

Received/Geliş

: 2023 November/Kasım

Accepted/Kabul

: 2023 November/Kasım

Published/Yayın

: 2023 December/Aralık

## Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul İkliminin Öğretmen Özerkliğine Etkisinin İncelenmesi

Veysel Şahin<sup>1</sup> Necati Bagana<sup>2</sup> Ergin Melekşah<sup>3</sup> Erhan Yabacı<sup>4</sup> Tarık Tekin<sup>5</sup> Mutlu Tosun<sup>6</sup>

**Atıf/Reference:** Şahin, V., Bagana, N., Melekşah, E., Yabacı, E., Tekin, T. ve Tosun, M. (2023). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okul İkliminin Öğretmen Özerkliğine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 413-420.

### Özet

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin öğretmen özerkliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmen özerkliği ortalamaları üstünde ve örgüt iklimi ortalamasının altında çıkmıştır. Örgüt iklimi ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 31-40 yaş arası grup 41-50 yaş arası grubuna göre daha yüksek örgüt iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmenlerin örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan örgüt iklimi ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 6 - 10 yıl arası grup 16-20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplarına göre daha yüksek örgüt iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmen özerkliği ile mesleki deneyim grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl arası grup 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası grubuna göre daha yüksek öğretmen özerkliği algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin özerklik algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgüt ikliminde farklılık çıkmıştır. Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenler lehinedir. Ayrıca, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt iklimi ile öğretmen özerkliği genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunurken yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının öğretmen özerkliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmen özerkliği algılarını % 39,9 artırmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Öğretmen özerkliği, örgüt iklimi, öğretmen.

### Examining the Effect of School Climate on Teacher Autonomy According to Teachers' Opinions

#### Abstract

This study aimed to examine the effect of school climate on teacher autonomy, according to teachers' opinions. Relational scanning model was used in the research. As a result of the research; Teacher autonomy was above average and organizational climate was below average. The difference between the organizational climate scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the group between the ages of 31-40 perceived a higher organizational climate than the group between the

<sup>1</sup> Öğretmen; Kızılören Osman Kulaç İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-2933-7350>; sveysel50@gmail.com;

<sup>2</sup> Öğretmen; Yenibağarası Nadire Sanlı İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-3167-0520>; n\_b\_3580@hotmail.com;

<sup>3</sup> Öğretmen; Şehit Astsubay Oğuz Akın HEM, <https://orcid.org/0009-0006-0369-7271>; erginmeleksah@gmail.com;

<sup>4</sup> Öğretmen; Çorum İsmail Kakaç İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0001-9519-464X>; erhanyabaci@hotmail.com;

<sup>5</sup> Öğretmen; Döşemealtı Mustafa Ayşe Altun İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0009-5263-9301>; ttekin12@gmail.com;

<sup>6</sup> Okul Müdürü; Emlak Konut Abdülhamit Han Ortaokulu, <https://orcid.org/0000-0001-6008-7214>; ondermutlu80@gmail.com;

ages of 41-50. It has been revealed that teachers' perceptions of organizational climate and teacher autonomy do not vary depending on whether they are married or single. On the other hand, the difference between the organizational climate scale and professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the group between 6 and 10 years perceived higher organizational climate than the groups between 16-20 years and 21 years and above. The difference between teacher autonomy and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the 1-5 year group perceived higher teacher autonomy than the 6-10 year and 11-15 year groups. It was also revealed that teachers' autonomy perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. However, there was a difference in the organizational climate. This difference is in favor of teachers with a master's degree. In addition, while there is a low-level positive relationship between the teachers' organizational climate and general dimensions of teacher autonomy within the scope of the study, the regression analysis reveals that teachers' perceptions of organizational climate significantly positively predict their perceptions of teacher autonomy. In other words, a 100-unit increase in the organizational climate dimension increases teacher autonomy perceptions by 39.9%.

**Keywords:** Teacher autonomy, organizational climate, teacher.

## 1. Giriş

Okulun fiziksel ortamı; Okul binası, öğretmen, öğrenci ve yönetici sayısı, derslik sayısı ve temizliği, ders materyalleri ve teknolojik altyapıdan oluşur. Okulun paydaşları arasındaki ilişki, etkileşim ve karar alma sürecine katılım, okulun sosyal ortamı olarak tanımlanmaktadır. Okulda paydaşların yaşadığı sevgi, güven, saygı, hoşgörü gibi duygular okulun duygusal ortamını ifade etmektedir (Patrick, Ryan ve Kaplan, 2007). Akademik ortam, okulun temel amacı olan eğitimle ilgili tüm faaliyetleri kapsar. Bu bilgiler ışığında okul iklimi; öğretmenlerin, öğrencilerin, yöneticilerin ve velilerin deneyimlerinden elde edilen, kişiler arası ilişkileri, öğretim sürecini, duygu ve düşünceleri, yönetsel uygulamaları, fiziki ve örgütsel yapıyı yansıtan okulun karakteri ve kalitesi olarak tanımlanabilir. Sulak (2016), olumlu okul ortamına sahip okullarda, olumsuz okul iklimine sahip okullara göre daha yüksek akademik başarı bulmuştur.

Okula ilişkin davranışsal ve duygusal algıların, öğrenme ortamındaki deneyimlerin ve değer yargılarının birleşiminin okul ikliminin oluşmasında etkili olduğu bilinmektedir. Buna göre paydaşların okula ilişkin olumlu algıları olumlu ve sağlıklı bir okul iklimine, olumsuz algıları ise olumsuz bir okul iklimine işaret etmektedir. Olumlu ve sağlıklı bir okul iklimi, okulun tüm paydaşları ve genel olarak eğitim çıktıları üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Kurt ve Çalık, 2010). Çünkü olumlu bir okul iklimi geliştiren okullarda tüm paydaşlar kendilerini değerli hisseder ve daha yüksek bir bağlılık duygusuyla iş birliği yapar. Cohen ve diğerleri (2009), sürdürülebilir olumlu bir okul ikliminin, demokrasiyle yönetilen bir toplumda tatmin edici bir yaşam için gerekli olan üretkenliği, katılımı ve öğrenmeyi ve bireysel gelişimi desteklediğini vurgulamıştır.

Öğretmenlik mesleği, yalnızca bilgiyi veren öğretmenler ile bu bilgiyi alan öğrenciler arasında bir köprü olarak görülmemekte, aynı zamanda sosyal ilişkilerin yoğun yaşandığı ve sosyal yaşamın kaçınılmaz olduğu en eski kariyer mesleklerinden biridir (Aydın, 2018). Herhangi bir mesleğin profesyonel meslek olarak kabul edildiğinin somut göstergelerinden biri de o mesleğin sahip olduğu özerklidir. Bu bağlamda özerkliğin öğretmenlik mesleğinin mesleki gelişimi açısından kritik bir kavram olduğu ileri sürülmektedir (Buyruk ve Akbaş, 2021).

Eğitim-öğretim faaliyetlerini iyileştirmeyi amaçlayan bazı çalışmalarda önemli bir rol oynayan öğretmen özerkliğinin öğretmenlere, öğrencilere, öğretim-öğrenme süreçlerine ve eğitim kurumlarına katkı sağladığı söylenebilir (Çolak ve Altinkurt, 2017). İlgili literatürde olumlu görüşlerin yer aldığı öğretmen özerkliği kavramına yönelik farklı bakış açılarıyla birçok çalışma yapılmıştır. Deci ve Ryan (2000) öğretmen özerkliğini öğretmenlerin kendi hedeflerini seçme hakkı, öğretim yöntemleri ve eğitim stratejileriyle ilişkilendirebileceğini belirtirken Çolak ve Altinkurt (2017) kavramı öğretmenlerin karar verme gücü, yeterliliği ve bağımsızlığı olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin öğretmen özerkliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki

Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Yaş Grubu	20-30	28	11.0
	31-40	132	51.8
	41-50	84	32.9
	51 ve üzeri	11	4.3
Medeni Durumu	Evli	187	73.3
	Bekar	68	26.7
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	27	10.6
	6-10 yıl arası	35	13.7
	11-15 yıl arası	78	30.6
	16-20 yıl arası	74	29.0
	21 yıl ve üzeri	41	16.1
Öğrenim Durumu	Lisans	200	78.4
	Yüksek Lisans	55	21.6
	Toplam	255	100.0

$p < .05$

Tabloda yer alan istatistikî değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,8’inin 31-40 yaş arası olduğu; %73,3’ünün evli olduğu; % 30,6’sının 11-15 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu; ve %78,4’ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, örgüt iklimi ölçeği, Yılmaz ve Altınkurt’un (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 39 maddeden oluşmakta ve bireylerin algıladığı örgüt iklimini ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .78 olduğu görülmüştür. Öğretmen özerkliği ölçeği, Çolak ve Altınkurt’un (2017) geliştirmiştir. Algılanan öğretmen özerkliğini ölçmekte ve 17 soru maddesi yer bulunmaktadır. Ölçek 33 madde ve tek boyutta oluşurken Cronbach alfa katsayı değeri .94 çıkmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Örgüt iklimi genel ölçeği	255	1.77	3.18	2.4625	.28825	.133	.153	-.277	.304
Öğretmen özerkliği genel ölçeği	255	2.18	5.00	4.2254	.62899	-.668	.153	.083	.304

$p < .05$

Örgüt iklimi ile öğretmen özerkliği ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda örgüt iklimi ile öğretmen özerkliği ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca öğretmen özerkliği ölçeği aritmetik ortalaması  $4,22 \pm 0,62$  ile ortalamanın üstünde ve örgüt iklimi ölçeği aritmetik ortalaması  $2,46 \pm 0,28$  ile ortalamanın altında çıktığı görülmektedir.

### 3. Bulgular

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmen özerkliği Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgüt iklimi genel ölçeği	20-30	28	2.3874	.19866	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.223 18.881 21.104	3 251 254	.741 .075	9.850	.000*
	31-40	132	2.5451	.31344						
	41-50	84	2.3480	.22520						

	51 ve üzeri	11	2.5385	.27136						
	Total	255	2.4625	.28825						
Öğretmen özerkliği genel ölçeği	20-30	28	4.4202	.54732	Gruplar arası	2.492	3	.831	2.127	.097
	31-40	132	4.1488	.64165		Grup içi	97.999	251	.390	
	41-50	84	4.2500	.64650	Toplam	100.490	254			
	51 ve üzeri	11	4.4599	.35860						
	Total	255	4.2254	.62899						

p &lt; .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Örgüt iklimi ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,251); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 31-40 yaş arası grup 41-50 yaş arası grubuna göre daha yüksek örgüt iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmen özerkliği ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmen Özerkliği Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt iklimi genel ölçeği	Evli	187	2.4639	.29855	.130	135.498	.897
	Bekar	68	2.4589	.25987			
Öğretmen özerkliği genel ölçeği	Evli	187	4.1988	.61134	-1.069	109.492	.287
	Bekar	68	4.2984	.67448			

p &lt; .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmen Özerkliği Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları									
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgüt iklimi genel ölçeği	1-5 yıl arası	27	2.4739	.35174	Gruplar arası	.908	4	.227	2.811	.026*				
	6-10 yıl arası	35	2.5385	.29282							Grup içi	20.196	250	.081
	11-15 yıl arası	78	2.5145	.29855							Toplam	21.104	254	
	16-20 yıl arası	74	2.4193	.24970										
	21 yıl ve üzeri	41	2.3696	.25737										
	Total	255	2.4625	.28825										
Öğretmen özerkliği genel ölçeği	1-5 yıl arası	27	4.6645	.46798	Gruplar arası	10.491	4	2.623	7.286	.000*				
	6-10 yıl arası	35	3.8521	.51229							Grup içi	89.999	250	.360
	11-15 yıl arası	78	4.1765	.64772							Toplam	100.490	254	
	16-20 yıl arası	74	4.2655	.65440										
	21 yıl ve üzeri	41	4.2755	.54351										
	Total	255	4.2254	.62899										

p &lt; .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Örgüt iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,250); ,026). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 6 - 10 yıl arası grup 16-20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplarına göre daha yüksek örgüt iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Öğretmen özerkliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,250); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 1-5 yıl arası grup 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası grubuna göre daha yüksek öğretmen özerkliği algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Örgüt İklimi ile Öğretmen Özerkliği Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt iklimi genel ölçeği	Lisans	200	2.4415	.29623	-2.236	253	.026*
	Yüksek Lisans	55	2.5389	.24467			
Öğretmen özerkliği genel ölçeği	Lisans	200	4.2432	.60129	.864	253	.388
	Yüksek Lisans	55	4.1604	.72323			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin özerklik algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgüt ikliminde farklılık çıkmıştır. Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenler lehinedir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

**Tablo 7.** Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Örgüt iklimi ölçeği	255	2.4625	.28825	1	.183**
2 Öğretmen özerkliği ölçeği	255	4.2254	.62899		1

\*\*p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt iklimi ile öğretmen özerkliği genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .183; p < .01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgüt ikliminin öğretmen özerkliği algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Örgüt İkliminin Öğretmen Özerkliği Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	3.243		9.698	.000					
Örgüt iklimi Ölçeği	.399	.183	2.958	.003*	1.000	.183 <sup>a</sup>	.033	.030	.003 <sup>b</sup>

p < .05

Öğretmenlerin örgüt ikliminin öğretmen özerkliği algıları üzerine anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .183; R<sup>2</sup>= .033; Uyarlanmış R<sup>2</sup>= .030) F(1,253)= 8,751; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgüt iklimi algılarındaki değişimin, öğretmen özerkliği algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının [t= 2,958; p= .003 (p<0.01)] öğretmen özerkliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmen özerkliği algılarını % 39,9 artırmaktadır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin öğretmen özerkliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,8'inin 31-40 yaş arası olduğu; %73,3'ünün evli olduğu; % 30,6'sının 11-15 yıl arası mesleki deneyiminin olduğu; ve %78,4'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmen özerkliği ortalamasının üstünde ve örgüt iklimi ortalamasının altında çıktığı görülmektedir.

Örgüt iklimi ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu fark, 31-40 yaş arası grup 41-50 yaş arası grubuna göre daha yüksek örgüt iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmen özerkliği ölçeği ile yaş grupları arasında herhangi bir anlamlılık tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin örgüt iklimi ve öğretmen özerkliği algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan örgüt iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 6 - 10 yıl arası grup 16-20 yıl ile 21 yıl ve üstü gruplarına göre daha yüksek örgüt iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Öğretmen özerkliği ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl arası grup 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası grubuna göre daha yüksek öğretmen özerkliği algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin özerklik algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgüt ikliminde farklılık çıkmıştır. Bu farklılık yüksek lisans mezunu öğretmenler lehinedir.

Benzer araştırmalardan olan Bayrak ve ark. (2014), 5 yıla kadar deneyime sahip öğretmenler, okul müdürünün çok daha düşük düzeyde kısıtlama davranış sergilemiş olduğunu düşünmekte; 6 dan 15 yıla kadar kıdemli olan öğretmenlerde ise 21 yıldan fazla kıdemi olan öğretmene göre daha düşük dikkatsizce davranışlar sergilediği sonuçlarına varmışlardır. Yılmaz ve ark. (2014) ayrıca 10 yıla kadar kıdemi olan öğretmenin, 11 yıldan fazla kıdemi olan öğretmene göre daha fazla samimiyetli öğretmen davranışları sergilediği sonuçlarına varmıştır.

Mevcut araştırmada, öğretmenlerin örgüt iklimi ile öğretmen özerkliği genel boyutları arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının öğretmen özerkliği algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmen özerkliği algılarını % 39,9 artırmaktadır.

Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Yılmaz vd., 2014; Ayık ve Savaş, 2014). Ancak okul yöneticisinin destekleme davranışı arttıkça, emretme ve kısıtlama davranışının azalması beklenmektedir. Türkiye'deki müdürlerin kullandığı güç kaynağını araştıran çalışmalarda, müdürler yüksek seviyede meşru(yasal) ve zorlama güç kullanmaktadır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Okul yöneticisinin üst seviyede meşru ve zorlama gücü kullanıyor olması, kısıtlama davranışının sebebi olabilir. Ayrıca Türk toplumuna ait paternalist özellikler sebebiyle yöneticinin samimi olması ve koruyucu davranış sergilemesi ancak çalışanın sürekli rehberliğe ihtiyaç duyduğu düşüncesi toplum tarafından kabul görmüştür (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Bu duygulara göre, yöneticinin destekleme davranışlarının yanında kısıtlama ve zorlama davranış sergilemesinin bir başka sebebi olabilir.

#### Kaynakça

- Aydın, İ. (2018). Öğretmenlik kariyer evreleri ve öğretmenlerin mesleki gelişimi . *Journal of Human Sciences*, 2047-2065.
- Ayık, A., & Savaş, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 203-220.
- Bayrak, C., Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). The relationship between school principals' power sources and school climate. *Anthropologist*, 81-91.
- Buyruk, H., & Akbaş, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile özerkliği arasındaki ilişkiye dair bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 431-451.
- Cohen, J., McCabe, E., Michelli, N., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice and teacher education. *Teachers College Record*, 1-11.

- Çolak, İ., & Altınkurt, Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33-71.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 227-268.
- Kurt, T., & Çalık, T. (2010). Okul iklimi ölçeği'nin (OIÖ) geliştirilmesi [Development of the school climate scale (SCS)]. *Eğitim ve Bilim*, 167-180.
- Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of Educational Psychology*, 83-98.
- Sulak, T. (2016). School climate and academic achievement in suburban schools. *Education and Urban Society*, 672-684.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-11.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., & Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 277-288.

### **EXTENDED ABSTRACT**

This study aimed to examine the effect of school climate on teacher autonomy, according to teachers' opinions. 51.8% of the teachers participating in the research were between the ages of 31-40; 73.3% were married; 30.6% of them have professional experience between 11-15 years; and 78.4% of them were found to have a bachelor's degree. In addition, it is seen that teacher autonomy is above average and organizational climate is below average.

The difference between the organizational climate scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. This difference resulted from the fact that the group between the ages of 31-40 perceived a higher organizational climate than the group between the ages of 41-50. No significance was detected between the teacher autonomy scale and age groups. According to teachers' perceptions, it was revealed that teachers' perceptions of organizational climate and teacher autonomy did not differ depending on whether they were married or single. On the other hand, the difference between the organizational climate scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the group with 6-10 years of experience perceived higher organizational climate than the groups with 16-20 years and 21 years and above.

The difference between the teacher autonomy scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the 1-5 year group perceived higher teacher autonomy than the 6-10 year and 11-15 year groups. It was also revealed that teachers' autonomy perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. However, there was a difference in the organizational climate. This difference is in favor of teachers with a master's degree.

Another similar study, Bayrak et al. (2014), teachers with up to 5 years of experience think that the school principal displays a much lower level of restrictive behavior; They concluded that teachers with 6 to 15 years of seniority exhibited less careless behavior than teachers with more than 21 years of seniority. Yılmaz et al. (2014) also concluded that teachers with up to 10 years of seniority exhibited more sincere teacher behaviors than teachers with more than 11 years of seniority.

In the current study, there is a low-level positive relationship between teachers' organizational climate and the general dimensions of teacher autonomy. In the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of organizational climate significantly and positively predict their perceptions of teacher autonomy. In other

words, a 100-unit increase in the organizational climate dimension increases teacher autonomy perceptions by 39.9%.

There are studies in the literature that support this finding (Yılmaz et al., 2014; Ayık and Savaş, 2014). However, as the school administrator's supportive behavior increases, it is expected that commanding and restricting behavior will decrease. In studies investigating the power source used by principals in Turkey, principals use high levels of legitimate (legal) and coercive power (Yılmaz and Altınkurt, 2013). The fact that the school administrator uses legitimate and coercive power at a high level may be the reason for the restrictive behavior. In addition, due to the paternalistic characteristics of Turkish society, the idea that the manager is sincere and displays protective behavior, but the employee needs constant guidance has been accepted by the society (Yılmaz and Altınkurt, 2013). According to these feelings, there may be another reason why the manager displays restrictive and coercive behavior in addition to supportive behavior.