ruhu okul iklimine şekil verecek en büyük etmenlerden biridir. İdareciler ve öğretmenler arasında ortaya çıkan ekip dayanışması ruhu öğretmenlerin üreticiliklerini ve de çalışma şevklerini yukarı taşır. Var olan problemlere ya da oluşabilecek problemlere kısa zamanda ve daha kalıcı çözümler bulunur. Yönetici ve öğretmenlerin takım halinde yol alabilmesi okul iklimini pozitif yönde etkiler. Pozitif yönlü okul ikliminde yöneticide, öğretmenlerde, öğrencilerde kendini daha kıymetli ve saygıdeğer hisseder.

Okul örgütlerinde meydana getirilen olumlu ortamlar, bu okulların içindeki çalışanların hepsini pozitif yönde etkilemektedir. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, birbirleriyle etkileşim halinde olan, kurumda kendini güven içinde hisseden ve buldukları okulda mutlu olan öğreticilerin görevlerini etkili bir şekilde yapmak için daha çok gayret ettiği ortaya çıkmıştır (Balay, 2010:43). Aynı şekilde içinde yer aldıkları örgüte etki edip dönüt olarak etkilendikleri, kendine has fikirler ortaya atıp çalıştıkları okullardaki sorunları çözüp okula karşı olumlu bakış açısına bürünerek aidiyet duygusu hissettikleri görülmüştür (Akbaba ve Erdoğan, 2014: 211).

İdareciler ve öğreticiler arasında bulunan etkili bir iletişim, olumlu okul kültürünün oluşmasında ana öge konumuna sahiptir (Başkan, 2022:7). Okul içinde bulunan etkin iletişim, öğretmenler ve de dolayısıyla öğrencilerin başarı ve ürün ortaya koyabilme kapasitelerinde olumlu etkiler ortaya çıkarmaktadır (Gün, 2016:12).

Kurum kimliği geliştirmiş, okul iklimi algısı olumlu olan bir öğretmenin meslektaşlarıyla takım çalışmasına karşı olumlu tutum sergileyeceği, yani öğrencilerine daha faydalı olacağı, onları daha çok geliştireceği ve görev yaptıkları okulların hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracakları iddia edilebilir. Eğitimin en önemli yapı taşı olan öğretmenlerin mesleklerini mutlu bir şekilde icra edebilmeleri için buldukları kurumda köklü ve olumlu bir okul iklimi, güçlü bir kurumsal kimlik oluşturmak gerekir. Kurum kimliği geliştirmiş, okul ikliminden memnun olan öğretmenlerin takım çalışmalarına karşı bakış açıları pozitif yönlü olacak, iş birliği içinde oldukları meslektaşlarıyla okulun hedeflerine birlikte yürüyerek eğitim sistemine verdikleri katkıları en üst seviyede tutup üst düzey bir verim elde edecektir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Türkçe öğretmenlerinin yönetici desteği algıları, okul iklimi ve takım çalışmasına ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Okul gibi eğitim kurumlarının iklimlerinin oluşmasındaki en temel husus kişilerin algılarının yer almasıdır. Doğru, yanlış, pozitif ve negatif hususunda esas olguların, kişiden kişiye farklılık gösteren olgular olduğu ifade edilmektedir.

İnsanlar, olguların değişkenlik gösteren etmenlerini anlamlandırırken tarafsız bir pozisyonda durmaktan çok, psikolojik olarak içinde buldukları ruh haline göre kararlar verip bu minvalde hareket ederler. (Aksu, 2002:24). Bunun bir sonucu olarak okul iklimi alanında faaliyet gösteren araştırmacılar, bu iklim içinde çalışan kişilere iyi veya kötü gördükleri durumları soracağına sadece şahit oldukları durumları sormaktadır.

Tüm bu araştırmaların kapsamında örgüt ikliminin; idarecilerin liderlik özelliklerinden bireylerin edim ve reaksiyonlarını etkisi altına alan büyük resim odaklı bir olgu olarak tanımını yapmak mümkündür. (Gündüz, 2008:51).

Okulların içinde bulunduğu çevresel ve özel faktörlere göre kendine has bir kültürü vardır. Bu okulların kültürünü etkileyen faktörler arasında öğretmenler de bulunmaktadır. Öğretmenler arasında ortaya çıkan olumlu çalışma enerjisi okulda yürütülen çalışmaların verimini daima yukarı taşır. Öğretmenler arasında bulunan etkileşim ruhu iletişim yollarının etkili bir şekilde kullanılıp daha özgün fikirler çıkarılmasına olanak sağlar. Grubun yapı taşlarından biri olarak gören öğretmenler ortaya çıkacak olumlu olumsuz sonuçlardan kendini mesul hisseder. Takımın başarısı sonucunda ortaya çıkan kıvanç ve mutluluk ekip ruhunun takım üyelerinde ortaya çıkardığı duygudur. Sonuç olarak üye kendisini bir bütünün parçası olarak görür ve bütünün başarısı için çalışır (Başkan ve Aydın, 2000:18). Bu yüzden Türkçe öğretmenlerinin yönetici desteği algılarının ortaya çıkması gerekmektedir.

Ekip çalışmalarında olumlu sonuçlar elde edebilmek amacıyla grup üyelerinin içinde buldukları takımın amaç ve vizyonlarını açıkça dile getirmeleri ve bu unsurları kazanım haline getirmeleri gerekmektedir. Ekibin her bir ferdi takımın başarıya ulaşabilmesi için azami çaba sarfetmeli ve yöneticiler de bu ekip üyelerini motive edici yaklaşımlarla yapıcı eleştirilerde bulunmalıdırlar. Randımanlı bir ekip çalışmasının ortaya konabilmesi için takımların kendilerine ait amaç ve sorumlulukları aleni bir şekilde ortaya konmalıdır. Dağıtılan amaç ve sorumlulukları ekip üyeleri tarafından onaylanması gerekmektedir. Bu şekilde oluşturulan takımların olumlu sonuçlar elde edebilmeleri için ekip üyeleri arasında resmi ve gayri resmi iletişim yollarının kurulması etkili bir sonuç doğuracaktır. Takıma mensup üyelerin hepsi fikir ve görüşlerini korkusuzca ortaya koyabilmeli ve karar alma organları ile bu kararları uygulanması yolculuğunda bu üyelerin de ekin görev almaları önem arz etmektedir. Tüm bunların yanında takım üyelerinin saygı, sevgi çerçevesinde birbirlerinin fikirlerini dinleyerek alınacak kararların istişare ürünü olması sağlanmaktadır. (Doğan, 2002:9).

Araştırma Türkçe öğretmenlerinin yönetici desteği algılarının, okul iklimi ve takım çalışmasına ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Türkçe öğretmenlerinin okul içi ilişkilerinin belirlenmesi, sınırlandırılması, nitelendirilmesi ve oluşan yönetici desteği algılarının mesleki tutumlarını pozitif ve negatif yönlü etkilemesi üzerine olan bu araştırma, okul ikliminin düşüncelerine ve davranışlarına, takım çalışmalarının verimliliğine yön vermesi doğrultusunda, araştırmada elde edilecek sonuçların bu alanda yapılacak olan araştırmalara örnek teşkil edeceği düşünülmüştür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Kimlik

Örgütsel kimlik kavramını ele almadan önce en başta bu kavramda geçen iki kelimeyi ayrı ayrı ele almakta fayda vardır. Örgütsel kimlik kavramı “kimlik” ve “örgüt” kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşmuştur. “Örgüt” sözcüğü tezimizin konusu itibariyle okul kurumsallığını temsil etmektedir. “Kimlik” sözcüğüse bireyin şahsına yönelik nasıl bir tanımlamaya başvurduğu ve dünyadaki varlığına ne şekilde bir anlam yüklediğiyle ilgilidir. Şahsi toplumsal ve örgütsel açılardan incelenen bir kimlik kavramı mevcuttur. Bu sebeple ortaklaşa bazı hedefleri hayata geçirmek için bir araya gelmiş bireylerin zamanla ait oldukları grubu da bütünsel bir kimlik ile tanımlama ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2008). Kimlik, insanlığın var olduğu günden itibaren merak duyulan çeşitli tanımları yapılan bir olgudur. Bireysel kimliğimizi tanımlamada “Ben kimim?” sorusu her zaman öne çıkmaktadır. Bu soru, aynı zamanda bireysel farkındalığı oluşturmakta, hayattan ve çevreden talep ettiğimiz isteklerimizin de farkına varıp kişiliğimizi oluşturmamızda önemli bir başlangıç noktası oluşturmaktadır.

Kimlik kavramı antik çağlardan itibaren ilk felsefecilerin ilgisini çekmiş ve çeşitli tanımlar yapmışlardır. Özellikle Antik Yunan Döneminde Aristo, Sokrates ve Eflatun kimlik konusu üzerinde durmuşlardır. Aristo çok sayıda kimlik yapısı olabileceğini savunurken, Eflatun ise farklı sebeplerle değişik davranış biçimleri şeklinde ortaya çıkan bütüncül bir kimlik yapısının varlığını savunmaktadır. Türk Dil Kurumuna göre ise “Sosyal bir varlık olarak insanın kişilik emareleri ve niteliklerinin bütününe ortaya koyan kavram” olarak tanımlanan kimlik, bireyin kendi kendine tanımlarını bulduğu soru cevaplardan oluşmaktadır. Kimlik kavramı bireysel açıdan sosyal psikoloji sosyoloji ve psikoloji bilimleri tarafından da incelenmiş ve çeşitli gruplara ayrılarak cinsiyet, milliyet ve etnik köken bakımından sınıflandırılıp değişik açılardan da incelenmiştir (Mael ve Ashforth, 1995).

Kimlik, bireyin “Ben kimim?” sualine bulunduğu cevaptır. Yalnız bu cevap verilirken birey sadece kendisini düşünmez, içinde bulunduğu toplum, örgütler ve başka bireylerle olan temaslarını da düşünüp bir sentez yapılarak verir. Bu etkenler göz önüne alındığında kimlik kavramının tek boyutlu olmayan kompleks bir ilişkiler bütünü sonucu oluştuğu söylenebilir. Sadece bireylerin kendine has özellikleriyle tanımlanamayan kimlik kavramı, aynı şekilde bu farklılıkları bir arada tutacak özellikleri de içinde barındıran özellikler bütünüdür. Bu açıdan kimlik, bireysel ve sosyal hayatın birbirini tümleştiği olan kompleks bir yapı olarak tanımlanabilir (Aka, 2010). Kimi yönleriyle bireylerin ortak yönlerini gösteren kimi yönleriyle ise farklılaştığı noktaları ortaya koyan bir yapı olan kimlik, sadece tanımlanacak bir kavram olmaktan çok bireyler arası etkileşimden oluşan canlı bir olgudur (Bilgin, 2007; Özcan, 2008). Bununla birlikte kâinatta her şey zıddıyla bilinir kuralını hatırlayacak olursak birey kendi kimliğini oluştururken aynı zamanda kötü kimlik sahibi bireyleri baz alarak bir kıyaslama içine girer ve iyi kimliklere sahip bireylerin kıymeti kötü bireylerin varlığıyla anlaşılır (Tajfel ve Turner, 1985).

Taşdan’ın (2015)’te alanyazında yaptığı bir çalışmaya göre, öğretmenlerin Türkiye coğrafi bölgelerine göre birbirinden farklı örgütsel kimlik anlayış düzeylerine sahip olduğu anlaşılmıştır. En yüksek örgütsel kimlik düzeyine sahip olan öğretmenler Akdeniz Bölgesinde çalışırken en düşük örgütsel kimlik algısı düzeyine sahip öğretmenler Marmara Bölgesi’nde çalışmaktadırlar. Demografik nüfus hareketleri göz önüne alındığında iç göç yüzdesinin fazla olduğu Marmara Bölgesinde oluşan kozmopolit toplum yapısı, burada görev yapan öğretmenlerin de örgütsel kimlik algılarını negatif yöne aşağı çektiği düşünülmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler arasında kıyas yapıldığında doğup büyüdüğü memleketlerinde çalışan öğretmenlerin diğer şehirlerde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel kimlik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendi memleketinde çalışan öğretmenlerin, eğitim çevresi ile iç içe güçlü bir iletişim halinde bulunmaları bu öğretmenlerin yüksek düzeyde örgütsel kimlik oluşturdukları sonucunu doğurmuştur. Yine okulların büyüklüğü göz önüne alındığında örgütsel kimlik algısının küçük okullarda çalışan öğretmenlerde daha yüksek büyük okullarda çalışan öğretmenlerde ise daha düşük düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Okullar küçüldükçe örgütsel kimlik anlayışı, kurum değerlerine bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları artmaktayken okullar büyüdükçe bu değişkenlerin düzeyi azalmaktadır.

2.2. Okul İklimi

Okullar birçok sistemin bulunduğu toplumda sosyalleşmenin en yoğun yaşandığı örgütlerden biridir. Eğitimin paydaşları olarak nitelendirdiğimiz öğretmenler, yöneticiler, yardımcı personeller ve öğrenciler arasında bulunan etkileşimin özellikleri, okul bünyesine verilen tedrisatın sunum biçimi ve kurumdaki sistem çarkının işleme biçimi okulun iklimi üstünde belirleyici olmaktadır. Bu aşamada öğretmenler açısından okul iklimi algısı, öğretmenlerin kurumdaki tavır, davranış ve tepkilerini belirleyip başarı ve motivasyon düzeylerinde belirleyici etkiye sahip olabilmektedir.

Örgüt iklimi kavramı birdenbire ortaya çıkmamakla birlikte 1930’dan sonra bireyden çok topluluklar içinde sosyal iklim ile grup etkileşimlerini ele alan çalışmalar yapılmıştır (Argyris, 1957; Lewin vd., 1939).

İlk defa örgüt iklimi terim anlamlı olarak 1960'ta kullanılmaya başlanmış ancak ciddi anlamda analiz ve değerlendirmelerin ortaya çıkması 1970'i bulmuştur sonrasında ise örgüt iklimi, içindeki bireyleri etkileme gücünden ötürü popüler bir çalışma alanına dönüşmüştür (Şişman, 2014; Altinkurt ve Yılmaz, 2013; Akbaba vd., 2011).

Öğretmen, öğrenci ve yönetici üçgeni arasındaki etki ve iletişimin algı düzeyini ifade eden okul iklimi tavır ve ilkeler sisteminden oluşmuş bütünsel bir kimliktir (Welsh, 2000). Buradan yola çıkarak bireyin okul kurumuna yönelik geliştirdiği duygusal tavırların bir aksisi olarak düşünülmektedir (Halpin, 1966; Şişman, 2014). Buradan yola çıkarak söylenebilir ki: Okul iklimi algıları bireylerin eğitim hayatındaki tecrübeleri, öğretimsel program ve uygulamaları, kurum kimliği, ilkeleri ve misyonları yansıtan bir ayna hükmündedir (Cohen vd., 2009). Bundan dolayı da okul iklimi ile örgütsel edimler arasındaki birbirini etkileme etkisi ön görüldüğünden okul iklimlerinin tüm detaylarıyla çözümlenmesi önem arz etmektedir (Hoy ve Miskel, 2010).

Son yıllarda okullarda okul iklimi üzerine farklı araştırmalar yapılmıştır. Okul örgütlerinde idrak edilen güven duygusunun örgüt içindeki iletişim ve ilişkilerde önem arz ederken örgüt içindeki değişkenlerle alakalı düzeylerinin olduğu bu araştırmalarda göz önüne serilmiştir (Acabay, 2006; Akar, 2006; Baykal, 2007; Çalık, Kaya, 2005; Karataş, 2008; Kurt, 2010; Özdemir, 2010; Tok, 2006).

Tüm bu tanımlar ve çalışmalar göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi literatüre anlamlı katkı sağlayacaktır. Bu araştırma ile ortaokullarda görev yapan Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.3. Takım Çalışması

21. yy.da örgütler de yaşayan organizmalar, insanlar ve kültürler gibi varlıklarını sürdürme mücadelesi vermektedir. Bu yüzyılın karmaşası, kargaşası, belirsizlik ortamları ve baş döndürücü bir hâl alan değişim rüzgarları karşısında örgütler, sadece ayakta kalmak için değil aynı zamanda rekabet ortamlarıyla baş etmek için de mücadele vermektedirler. Bu engellerle mücadele edemeyen örgütlerin geleceğe demir atmaları mümkün görünmemektedir.

Çağımızda baş döndürücü bir ivme ile giderek artan bilgi birikimi çalışanların diğer bireylerin tecrübelerinden faydalanmalarını elzem kılmıştır. Ayrıca ortaya konan ürünlerde ve sunulan hizmetlerdeki kalite arayışı da çalışanların etkili takım performansları ortaya koymasını gerekli kılmıştır. Günümüzde artık açıkça bilinen gerçek şudur ki: Çalışanlarını organize ve etkili takımlara evirebilen örgütler başarıya ulaşır ayakta kalırlar.

Takım kavramı; günlük yaşamda ekseriyetle spor dallarında başarı sağlamak amacıyla bir araya gelmiş, fikrî ve fizikî bir üleşme yoluna giderek görev paylaşımı yapan organize spor toplulukları için kullanılmaktadır. Bu tanıma basite indirgeyecek olursak, tek başına kayda değer bir kıymet arz etmeyen bir araya gelip bütünleştiklerinde ise fonksiyonel bir mana ifade eden canlılar topluluğudur (Yavaş, 1996). Yönetim kaynaklarında ise takım kavramı ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmakla birlikte bunlardan birkaçını şu şekilde ifade edebiliriz:

Birbirlerinin yeteneklerini tamamlama becerisine sahip bir miktar insan topluluğu olan takımlar, ortak bir gaye etrafında birleşirler ve başarımlarına ulaşma yolunda birbirlerinden sorumludurlar (Katzenbach, J.R. ve Smith, D. K. 1993: 45).

21. yy.da örgütler de yaşayan organizmalar, insanlar ve kültürler gibi varlıklarını sürdürme mücadelesi vermektedir. Bu yüzyılın karmaşası, kargaşası, belirsizlik ortamları ve baş döndürücü bir hâl alan değişim rüzgarları karşısında örgütler, sadece ayakta kalmak için değil aynı zamanda rekabet ortamlarıyla baş etmek için de mücadele vermektedirler. Bu engellerle mücadele edemeyen örgütlerin geleceğe demir atmaları mümkün görünmemektedir.

Çağımızda baş döndürücü bir ivme ile giderek artan bilgi birikimi çalışanların diğer bireylerin tecrübelerinden faydalanmalarını elzem kılmıştır. Ayrıca ortaya konan ürünlerde ve sunulan hizmetlerdeki kalite arayışı da çalışanların etkili takım performansları ortaya koymasını gerekli kılmıştır. Günümüzde artık açıkça bilinen gerçek şudur ki: Çalışanlarını organize ve etkili takımlara evirebilen örgütler başarıya ulaşıp ayakta kalırlar.

Takım mefhumu; günlük yaşamda ekseriyetle spor dallarında başarı sağlamak amacıyla bir araya gelmiş, fikrî ve fizikî bir üleşme yoluna giderek görev paylaşımı yapan organize spor toplulukları için kullanılmaktadır. Bu tanıma basite indirgeyecek olursak, tek başına kayda değer bir kıymet arz etmeyen bir araya gelip bütünleştiklerinde ise fonksiyonel bir mana ifade eden canlılar topluluğudur (Yavaş, 1996: 30). Yönetim kaynaklarında ise takım mefhumu ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmakla birlikte bunlardan birkaçını şu şekilde ifade edebiliriz:

Birbirlerinin yeteneklerini tamamlama becerisine sahip bir miktar insan topluluğu olan takımlar, ortak bir gaye etrafında birleşirler ve başarımlarına ulaşma yolunda birbirlerinden sorumludurlar (Katzenbach, J.R. ve Smith, D. K. 1993: 45).

Eğitim kurumlarında verilen eğitimin kalite ve etki gücünün artması çalışma sahasındaki iş birliğinin verdiği avantaj ile mümkündür. Her öğretmen, öğretim araçlarını hazırlamakta yöntem ve teknikleri seçip tatbik etmekte eldeki imkanları kullanması etkili olamayabilir.

Eğitim müfredatının ön gördüğü hedeflere ulaşmak için bireysel çabalar yerine işin takım bilinciyle ekip halinde çalışan öğretmenler tarafından yürütülmesi toplam kaliteyi artıracak ve verimli bir kaynak kullanımı sunacaktır. Bir sınıf ortamındaki farklılıkları en aza indirmek, öğrencilerin iş birliği ile materyal tasarlayıp geliştirmesiyle mümkündür (Sarıkaya, 2001). Eğitim kurumlarındaki her bir ekip üyesine; ait olduğu takımın çalışkan, saygıdeğer ve vazgeçilmez üyesi olduğu hissettirilmelidir. Takımları oluşturan ekip bireyleri, uygun motivasyon yöntemleriyle hedeflere ulaştırılmalıdır. Ekipteki tüm üyelerinin ortak görüşleri alınarak bir istişare kurulu edasıyla alınan kararlar ve bulunan çözümler eğitim ortamındaki ekip çalışmasını başarılı kılacaktır (Çetin, 2001). Ekiplerin başarılı olmasındaki en önemli husus takım ruhunun tesis edilmesidir (Biçer, 1997).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni/Modeli

Sistemin temsilcisi olarak kabul edilen modeller, araştırmalarda temsil ettikleri sisteme nazaran daha sade ve soyut olurlar. Araştırma için modeller ideal bir modelin temsilcisi olup değişkenlerden önemli olarak görülenleri sistemin içerisine alacak şekilde dizayn edilirler. Bu durum araştırmalar için genelde gerçek durumların özetlenmiş ya da somut halleri olarak ifade edilir. Araştırma modelleri genelde ekonomik kaygılar güdülerek ve araştırmanın amacına uygun olarak, verilerin toplanması ve çözümlenmesinin gerekli koşullarını düzenlemedir. Bu koşullar temelde iki varsayımdan yola çıkarak dizayn edilir. Birincisi tarama modelleri ikincisi ise deneme modelleridir. Tarama modellerinde geçmişte halen var olan bir durum söz konusudur ve bu durum araştırmada müdahale değişkenlerine başvurulmadan var olduğu şekliyle betimlenmeye çalışılmasıdır. Araştırmanın problemine ve hedef kitlesine hitap eden konu, birey ya da nesne, doğal ortamında, var olduğu şekliyle tanımlanmaya veya ifade edilmeye çalışılır. Araştırmacı kesinlikle konu, birey veya nesne eksenindeki bu modele dışarıdan müdahale edemez, onları düzeltme, değiştirme ve etkileme çabaları içerisine giremez. Önemli olan durum, bu amaca uygun olarak gözlemleme yapıp, gözlem sonuçlarını betimleyebilmektir (Karasar, 2000).

Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışmasına ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu araştırma nicel tarama ve ilişkiyel tarama modelinde bir araştırmadır. Çok sayıda evrenin elemanından oluşan ve bu çalışma evreni hakkında genel bir kanıya varabilmek için çalışma evreninden seçilecek örneklem üzerinde yapılan araştırma modeli tarama modeli olarak tanımlanmaktadır. Değişkenlerin sayısına göre iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığının ortaya konulduğu ve değişkenlerin şiddetini ve yönünü tespit etmeye çalışan araştırma modeli ise korelasyonel araştırma modelidir (Arici, 1975).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmalar genel olarak iki evren üzerine kategorize edilmektedir. Bunlardan birincisi olan çalışma evreni, diğeri ise çalışma evrenidir. Çalışma evreni, araştırmalar için somut olan ve araştırmacının ulaştığı evrendir. Burada somuttan kasıt ise araştırmacının çalışma evreninden doğrudan seçmiş olduğu bir örneklem üzerindeki gözlemlerden yararlanması ve doğrudan hakkında görüş bildirebilmesidir. Bu yönüyle araştırmalar genelde çalışma evreni üzerinden planlanıp, yürütülmekte ve çalışma evrenine de araştırma sonuçlarının genellemesi yapılmaktadır (Özdamar, 2015). Bu araştırmanın çalışma evrenini de Kırşehir ilinde görev yapan Türkçe öğretmenleri ($n=227$) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem almaya gidilmeyerek çalışma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılmış olup çalışma evreni tamsayımı yapılmıştır.

Tablo 1. Araştırmanın Çalışma Evreni Tamsayımı Bilgileri

Değişkenler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	108	47,6
	Erkek	119	52,4
Yaş	25-30 Yaş	84	37,0
	31-45 Yaş	75	33,0
	46 Yaş ve Üzeri	68	30,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	185	81,5
	Lisans Üstü	42	18,5
Kıdem	1-10 Yıl	79	34,8
	11-20 Yıl	86	37,9
	21 Yıl ve Üzeri	62	27,3

Araştırmanın çalışma evreni tamsayımı bilgileri Tablo 1’de incelendiğinde; Türkçe öğretmenlerinin cinsiyet dağılımlarının % 47,6’sını ($n=108$) kadın öğretmenler % 52,4’ünü ($n=119$) erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Türkçe öğretmenlerinin yaş dağılımlarının % 37,0’ünü ($n=84$) 25-30 yaş aralığı % 33,0’ünü ($n=75$) 31-45 yaş aralığı % 30,0’ünün ($n=68$) 46 yaş ve üzeri yaş aralığı oluşturmaktadır. Türkçe öğretmenlerinin eğitim düzeyi dağılımlarının % 81,5’ini ($n=185$) lisan mezuniyeti % 18,5’ini ($n=42$) lisans üstü mezuniyet oluşturmaktadır. Türkçe öğretmenlerinin mesleki kıdem dağılımlarının % 34,8’ini ($n=79$) 1-10 yıl mesleki kıdem % 37,9’ünü ($n=86$) 11-20 yıl mesleki kıdem % 27,3’ünü ($n=62$) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem oluşturmaktadır. Araştırmanın evren tamsayımı bilgileri genel olarak özetlendiğinde bu araştırma için Türkçe öğretmenlerinden 25-30 yaş, lisans mezunu, 11-20 yıl kıdeme sahip erkek katılımcılar çoğunlukta yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Kırşehir ilinde çalışan Türkçe öğretmenlerine “Örgütsel Kimlik Algısı” ölçeği (Tabak ve Boyacı, 2019) “Okul İklimi” ölçeği (Yılmaz ve Demir, 2015) “Takım Çalışması” ölçeği (Gülbahar, 2020) gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin bilgiler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği

Örgütsel kimlik algısı ölçeği Tabak ve Boyacı (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek $n=17$ maddeden oluşmakta olup Likert olarak “1 Hiç Uygun Değil, 5 Tamamen Uygun” sınıflamasına tabii tutulmuştur. Ölçek maddelerinin tamamı olumlu olarak araştırma desenine dahil edilmiştir. Ölçekten alınacak puanların ortalamasının fazla olması Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Örgütsel kimlik algısı ölçeği başka araştırmalarda açılımlayıcı faktör analizine dahil edilerek önceki araştırmalarda raporları sunulmuştur.

Ancak bu araştırma Kırşehir ili çalışma evreninde yürütüldüğünden ölçme aracının geçerliliğinin tespitinin sağlanması için doğrulayıcı faktör analizine tabii tutulmuştur. Örgütsel kimlik algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Sonucu
X^2 Uyum Testi	$0,05 < p \leq 1$	$0,01 < p \leq 0,05$,000
CMIN / SD	$X^2/sd \leq 3$	$X^2/sd \leq 5$	3,034
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri			
CFI	$,97 \leq CFI$	$,95 \leq CFI$,950
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$,035
Mutlak Uyum İndeksleri			
GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,85 \leq GFI$,923
Artık Temelli Uyum İndeksleri			
RMR	$0 < RMR \leq 0,05$	$0 < RMR \leq 0,08$,040

Bu araştırma için Ki-kare değeri $X^2=145,642$ serbestlik derecesi $df=48$ anlamlılık değeri ise $p=,000$ bulunmuştur. $X^2/sd \leq 3$ kriteri arasında kalan değer doğrulayıcı faktör analizi için mükemmel uyumu göstermektedir. Bu çalışmada da $X^2/sd=3,034$ bulunmuştur, bu değer bu araştırma için kabul edilebilir uyum indeksi değeridir. Diğer taraftan karşılaştırmalı ve mutlak uyum indeksi değerleri $RMSEA=.035$, $GFI=.923$, $CFI=.950$, $RMR=.040$ olarak bulunmuştur. Bu değerlerden $RMSEA$ değerinin uyum kriterinin $<,05$ SRMR değeri nin uyum kriterinin $<,05$ olması GFI , $CFI >,95$ olması mükemmel uyumu göstermektedir (Varlık, 2022). Bu çalışmada da bu değerler kabul edilebilir uyumu göstermiştir. Bu uyumlar genel olarak değerlendirildiğinde “Örgütsel Kimlik Algısı” ölçeği uyum indekslerinin model ile gözlenen değerler arasında uyumunun olduğu ve modelin mükemmel düzeyde uyum gösterdiği söylenilebilir (Varlık, 2022; Bayram, 2013; Meydan ve Şeşen, 2015). Öte yandan “Örgütsel Kimlik Algısı” ölçeğinin Kırşehir ili çalışma evreni üzerinde uygulanmasından dolayı ölçme aracının tutarlı yani güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığının tespiti için iç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alfa hesaplanmıştır. Buna göre alfa katsayısı ,735 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçme aracı için hesaplanan güvenilirlik katsayısının ,70 ve üzeri olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2005). Bu bulgu Kırşehir ili çalışma evreni için uygulanan “Örgütsel Kimlik Algısı” ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu yani güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

3.3.2. Okul İklimi Ölçeği

Okul iklimi algısı ölçeği Yılmaz ve Demir (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek $n=42$, maddeden oluşmakta olup Likert olarak “1 Hiç Uygun Değil, 5 Tamamen Uygun” sınıflamasına tabii tutulmuştur. Ölçek maddelerinin tamamı olumlu olarak araştırma desenine dahil edilmiştir. Ölçekten alınacak puanların ortalamasının fazla olması Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Okul iklimi algısı ölçeği başka çalışmalarda açılımlayıcı faktör analizine dahil edilerek önceki çalışmalarda raporları sunulmuştur. Ancak bu araştırma Kırşehir ili çalışma evreninde yürütüldüğünden ölme aracının geçerliliğinin tespitinin sağlanması için doğrulayıcı faktör analizine tabii tutulmuştur. Örgütsel kimlik algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Okul İklimi Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Sonucu
χ^2 Uyum Testi	$0,05 < p \leq 1$	$0,01 < p \leq 0,05$,326
CMIN / SD	$\chi^2 / sd \leq 3$	$\chi^2 / sd \leq 5$	1,122
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri			
CFI	$,97 \leq CFI$	$,95 \leq CFI$,999
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$,023
Mutlak Uyum İndeksleri			
GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,85 \leq GFI$,995
Artık Temelli Uyum İndeksleri			
RMR	$0 < RMR \leq 0,05$	$0 < RMR \leq 0,08$,012

Kaynak: Varlık, 2022

Bu araştırma için Ki-kare değeri $\chi^2=2,244$ serbestlik derecesi $df=2$ anlamlılık değeri ise $p=,326$ bulunmuştur. $\chi^2/sd \leq 3$ kriteri arasında kalan değer doğrulayıcı faktör analizi için mükemmel uyumu göstermektedir. Bu çalışmada da $\chi^2/sd=1,122$ bulunmuştur. Diğer taraftan karşılaştırmalı ve mutlak uyum indeksi değerleri $RMSEA=.023$, $GFI=.995$, $CFI=.999$, $SRMR=.012$ olarak bulunmuştur. Bu değerlerden $RMSEA$ değerinin uyum kriterinin $<,05$ $SRMR$ değeri nin uyum kriterinin $<,05$ olması GFI , $CFI >,95$ olması mükemmel uyumu göstermektedir (Varlık, 2022). Bu çalışmada da bu değerler mükemmel uyumu göstermiştir. Bu uyumlar genel olarak değerlendirildiğinde “Okul İklimi Algısı” ölçeği uyum indekslerinin model ile gözlenen değerler arasında uyumunun olduğu ve modelin mükemmel düzeyde uyum gösterdiği söylenilebilir (Varlık, 2022; Bayram, 2013; Meydan ve Şeşen, 2015). Öte yandan “Okul İklimi Algısı” ölçeğinin Kırşehir ili çalışma evreni üzerinde uygulanmasından dolayı ölçme aracının tutarlı yani güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığının tespiti için iç tutarlılık kat sayısı Cronbach’s Alfa hesaplanmıştır. Buna göre alfa katsayısı ,875 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçme aracı için hesaplanan güvenilirlik katsayısının ,70 ve üzeri olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2005). Bu bulgu Kırşehir ili çalışma evreni için uygulanan “Okul İklimi Algısı” ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu yani güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeği

Ölçek, Gülbahar (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek $n=13$, maddeden oluşmakta olup Likert olarak “1 Hiç Uygun Değil, 5 Tamamen Uygun” sınıflamasına tabii tutulmuştur. Ölçek maddelerinin tamamı olumlu olarak araştırma desenine dahil edilmiştir. Ölçekten alınacak puanların ortalamasının fazla olması Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Takım çalışması algısı ölçeği başka çalışmalarda açılımlayıcı faktör analizine dahil edilerek önceki çalışmalarda raporları sunulmuştur. Ancak bu araştırma Kırşehir ili çalışma evreninde yürütüldüğünden ölme aracının geçerliliğinin tespitinin sağlanması için doğrulayıcı faktör analizine tabii tutulmuştur. Takım çalışması algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 4’te verilmiştir.

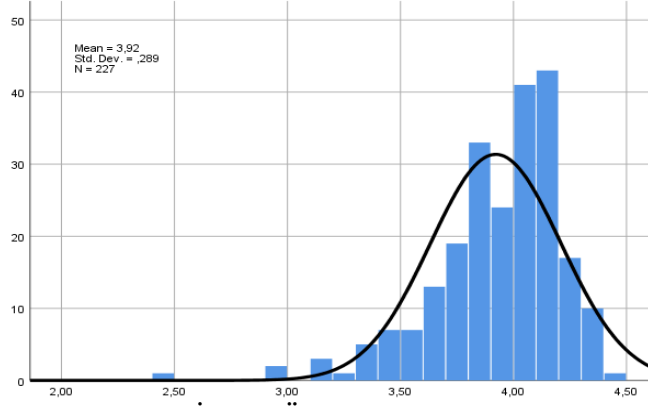
Tablo 4. Takım Çalışması Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Model Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Sonucu
X^2 Uyum Testi	$0,05 < p \leq 1$	$0,01 < p \leq 0,05$,010
CMIN / SD	$X^2 / sd \leq 3$	$X^2 / sd \leq 5$	1,973
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri			
CFI	$,97 \leq CFI$	$,95 \leq CFI$,950
RMSEA	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$,026
Mutlak Uyum İndeksleri			
GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,85 \leq GFI$,964
Artık Temelli Uyum İndeksleri			
RMR	$0 < RMR \leq 0,05$	$0 < RMR \leq 0,08$,031

Bu araştırma için Ki-kare değeri $X^2=33,542$ serbestlik derecesi $df=17$ anlamlılık değeri ise $p=,010$ bulunmuştur. $X^2/sd \leq 3$ kriteri arasında kalan değer doğrulayıcı faktör analizi için mükemmel uyumu göstermektedir. Bu çalışmada da $X^2/sd=1,973$ bulunmuştur. Diğer taraftan karşılaştırmalı ve mutlak uyum indeksi değerleri $RMSEA=.026$, $GFI=.964$, $CFI=.950$, $SRMR=.031$ olarak bulunmuştur. Bu değerlerden $RMSEA$ değerinin uyum kriterinin $<,05$ $SRMR$ değerinin uyum kriterinin $<,05$ olması GFI , $CFI>,90$ olması mükemmel uyumu göstermektedir (Varlık, 2022). Bu çalışmada da bu değerler mükemmel uyumu göstermiştir. Bu uyumlar genel olarak değerlendirildiğinde “Takım Çalışması Algısı” ölçeği uyum indekslerinin model ile gözlenen değerler arasında uyumunun olduğu ve modelin mükemmel düzeyde uyum gösterdiği söylenilebilir (Varlık, 2022; Bayram, 2013; Meydan ve Şeşen, 2015). Öte yandan “Takım Çalışması Algısı” ölçeğinin Kırşehir ili çalışma evreni üzerinde uygulanmasından dolayı ölçme aracının tutarlı yani güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığının tespiti için iç tutarlılık katsayısı Cronbach’s Alfa hesaplanmıştır. Buna göre alfa katsayısı ,675 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçme aracı için hesaplanan güvenilirlik katsayısının ,70 ve üzeri olması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2005). Ancak psikolojik testleri ölçmeye çalışan ölçme araçları ve madde sayısı baz alınarak bu değer ,70 ya da ,50’ye kadar düşürülebilir (Field, 2018). Bu bulgu Kırşehir ili çalışma evreni için uygulanan “Takım Çalışması Algısı” ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğunu yani güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

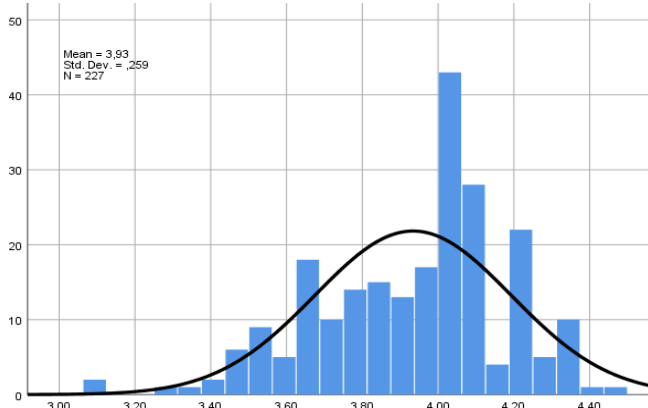
3.4. Verilerin Analizi

Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı, okul iklimi ve takım çalışması ölçme araçlarından elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programına kaydedilip analiz edilmiştir. Ölçme araçlarına ilişkin yapılacak parametrik ya da non parametrik istatistiklerin kullanımına ilişkin frekans dağılım grafikleri Şekil 1-Şekil 2’de verilmiştir. Öte yandan ölçme araçlarının basıklık ve çarpıklık istatistik değerleri hesaplanmış olup bu istatistik değerlerine göre hangi analizlerin yapılacağına karar verilmiştir. Çarpıklık ve basıklık karar kriteri ± 3 olarak belirlenmiştir (Varlık, 2022). Ölçme araçlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 5’te verilmiştir.



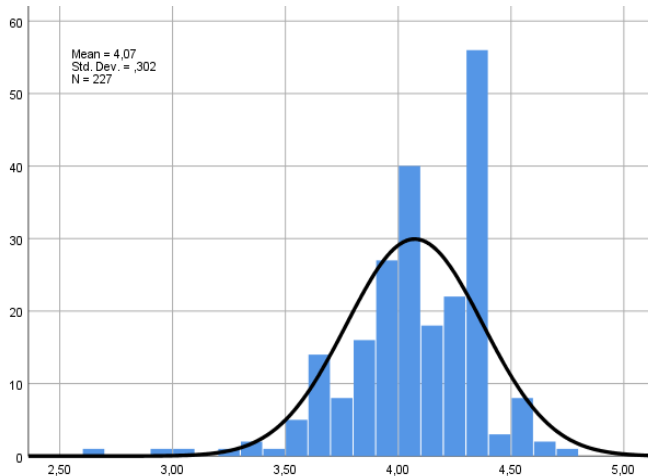
Şekil 1. Okul İklimi Ölçeği Frekans Dağılım Grafiği

Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi ölçeğinden elde edilen puanlarının frekans dağılım grafiği incelendiğinde normal dağılıma yakın bir dağılım sergilediği görülmektedir.



Şekil 2. Örgütsel Kimlik Ölçeği Frekans Dağılım Grafiği

Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ölçeğinden elde edilen puanlarının frekans dağılım grafiği incelendiğinde normal dağılıma yakın bir dağılım sergilediği görülmektedir.



Şekil 3. Takım Çalışması Ölçeği Frekans Dağılım Grafiği

Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması ölçeğinden elde edilen puanlarının frekans dağılım grafiği incelendiğinde normal dağılıma yakın bir dağılım sergilediği görülmektedir. Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı, okul iklimi ve takım çalışması ölçme araçlarından elde edilen verilerin çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayısına ilişkin bilgiler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Ölçme Araçlarına İlişkin Hesaplanan Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları ve Standart Hata Değerleri

	Çarpıklık		Basıklık	
	ÇK	SH	BK	SH
Örgütsel Kimlik Puanları	-0,439	0,162	-0,203	0,322
Okul İklimi Puanları	-1,353	0,162	3,169	0,322
Takım Çalışması Puanları	-1,006	0,162	2,455	0,322

Çarpıklık ve basıklık katsayısına ilişkin bilgiler Tablo 5'te incelendiğinde Örgütsel Kimlik Ölçeği ÇK=-0,439 SH=,0162 BK=-0,203 SH=0,322 hesaplanmıştır. Bu bulgu ölçme aracının normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Okul İklimi Ölçeği ÇK=-1,353 SH=,0162 BK=3,163 SH=0,322 hesaplanmıştır. Ölçme aracı basıklık değerinden küçük bir sapma göstermiştir ancak yine de bu bulgu ölçme aracının normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Takım Çalışması Ölçeği ÇK=-1,006 SH=,0162 BK=2,455 SH=0,322 hesaplanmıştır. Bu bulgu ölçme aracının normal dağılım sergilediğini göstermektedir. Ölçme araçlarının frekans dağılım grafikleri, çarpıklık ve basıklık istatistik analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde bu araştırma için parametrik analizlerin yapılmasına karar verilmiştir.

Araştırma genelinde verilerin analizinde betimsel ve çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Betimsel istatistikler, değişkenlere ilişkin örneklem üzerinde toplanan verilerin belirlenmesini amaçlamaktadır (Büyüköztürk, 2005). Bu amaç doğrultusunda örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışmasına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. Araştırmada Türkçe öğretmenlerinin cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine ilişkin iki ilişkisiz örneklem ortalamalarının farklarının manidarlığının tespiti için t testi kullanılmıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenleri için ikiden fazla grubun ortalamalarının farklarının manidarlığının tespiti için F testi kullanılmıştır. Anlamlı farklılığın kaynaklandığı gruplarda ise çoklu karşılaştırma Tukey HSD testi analizi yapılmıştır (Karagöz, 2016).

Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışması algıları ortalamaları arasındaki ilişkinin tespiti için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini tespit etmektedir. Araştırmada korelasyon katsayısı değerleri $\pm 0,30$ için düşük $\pm 0,31-0,69$ için orta $\pm 0,70$ ve üzeri için yüksek düzeyde korelasyon kriterleri baz alınmıştır (Kalaycı, 2015). Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algılarının, takım çalışması üzerinde anlamlı etkisi var mıdır? Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algılarının, takım çalışması üzerinde aracılık etkisi var mıdır? Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algılarının, takım çalışması üzerinde düzenleyicilik etkisi var mıdır? 3,4 ve 5. Alt çözümlenmesi için regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tespit etmektedir (Büyüköztürk, 2005). Araştırma genelinde analiz sonucunda elde edilen bulgular, araştırma sorularına uygun olarak tablolara dönüştürülerek yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Türkçe Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algılarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarına ilişkin yapılan betimsel istatistik analiz sonuçları ve fark testleri analiz sonuçları bu başlık altında toplanmıştır. Betimsel istatistik analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Düzeyi	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Kimlik Algısı Ölçüm Verileri	3,93	,259	-,439	-,203

Öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarına ilişkin yapılan betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 6'da incelendiğinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri, Örgütsel Kimlik algıları ölçüm verileri ölçek geneli $3,93 \pm ,259$ bulunmuştur. Basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım eğrisi içerisinde yer almaktadır. Çalışmaya katılan Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeylerine ilişkin ölçüm verilerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

4.2. Türkçe Öğretmenlerinin Okul İklimi Algılarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okul iklimi algılarına ilişkin yapılan betimsel istatistik analiz sonuçları ve fark testleri analiz sonuçları bu başlık altında toplanmıştır. Betimsel istatistik analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Türkçe Öğretmenlerinin Okul İklimi Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

Okul İklimi Algısı Düzeyi	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Okul İklimi Algısı Ölçüm Verileri	3,92	,289	-1,353	3,169

Türkçe Öğretmenlerinin okul iklimi algılarına ilişkin yapılan betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 7'de incelendiğinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri, Okul İklimi algıları ölçüm verileri ölçek geneli $3,92 \pm ,289$ bulunmuştur. Basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım eğrisi içerisinde yer almaktadır. Çalışmaya katılan Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeylerine ilişkin ölçüm verilerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

4.3. Türkçe Öğretmenlerinin Takım Çalışması Algılarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin takım çalışması algılarına ilişkin yapılan betimsel istatistik analiz sonuçları ve fark testleri analiz sonuçları bu başlık altında toplanmıştır. Betimsel istatistik analiz sonuçlarına ilişkin bilgiler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Takım Çalışması Algılarına İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

Takım Çalışması Algısı Düzeyi	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Takım Çalışması Algısı Ölçüm Verileri	4,07	,302	-1,006	2,455

Öğretmenlerin takım çalışması algılarına ilişkin yapılan betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 8'de incelendiğinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri, Takım Çalışması algıları ölçüm verileri ölçek geneli $4,07 \pm ,302$ bulunmuştur.

Basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım eğrisi içerisinde yer almaktadır. Çalışmaya katılan Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeylerine ilişkin ölçüm verilerinin yüksek düzeyde olduğu söylenilebilir.

4.4. Örgütsel Kimlik, Okul İklimi ve Takım Çalışması Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması arasındaki ilişkiye ait yapılan korelasyon analiz sonuçları bu başlık altında toplanmıştır. Korelasyon analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Analiz Sonuçları

	Örgütsel Kimlik Algısı	Okul İklimi Algısı	Takım Çalışması Algısı
Örgütsel Kimlik Algısı	1		
Okul İklimi Algısı	,741**	1	
Takım Çalışması Algısı	,702**	,811**	1

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması arasındaki ilişkiye ait korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı ortalamaları ile okul iklimi algı ortalamaları arasında pozitif, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu [$r = .794$, $p < 0,01$] takım çalışması algı ortalamaları arasında pozitif, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu [$r = .702$, $p < 0,01$] görülmektedir. Öte yandan Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı ortalamaları ile takım çalışması ortalamaları arasında pozitif, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu [$r = .811$, $p < 0,01$] görülmektedir. Türkçe öğretmenlerine uygulanan ölçme araçlarından elde edilen puanların ortalamalarında en yüksek düzeyde ilişkinin okul iklimi algı düzeyleri ile takım çalışması arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması düzeylerinin her birinde ayrı ayrı bir artışın meydana gelmesi durumunda örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması algı düzeylerinde de ayrı ayrı bir artış yaşanmaktadır.

Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti tespit edilmektedir. Bu analizde de Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri, okul iklimi algı düzeyleri ve takım çalışması algı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ancak bu ilişkiler arasındaki matematiksel denklem regresyon analizi ile kurulacaktır. Analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

4.5. Örgütsel Kimlik ve Okul İklimi Algılarının, Takım Çalışması Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Örgütsel kimlik ve okul iklimi algılarının, takım çalışması üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analiz sonuçları bu başlık altında toplanmıştır. Regresyon analiz sonuçları Tablo 10’de verilmiştir.

Tablo 10. Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenlerin Yolu	β	Standart Hata	S β	t	p
Okul İklimi → Takım	,677	,059	,646	11,488	,000*
Örgütsel Kimlik → Çalışması	,260	,066	,223	3,964	,000*

Notlar:

- i. Determinasyon Katsayısı $R = ,825$ Düzeltilmiş $\Delta R^2 = ,678$ Regresyon Modeli Önemlilik Testi $F_{(2-224)} = 238,458$ $p = ,000^*$
- ii. Durbin-Watson Değeri 1,389 bulunmuştur. Tolerans değerleri okul iklimi ölçüm verileri ,451 örgütsel iklim ölçüm verileri ,451 bulunmuştur. VIF değerleri okul iklimi ölçüm verileri 2,217 örgütsel kimlik ölçüm verileri 2,217 bulunmuştur. Atıkların ortalaması sıfır bulunmuştur.
- iii. Bağımlı Değişken: Türkçe Öğretmenlerinin Takım Çalışması Algısı Ölçüm Verileri
- iv. * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı,
Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir. Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere F testinin önemlilik değeri 0,05'ten küçük olduğundan ($0,00 < 0,05$) regresyon modeli önemlidir [$F_{(2-224)} = 238.458$, $p = ,000^*$]. Dolayısıyla bulunan regresyon modeli, tahmin için kullanılabilir. Tabloda yer alan ΔR^2 değeri bağımlı değişken Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algısı ortalamaları üzerindeki değişimin %67,8'inin okul iklimi ve örgütsel kimlik algı ortalamaları ölçüm verileri ile açıklanabildiğini göstermektedir. Okul iklimi ölçüm verilerinin \rightarrow takım çalışması (\hat{Y}) üzerinde %64,6'luk istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır [$\beta = ,646$, $p < 0,05$]. Örgütsel kimlik ölçüm verilerinin \rightarrow takım çalışması (\hat{Y}) üzerinde %22,3'lük istatistiki olarak anlamlı bir etkisi vardır [$\beta = ,223$, $p < 0,05$]. Regresyon analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeylerinin takım çalışmaları üzerinde yüksek bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.6. Örgütsel Kimliğin, Okul İklimi Üzerindeki Etkisinde Takım Çalışmasının Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Aracılık Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenlerin Yolu	Takım Çalışması			Okul İklimi		
	Sβ	SH	t	Sβ	SH	t
Örgütsel Kimlik (c) R2				,825	,049	16,544**
Örgütsel Kimlik (a) R2	,818	,055	14,765**		,548	
Örgütsel Kimlik (c') Takım Çalışması (b) R2		,492		,377	,055	11,488**
Dolaylı Etki (axb)				,548	,047	11,488**
					,716	
				,448*	[,299 - ,584]	

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 11'de incelendiğinde; örgütsel kimlik ölçüm verileri (c) okul iklimi üzerinde %82,5 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta = ,825$ $p < 0,05$]. Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisine ilişkin $R^2 = ,548$ bulunmuştur. Bu değer okul iklimi üzerindeki değişimin %54,8 oranında örgütsel kimlik ile açıklandığını göstermektedir. Örgütsel kimlik ölçüm verileri (a) takım çalışması üzerinde %81,8 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta = ,818$ $p < 0,05$]. Örgütsel kimliğin, takım çalışması üzerindeki etkisine ilişkin $R^2 = ,492$ bulunmuştur. Bu değer takım çalışması üzerindeki değişimin %49,2 oranında örgütsel kimlik ile açıklandığını göstermektedir.

Takım çalışması ölçüm verileri (b) okul iklimi üzerinde %54,8 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta=,548$ $p<0,05$]. Aracılık rolü olduğu düşünülen takım çalışması ölçüm verileri modele dahil edildiğinde örgütsel kimlik ölçüm verilerinin (c') okul iklimi üzerinde %37,7 oranında istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür [$S\beta=,377$ $p<0,05$]. Takım çalışması aracı rolü modele dahil edildiğinde örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde $R^2=,716$ bulunmuştur. Bu değer okul iklimi üzerindeki değişimin %71,6'sının örgütsel kimlik ve takım çalışması ile açıklandığını göstermektedir. Aracı değişken modele dahil edildiğinde $S\beta=,825$ değerinde olan katsayı $S\beta=,377$ değerine düşmüştür. Öte yandan takım çalışması aracı değişkeni modele dahil edildiğinde a ve b yolunun çarpımı ile elde edilen örgütsel kimliğin, takım çalışması dolaylı yolundan okul iklimi üzerindeki etkisi $S\beta=,448^*$ güven aralığı [299-,584] bulunmuştur. Yani örgütsel kimliğin, takım çalışması aracı değişkeni ile okul iklimi üzerinde $\eta^2=,448$ yüksek düzeyde bir etkisi vardır. Bu değer aynı zamanda güven aralığında yer aldığından, örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının aracılık etkisinin olduğu göstermektedir.

4.7. Örgütsel Kimliğin, Okul İklimi Üzerindeki Etkisinde Takım Çalışmasının Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular

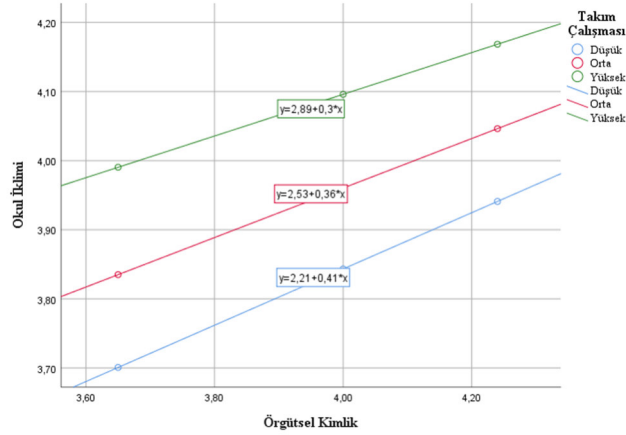
Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Düzenleyici Etkiye İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenlerin Yolu	β	SH	t
Örgütsel Kimlik → Okul İklimi	1,227	,383	3,197**
Takım Çalışması → Okul İklimi	1,361	,366	3,716**
Örgütsel Kimlik x Takım Çalışması (Int) → Okul İklimi	,213	,095	2,239*

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının düzenleyicilik rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 12'de incelendiğinde; model önemlilik testinin ve varsayımlarının sağlandığı görülmüştür. Ardından analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir. Örgütsel kimlik ölçüm verileri, okul iklimi ölçüm verileri üzerinde %122,7 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta=1,227$ $p<0,05$]. Takım çalışması ölçüm verileri, okul iklimi ölçüm verileri üzerinde %136,1 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta=1,361$ $p<0,05$]. Örgütsel Kimlik x Takım Çalışması ölçüm verileri, okul iklimi ölçüm verileri üzerinde %21,3 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta=,213$ $p<0,05$]. Modelin R^2 değeri ,722 bulunmuştur. Yani örgütsel kimlik ve takım çalışması, okul ikliminin %72,2'sini açıklamaktadır. Öte yandan modele etkileşimli olarak Örgütsel Kimlik x Takım Çalışması dahil edildiğinde R^2 değerine katkısının ,062 olduğu görülmektedir. Örgütsel Kimlik x Takım Çalışması (Int) ikisi birlikte okul iklimi ölçüm verileri üzerinde %21,3 oranında istatistiki olarak anlamlı etkisi vardır [$S\beta=,213$ $p<0,05$]. Analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının düzenleyicilik rolünün olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Takım çalışmasının düzenleyicilik rolüne ilişkin ilgili model verileri ile oluşturulan grafik Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Takım çalışmasının düzenleyicilik rolüne ilişkin diyagram

Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının düzenleyicilik rolüne ilişkin grafik Şekil 4'te incelendiğinde; takım çalışmasının düşük olduğu durumda örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisi de düşmektedir. Takım çalışmasının yüksek olduğu durumda örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisi de yükselmektedir.

4.8. Türkçe Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik, Okul İklimi ve Takım Çalışması Algılarında Demografik Değişkenlerin Etkisine İlişkin Bulgular

Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyine ilişkin cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre yapılan bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları Tablo 12 ve Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 12. Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	t	p	
Örgütsel Kimlik Algısı	Kadın	108	3,79	,250	9,169	,000*
Ölçüm Verileri	Erkek	119	4,06	,191		

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Cinsiyet değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde [$t=9.169$, $p < 0.05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel kimlik algı düzeyleri ölçüm verilerinin betimsel istatistikleri incelendiğinde kadın katılımcılar (3,79) ile erkek katılımcılar (4,06) puanlarında, erkek katılımcıların lehine bir artışın söz konusu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 13. Eğitim Düzeyi Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	t	p	
Örgütsel Kimlik Algısı	Lisans	185	3,89	,264	7,463	,000*
Ölçüm Verileri	Lisans Üstü	42	4,11	,138		

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Eğitim düzeyi değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde [$t=7.463$, $p < 0.05$] eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Örgütsel kimlik algı düzeyleri ölçüm verilerinin betimsel istatistikleri incelendiğinde lisans mezunu katılımcılar (3,89) ile lisans üstü mezunu katılımcılar (4,11) puanlarında, lisans üstü mezunu katılımcıların lehine bir artışın söz konusu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyine ilişkin yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 14 ve Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 14. Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Örgütsel Kimlik Algısı Ölçüm Verileri	25-30 Yaş	84	3,66	0,164		
	31-45 Yaş	75	3,99	0,075	417,115	,000* 1-3
	46 Yaş ve Üzeri	68	4,21	0,093		

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yaş değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel kimlik algı düzeyleri ölçüm verileri [F=417.115, p<0.05] yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığının tespit edilebilmesi için varyans homojenliğine göre Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre örgütsel kimlik algısı ölçüm verileri çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre farklılığın yaş grubu 25-30 yaş ile 46 yaş ve üzeri yaş grupları arasından kaynaklandığı görülmektedir. Betimsel istatistikler incelendiğinde 46 yaş ve üzeri katılımcıların (4,21) örgütsel kimlik algı düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Mesleki Kıdem Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Kimlik Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Örgütsel Kimlik Algısı Ölçüm Verileri	1-10 Yıl	79	3,68	0,212		
	11-20 Yıl	86	4,00	0,152	148,894	,000* 1-3
	21 Yıl ve Üzeri	62	4,17	0,131		

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Mesleki kıdem değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel kimlik algı düzeyleri ölçüm verileri [F=148.894, p<0.05] mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığının tespit edilebilmesi için varyans homojenliğine göre Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre örgütsel kimlik algısı ölçüm verileri çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre farklılığın mesleki kıdem grubu 1-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grupları arasından kaynaklandığı görülmektedir. Betimsel istatistikler incelendiğinde 21 yıl ve üzeri katılımcıların (4,17) örgütsel kimlik algı düzeylerinin diğer mesleki kıdem gruplarına göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeyine ilişkin cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre yapılan bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları Tablo 16 ve Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 16. Cinsiyet Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Okul İklimi Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	t	p
Okul İklimi Algısı Ölçüm Verileri	Kadın	108	3,76	,302	
	Erkek	119	4,07	,180	9,170 ,000*

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Cinsiyet değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde [$t=9.170$, $p<0.05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Okul iklimi algı düzeyleri ölçüm verilerinin betimsel istatistikleri incelendiğinde kadın katılımcılar (3,76) ile erkek katılımcılar (4,07) puanlarında, erkek katılımcıların lehine bir artışın söz konusu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 17. Eğitim Düzeyi Değişkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Okul İklimi Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	t	p
Okul İklimi Algısı	Lisans	185	3,88	,298	9,637 ,000*
Ölçüm Verileri	Lisans Üstü	42	4,13	,090	

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Eğitim düzeyi değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde [$t=9.637$, $p<0.05$] eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Okul iklimi algı düzeyleri ölçüm verilerinin betimsel istatistikleri incelendiğinde lisans mezunu katılımcılar (3,88) ile lisans üstü mezunu katılımcılar (4,13) puanlarında, lisans üstü mezunu katılımcıların lehine bir artışın söz konusu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeyine ilişkin yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 18 ve Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 18. Yaş Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Okul İklimi Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Okul İklimi	25-30 Yaş	84	3,69	,278	80,135 ,000*	1-3
Algısı Ölçüm	31-45 Yaş	75	4,00	,172		
Verileri	46 Yaş ve Üzeri	68	4,12	,188		

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yaş değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; okul iklimi algı düzeyleri ölçüm verileri [$F=80.135$, $p<0.05$] yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığının tespit edilebilmesi için varyans homojenliğine göre Tukey HSD testi yapılmıştır. Buna göre okul iklimi algısı ölçüm verileri çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre farklılığın yaş grubu 25-30 yaş ile 46 yaş ve üzeri yaş grupları arasından kaynaklandığı görülmektedir. Betimsel istatistikler incelendiğinde 46 yaş ve üzeri katılımcıların (4,12) okul iklimi algı düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Mesleki Kıdem Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Okul İklimi Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Okul İklimi	1-10 Yıl	79	3,65	,292	126,362 ,000*	1-3
Algısı Ölçüm	11-20 Yıl	86	3,99	,130		
Verileri	21 Yıl ve Üzeri	62	4,17	,112		

* $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Mesleki kıdem değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin okul iklimi algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; okul iklimi algı düzeyleri ölçüm verileri [$F=126.362$, $p<0.05$] mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Anlamli farklilikin hangi gruplar arasindan kaynaklandiginin tespit edilebilmesi icin varyans homojenligine gore Tukey HSD testi yapilmistir. Buna gore okul iklimi algisi olcüm verileri çoklu karšılařtırma testi sonuçlarına göre farklilikin mesleki kıdem grubu 1-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grupları arasindan kaynaklandığı görülmektedir. Betimsel istatistikler incelendiğinde 21 yıl ve üzeri katılımcıların (4,17) okul iklimi algı düzeylerinin diğeri mesleki kıdem gruplarına göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyine ilişkin cinsiyet ve eğitim düzeyi değışkenlerine göre yapılan bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları Tablo 20 ve Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 20. Cinsiyet Değışkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Takım Çalışması Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	t	p
Takım Çalışması Algısı	Kadın	108	3,84	,244	15,560 ,000*
Ölçüm Verileri	Erkek	119	4,28	,170	

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Cinsiyet değışkenine göre Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde [t=15.560, p<0.05] cinsiyet değışkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Takım çalışması algı düzeyleri ölçüm verilerinin betimsel istatistikleri incelendiğinde kadın katılımcılar (3,84) ile erkek katılımcılar (4,28) puanlarında, erkek katılımcıların lehine bir artışın söz konusu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 21. Eğitim Düzeyi Değışkeni Gruplarına İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Analiz Sonuçları

Takım Çalışması Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	t	p
Takım Çalışması Algısı	Lisans	185	4,03	,310	6,127 ,000*
Ölçüm Verileri	Lisans Üstü	42	4,25	,181	

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Eğitim düzeyi değışkenine göre Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin bağımsız örneklem t testi analiz sonuçları incelendiğinde [t=6.127, p<0.05] eğitim düzeyi değışkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Takım çalışması algı düzeyleri ölçüm verilerinin betimsel istatistikleri incelendiğinde lisans mezunu katılımcılar (4,03) ile lisans üstü mezunu katılımcılar (4,25) puanlarında, lisans üstü mezunu katılımcıların lehine bir artışın söz konusu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyine ilişkin yaş ve mesleki kıdem değışkenlerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 22 ve Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 22. Yaş Değışkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Takım Çalışması Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Takım Çalışması Algısı Ölçüm Verileri	25-30 Yaş	84	3,84	,287	68,330 ,000*	1-3
	31-45 Yaş	75	4,16	,207		
	46 Yaş ve Üzeri	68	4,27	,206		

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Yaş değışkenine göre Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyleri ortalamalarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde; takım çalışması algı düzeyleri ölçüm verileri [F=68.330, p<0.05] yaş değışkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Anlamli farklilikin hangi gruplar arasindan kaynaklandiginin tespit edilebilmesi icin varyans homojenligine gore Tukey HSD testi yapilmistir. Buna gore takim calismasi algisi olcum verileri coklu karstilarma testi sonuclarina gore farklilikin yas grubu 25-30 yas ile 46 yas ve uzeri yas gruplari arasindan kaynaklandigi gorulmektedir. Betimsel istatistikler incelendiginde 46 yas ve uzeri katilmcilarin (4,27) okul iklimi algı düzeylerinin diger yas gruplarına göre yüksek düzeyde olduğu gorulmektedir.

Tablo 23. Mesleki Kıdem Değişkeni Gruplarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Takım Çalışması Algısı Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Takım Çalışması	1-10 Yıl	79	3,79	,281		
Çalışması Algısı Ölçüm Verileri	11-20 Yıl	86	4,12	,154	139,639	,000* 1-3
	21 Yıl ve Üzeri	62	4,36	,129		

Mesleki kıdem değişkenine göre Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyleri ortalamalarına iliş * $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı kin tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiginde; takım çalışması algı düzeyleri ölçüm verileri [$F=139.639$, $p < 0.05$] mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Anlamli farklilikin hangi gruplar arasindan kaynaklandiginin tespit edilebilmesi icin varyans homojenligine gore Tukey HSD testi yapilmistir. Buna gore takim calismasi algisi olcum verileri coklu karstilarma testi sonuclarina gore farklilikin mesleki kıdem grubu 1-10 yıl ile 21 yıl ve uzeri mesleki kıdem gruplari arasindan kaynaklandigi gorulmektedir. Betimsel istatistikler incelendiginde 21 yıl ve uzeri katilmcilarin (4,36) takım çalışması algı düzeylerinin diger mesleki kıdem gruplarına göre yüksek düzeyde olduğu gorulmektedir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

- Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışmasına ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışma nicel tarama ve ilişkiyel tarama modelinde yürütülmüştür. Bu model doğrultusunda Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algısı, okul iklimi algısı ve takım çalışması algısına yönelik olarak dağılım düzeyleri, değişkenler arasındaki ilişki, değişkenlerin birbiriyle ilişkisi, etkisi, cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve mesleki kıdeme dönük olarak fark testlerine dönük olarak dokuz alt problem geliştirilmiştir. Çalışmada örneklem alma yoluna gidilmeyerek ve evren tamsayımı yapılarak Kırşehir ilinde görev yapan Türkçe öğretmenlerinin tamamına ulaşılmıştır. Gerekli izinler doğrultusunda Türkçe öğretmenlerinin cevapladığı anketlerden ulaşılan bilgiler analiz edilerek bulgular neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.
- Mevcut araştırmada, Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, erkek, lisans üstü mezunu, 46 yaş ve uzeri, 21 yıl ve uzeri kıdeme sahip Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının nispeten daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uğurlu ve Arslan (2015), öğretmenlerin örgüt kimliği algılarının yüksek ve Çobanoğlu (2008) ise okullarda örgütsel kimliğin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Akgül (2012), Argon ve Ertürk (2013), Şanlı ve Bakır Arabacı (2016) ve Ertürk (2018) çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını saptanmıştır. Ertürk'ün (2018) araştırmasında, 31-40 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarının 20-30 yaş grubu öğretmenlerin örgütsel kimlik algılarına göre anlamlı farklılık oluşturacak şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Mevcut araştırmada, Türkçe ğretmenlerinin okul iklimi algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, erkek, lisans üstü mezunu, 46 yaş ve üzeri, 21 yıl ve üzeri kdeme sahip Türkçe ğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının nispeten daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili araştırmalar da ise benzer veya farklı şu sonuçlara rastlanmıştır: şahin ve Atbaşı'nın (2020) alışmalarında, öğretmenlerin okul iklimi algılarında cinsiyet bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak okul iklimi faktörlerinin bir kısmında kıdem değişkeni açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir.
- Mevcut araştırmada, Türkçe ğretmenlerinin takım çalışması algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu, erkek, lisans üstü mezunu, 46 yaş ve üzeri, 21 yıl ve üzeri kdeme sahip Türkçe ğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının nispeten daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili araştırmalar da ise benzer veya farklı şu sonuçlara rastlanmıştır: Demirtaş (2005) yaptığı çalışma sonucunda, okul öncesi kademesinde görev yapan ğretmen ve kurum amirlerinin diğer kademelerde görev yapan meslektaşlarına göre takımlara bakış açılarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bununla beraber eğitim kademelerinin genelinde idarecilerin takımlara bakış açılarının öğretmenlere göre daha üst düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bulunduğu okulda uzun görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kısa çalışan meslektaşlarına göre takım olgusuna bakış açılarının daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmıştır. Demirtaş'ın (2005) alışmanın neticesinde, okulöncesi kademesinde görev yapan idareci ve öğretmenlerin diğer kademelerde görev yapan meslektaşlarına göre takım olgusuna bakış açılarının daha yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.
- Mevcut araştırmada, Türkçe ğretmenlerinin örgütsel kimlik, okul iklimi, takım çalışması algı düzeyleri arasında pozitif, yüksek düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili araştırmalar da ise benzer veya farklı şu sonuçlara rastlanmıştır: Güçlü ve Okçu (2015), ilköğretim kademesi ğretmenlerinin etkili bir takım çalışmasına karşı tutumları ile örgüt kültürüne ayak uydurma boyutu arasında olumsuz ibrede ve orta seviyede yakın manalı korelasyonel bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Gökbaş (2001) ise eğitim messeselerindeki takım çalışmalarını ğretmen ve yöneticiler üzerinden incelemiştir. Araştırma sonucunda takım çalışması ile takımca alınan kararlara katılım gösterme arasında ilişki tespit etmiştir. Karaca (1994) alışmasında, bir takımı oluşturan ekipte bulunan üyelerin sayıları, yapılan işten tatmin olma düzeyi, ekiplerin randımanlı çalışması arasındaki korelasyonel ilişkiyi etkilediğini saptamıştır. Çalışmanın sonucunda özetle bir çalışma ekibinin faaliyetleri ile iş doyumunu algısı arasında korelasyonel bir ilişkinin var olduğu anlaşılmıştır. Omay'ın (2008) alışmasında, öğrencilerin okul iklimi algılarının okul bölgesi, sosyo-ekonomik şartlar, evdeki TV izleme süresi, ebeveynlerin eğitim durumları, ailenin aylık geliri, sosyal medya alışkanlığı, ge etme durumu, bilgisayar oyunlarına bağımlılık düzeyi ve oyun türlerine göre farklılıklar oluşturduğu saptanmıştır. Ertürk'n (2018) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. James (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, otantik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel kimlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel güven seviyeleri ile otantik liderlik davranışlarının anlamlı ilişkili olduğu ve bu iki değişken arasındaki ilişkide örgütsel kimlik algısının aracılık rolünün anlamlı bulunmadığı saptanmıştır. Christ vd. (2003), tarafından yürütülen araştırmasında, örgüt kimliği algı düzeyleri ile vatandaşlık davranışlarının çeşitli alt boyutları ile anlamlı ilişkili olduğu ortaya tespit edilmiştir.
- Mevcut araştırmada, Türkçe ğretmenlerinin okul iklimi ve örgütsel kimlik algı düzeylerinin takım çalışması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu, bu etki düzeyinde de en yüksek etkinin okul iklimine ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Mevcut araştırmada, Türkçe ğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının takım çalışması aracı değişkeni ile okul iklimi üzerinde yüksek düzeyde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Mevcut araştırmada, Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının düzenleyicilik rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmaya ve uygulayıcılara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması algı düzeyleri 25-30 yaş, 1-11 mesleki kıdem, lisans mezunu ve kadın Türkçe öğretmenlerinde gerekli çalışmalar yapılarak artırılabilir.
- Bu çalışmada Türkçe öğretmenleri için takım çalışmasının önemli olduğu, takım çalışması okul bazında artırıldığında okul ikliminin ve örgütsel kimlik algı düzeylerinin de artacağı söylenilebilir.
- Örgütsel kimliğin, okul iklimi üzerindeki etkisinde takım çalışmasının aracılık ve düzenleyicilik etkisi vardır ve bu etkinin devam etmesi için Türkçe öğretmenlerinin takım çalışması algı düzeyleri artırılmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile takım çalışmasına ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışma nicel desende yürütülmüştür. Ancak bu çalışmanın geçerliliğinin daha da artırılması için aynı başlık altında hem nicel hem de nitel araştırmaya içerisinde barındıran karma yöntem araştırmaları olarak da yürütülebilir.
- Türkçe öğretmenlerine yönelik kullanılan ölçme araçları örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması hazır olarak kullanılmıştır. Ancak ileriki araştırmalarda sadece Türkçe öğretmenlerine dönük olarak bu araştırma ölçeklerinin geliştirileceğı bir araştırma tasarlanabilir.
- Araştırma Kırşehir ilinde görev yapan öğretmenlerle sınırlı tutulmuştur. Bölgesel bir araştırma planlanarak örgütsel kimlik, okul iklimi ve takım çalışması algı düzeyleri bölgesel olarak da karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acabay, F. Y. (2006). *Kapsamlı okul iklimini değerlendirme ölçeğinin (öğrenci formu) Türkçe dilsel eşdeğerlik güvenirlilik ve geçerlik çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aka, A. (2010). Kimliğe teorik yaklaşımlar. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34. (1), 17-24.
- Akar, A. (2006). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (Ankara ili örneğı)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Akbaba, A. ve Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre oku ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 211-227.
- Akbaba Altun, S. ve Memişoğlu, S. P. (2011). *Çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirmenin okul iklimine etkisi*. İlköğretim Online, 10(2), 743-756.
- Akgül, S. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağılılıkları arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Aksu. M. B. (2002). Eğitimde Stratejik Planlama ve Toplam Kalite Yönetimi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Arıcı, H. (1975). *İstatistik Yöntemler ve Uygulama*, Ankara: Cihan Matbaası.
- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 19 (2), 159-179.

- Argyris C. 1957. *Personality and Organization*. New York: Harper
- Atbaşı, Z., Şahin, A. (2020). Olumlu Okul İklimi Oluşturmada Öğretmenin Rolünün İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 672-689. DOI: 10.31592/aeusbed.742972
- Balay, R. (2010). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Yaratıcılık Algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 43, 41-78.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım LTD. ŞTİ.
- Başaran, İ. E. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başkan, G. A. ve Aydın, A. (2000). Eğitim sisteminde insan unsuru ve toplam kalite yönetimi anlayışı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 18.
- Baykal, İ. (2007). İlköğretim okullarının örgüt ikliminin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bıçer, T. (1997). *Yaşam ve Sporda Doruk Performans (2.Basım)*. İstanbul: Mayıs Yayınevi.
- Bilgin, N. (2007). *Kimlik İnşası*, İzmir: Aşına Kitaplar.
- Boyacı ve Tabak, (2019) *Öğretmen Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği'nin (Öökaö) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 52(1), 96-117.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M. ve Pickeral, T. (2009). School Climate: Research Policy, Practice, and Teacher Education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul İklimi Ölçeğinin Geliştirilmesi (SCS). *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U. ve Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organizational identification as determinants of different forms of organizational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology*, 73, 329-341.
- Çetin, M.Ö. (1998). *Eğitim Yönetimi Açısından İlköğretim Okullarında Takım Çalışması (1.Baskı)*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Çetin, S. (2001). İlköğretim okullarında takım çalışması konusunda öğretmen görüşleri. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Çobanoğlu, F. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Etkilili Düzeyi (Denizli ili örneği), *Yayımlanmamış Doktora Tezi* Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.
- Demirtaş, H. (2005). *Okul Çalışanlarının Takım Algısı (Malatya ili örneği)*. *Ege Eğitim Dergisi*, 6 (1), 39-59.
- Doğan, E. (2002). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 89-98
- Gökbaş, M. (2001). *Eğitimde takım çalışması ve karara katılma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Gökçe, F. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Takım Rollerini (Öğretmenlerin Belbin'in Takım Rollerini Algılama Düzeyleri). *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 34 (151), 3-16.
- Güçlü, N, Okçu, V. (2015). İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 49-69.
- Gülbahar, B. (2020). Öğretmenlerde Takım Çalışmasına İlişkin Tutum Ölçeğinin (ÖTÇİTÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of History School*, 46, 1630-1647.

- Güleş H., Karataş S. (2010), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2010) 3/2, 74-89
- Gün, İ. (2016), *Hastanelerde Örgüt İklimi ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Halpin, Andrew W., and Don B. Croft. (1966). *The Organizational Climate Of Schools*. In A. W. Halpin (Ed.), *Theory and Research in Administration*: 131-249. New York: Macmillan
- Hoy, W. K. ve Miskel, G.C. (2010). *Educational Administration Theory, Research and Practice*. (7th ed.). New York: Random House. Çeviri Editörü: Selahattin Turan. (2010). Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayınevi.
- James, W. (1918). *Selected papers on philosophy*. London: J.M. Dent & Sons.
- Kalaycı, Ş (Ed.) (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara:Asil Yayın Dağıtım.
- Karaca, E. (1994). *Örgütsel Takımlar- Takım Çalışması ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katzenbach, J.R. ve Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating The High Performance Organization*, Harward Business Press:Boston, Massachusetts.
- Lewin K, Lippitt R, White R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior İ Experimentally Created "Social Climates." *The Journal of Social Psychology*, 10, 271–99.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1995). *Loyal From Day One: Biodata, Organizational İdentification, Andturnover Among Newcomers*. *Personnel Psychology*, 48, 309–333.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* Ankara: Detay Yayıncılık.
- Omay, H. (2008). *İlköğretim Okulları Öğrencilerinin Okul İklimi Algıları ile Saldırganlık Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana
- Özdamar, K. (2015). *SPSS ile Biyoistatistik*. Ankara: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. (2010). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213- 224.
- Sarıkaya, M. (2001). *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi ve İstanbul İli Milli Eğitim Yöneticilerinin Eğitimde Toplam Kaliteye Bakış Açısı*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şanlı, Ö., ve Bakır Arabacı, İ. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel kimlik algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 443- 458.
- Şenel, T, Buluç, B. (2016). *İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki*. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9 (4), 1-12.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tajfel, H. and Turner, J.C. (1985). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. *Psychology of Group Relations*. (Ed: S. Warchel and W.G. Austin) Chicago: Nelson-Hall.

- Tanrıöğen, A. (2018). *Örgütlerde Etkili İnsan İlişkileri* (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taşdan, M. (2015). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Kimlik Algıları, *Eğitim ve Bilim*, Cilt 40 Sayı 180, 327-342.
- Tok, A. (2006). İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Algıları. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Uğurlu C. T. ve Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin örgütsel kimlik ve okula güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 14(1), 72-85.
- Yavaş, B. K. (1996). Yönetimde sistem yaklaşımı ve takım çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 1-11.
- Yılmaz, F., Demir, S. (2016). Revize Edilmiş Okul İklimi Öğretmen Ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 3(1), 84-99.
- Varlık, S. (2022). *The Impact of Uncertainty Management On Work Engagement, Initiative Taking and Career Planning: Mixed Method Research*. (Unpublished Doctoral Thesis).Antalya/ Akdeniz University/Institute of Educational Sciences, Antalya.
- Welsh, W. N. (2000). *The Effects of School Climate On School Disorder*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 567, 88-107.