

Received/Geliş :	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul :	2023 November/Kasım	Published/Yayın :	2023 December/Aralık
------------------	---------------------	------------------	---------------------	-------------------	----------------------

Okul İkliminin Bireysel İş Performansına Etkisinin İncelenmesi

Banu Önder¹ Durmuş Kargacı² Semra Çapın³ Şükran İnce⁴ Berrin Çıdık⁵ Meral Yavanoğlu Akyol⁶

Atıf/Reference: Önder, B., Kargacı, D., Çapın, S., İnce, Ş., Çıdık, B. ve Yavanoğlu Akyol, M. (2023). Okul İkliminin Bireysel İş Performansına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 484-492.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul ikliminin bireysel performansına etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Ayrıca bireysel iş performansı ve okul iklimi algı düzeylerinin ortalamaların üstünde çıktığı görülmektedir. Araştırmada, öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe; evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine okul iklimi ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 31-40 yaş arası grubun okul iklimi algısı 20-30 yaş arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 31-40 yaş arası grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Diğer yandan okul iklimi ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 16-20 yıl arası grubun okul iklimi algısı 1-5 yıl arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 16-20 yıl arası grubun bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca yüksek lisans yapan öğretmenlerin hem okul iklimi hem de bireysel iş performansı algıları lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Okul kademesine göre incelemede; okul iklimi ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş, sonuçta diğer kurumlardan çalışan öğretmenlerin bireysel iş performans algısı ilkökul, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine öğretmenlerin okul iklimi algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 20,5 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Okul iklimi, bireysel iş performansı, öğretmen.

¹ Okul Müdürü; Mamak Ahmet Hızal İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0001-7953-2621>; sultanbanu@hotmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Mamak Ahmet Hızal İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-9639-8601>; dkargaci06@gmail.com;

³ Okul Müdürü; Tarsus Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-1017-3634>; capunsemra@gmail.com;

⁴ Öğretmen; Kuşadası İkiçeşmelik Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-9224-0715>; sukrance22@gmail.com;

⁵ Öğretmen; Güzelbahçe Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0004-7579-2708>; brnmpmk@gmail.com;

⁶ Öğretmen; Gedikkaya Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0006-8526-4372>; ranaakyol.28@hotmail.com;

Examining the Effect of School Climate on Individual Job Performance

Abstract

This research aimed to examine whether the school climate has an effect on individual performance, according to teachers' opinions. Relational screening model was used in the research. In addition, it is seen that individual job performance and school climate perception levels are above average. In the study, teachers' perceptions of school climate and individual job performance were compared to men and women; It was revealed that it did not change according to married and single people. Again, the difference between the school climate and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the school climate perception of the 31-40 age group was higher than the 20-30 age group. The difference between individual job performance and the arithmetic averages of age groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the perception of individual job performance in the group between the ages of 31-40 was higher than the group between the ages of 20-30. On the other hand, the difference between the school climate and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the school climate perception of the 16-20 year group was higher than the 1-5 year group. The difference between the individual job performance and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the individual job performance perception of the 16-20 years group was higher than the 1-5 years, 11-15 years and 20 years and above groups. In addition, teachers with a master's degree had higher perceptions of both school climate and individual job performance than teachers with a bachelor's degree. In the analysis according to school level; The difference between the school climate and the arithmetic averages of the school grade groups he worked in was not statistically significant. However, the difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the school grade groups they worked in was found to be statistically significant, and as a result, the individual job performance perception of teachers working in other institutions was higher than that of teachers working in primary, secondary and high school levels. Finally, there is a significant, low-level and positive relationship between the school climate of the teachers in the study and the general dimensions of their individual job performance. It is also understood that teachers' school climate perceptions significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' school climate dimension increases their individual job performance perceptions by 20.5%.

Keywords: School climate, individual job performance, teacher.

1. Giriş

Okullar sosyal kurumlardır. Okul örgütlerinde öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve çok çeşitli hizmet personeli vardır. Bu grupların her birinin üyeleri farklı konumlarda bulunur ve belirli şekillerde davranmaları beklenir. Bu grupların rol beklentileri ve onlara yüklenen normlar birbirinden farklıdır. Açıkçası, okullardaki birçok insan türü arasındaki ilişkiler çeşitli ve karmaşıktır. Ancak bu ilişkiler anlaşılırsa ve genel olarak kabul edilirse okul organizasyonu etkili bir şekilde işleyebilir. Okullar aynı zamanda hiyerarşik organizasyonlardır. Eğitim kurulu genellikle hiyerarşinin en üstünde yer alır, ardından müfettiş, müdürler ve öğretmenler gelir. Sorumluluk açısından, öğrenciler öğretmenlere karşı sorumludur; müdürler müfettişe, müfettiş de maarif müfettişine karşı sorumludur. Yapısal olarak, okullarda bir dizi ast-üst ilişkisi vardır. İşlevsel olarak, bu ilişkiler hiyerarşisi (müdürden öğretmene, öğretmenden öğrenciye vb.), okul hedeflerine ulaşmak için rollerin, personelin ve tesislerin tahsis edilmesinin ve bütünleştirilmesinin temelidir. Operasyonel olarak, eğitim örgütleri insan yoğunudur, bu nedenle okullardaki süreç kişiden kişiye etkileşim içinde gerçekleşir (Günbayı, 2007).

Her eğitim örgütünün kendisini diğer okullardan ayıran, öğretmen ve öğrencilerin o okula yönelik davranış ve duygularını etkileyen bir iklimi vardır. İklim, yazarlar tarafından çeşitli şekillerde, resmi sistemin algılanan öznel etkileri, yöneticilerin gayri resmi tarzı ve belirli bir organizasyonda çalışan insanların tutumları, inançları, değerleri ve motivasyonları üzerinde etkili olan diğer önemli çevresel faktörler olarak tanımlanmıştır. Bir örgütün kişiliği; bireysel ve grup davranış kalıplarını etkileyen normlar, değerler, beklentiler, politikalar ve prosedürlerin karmaşık bir karışımını içeren işyeri atmosferi; insanların çalıştıkları organizasyonları düşünürken ve tanımlarken kullandıkları genelleştirilmiş algılar; çalışanların bir organizasyon içinde ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen davranışlara ilişkin algıları kadar olaylara, uygulamalara ve prosedürlere ilişkin algıları; Birey için kazandıkları anlamlar açısından çevresel faktörlerin bilişsel değerlendirmelerinin veya değerlendirmelerinin sonucu ve organizasyon üyelerinin organizasyonun nasıl olması gerektiğine inandığının bir değerlendirmesi değil, daha çok

paylaşılanların bir değerlendirmesidir (Luthar, DiBattista, & Gautschi, 1997).

Okullarda ise iklim, örgütsel yapı ile öğretmen tutum ve davranışları arasında gerekli bir bağıdır. Okulların biçimsel özelliklerinin, öğretmenlerin iklimi algılama biçiminde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Açıkça, iklim, bir organizasyonun yapısı ile liderlerin tarzı ve diğer özellikleri ile öğretmen performansı ve tatmini arasına giren meditatif değişkenlerin bir bileşimini temsil etmektedir. Okul ortamını iyileştirmek için eğitim kurumlarının bu yönlerine odaklanmak, okul reform çabalarında büyük bir hareketi temsil eder. Okul ikliminin güvenlik, ilişkiler, öğretme ve öğrenme ile okul süreçleri ve ortamı olmak üzere dört ana yönü bulunmaktadır (Thapa & Cohen, 2013).

Örgütsel okul iklimi ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Büyük ölçüde okul için iklim tonunu belirleyen şeyin ilkökul müdürlerinin davranışları olduğunu bulmuştur. Daha doğrudan bir araştırmada lider davranışı ve örgütsel iklim, liderlik tarzını bürokratikten insan ilişkilerine ve insan kaynaklarına kadar değiştirerek, üç farklı iklimin kapalı olduğu bulundu; sıcak, destekleyici ve arkadaş canlısı; destekleyici hedef odaklı, her biri üye performansı ve memnuniyeti için farklı çıkarımlara sahip yaratılmıştır (Pirola-Merlo, Hartel, & Mann, 2002).

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin bireysel performansına etkisinin olup olmamasının 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	%
Cinsiyet	Kadın	251	75.4
	Erkek	82	24.6
Yaş Grubu	20-30	64	19.2
	31-40	209	62.8
	41-50	51	15.3
	51-60	9	2.7
Medeni Durumu	Evli	199	59.8
	Bekar	134	40.2
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	71	21.3
	6-10 yıl arası	116	34.8
	11-15 yıl arası	84	25.2
	16-20 yıl arası	37	11.1
	20 yıl ve üzeri	25	7.5
Çalıştığı Öğretim Kademesi	İlkokul	85	25.5
	Ortaokul	164	49.2
	Lise	38	11.4
	Diğer	46	13.8
Öğrenim Durumu	Lisans	248	74.5
	Yüksek Lisans	85	25.5
	Toplam	333	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 75,4’ünün kadın olduğu; % 62,8’inin 31-40 yaş arası olduğu; % 59,8’inin evli olduğu; % 34,8’inin 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 74,5’inin lisans mezunu olduğu ve % 49,2’sinin ortaokul kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, 23 maddeden oluşan Okul İklimi Ölçeği, Canlı ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .96 olduğu görülmüştür. Gözcü (2019) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. 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
Okul iklimi ölçeği	333	1.39	4.87	3.6468	.69636	-.907	.134	1.641	.266
Bireysel iş performansı ölçeği	333	2.00	4.89	3.9644	.50589	-.907	.134	3.835	.266

p < .05

Okul iklimi ile bireysel iş performansı 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 Okul iklimi ile bireysel iş performansı ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca bireysel iş performansı ölçeği aritmetik ortalaması 3,96±0,51 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 3,64±0,70 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul iklimi ile Bireysel İş Performansı Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul iklimi ölçeği	Kadın	251	3.6549	.76644	.494	257.178	.622
	Erkek	82	3.6220	.41673			
Bireysel iş performansı ölçeği	Kadın	251	3.9700	.48962	.330	124.716	.742
	Erkek	82	3.9474	.55559			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul iklimi ölçeği	20-30	64	3.3567	.86805	Gruplar arası	6.978	3	2.326	4.969	.002*
	31-40	209	3.7294	.61638		154.012	329	.468		
	41-50	51	3.6488	.73723		160.990	332			
	51-60	9	3.7826	.20624						
	Total	333	3.6468	.69636						
					Toplam					2>1
Bireysel iş performansı ölçeği	20-30	64	3.7689	.23211	Gruplar arası	3.752	3	1.251	5.066	.002*
	31-40	209	4.0375	.56910		81.215	329	.247		
	41-50	51	3.9319	.44626		84.967	332			
	51-60	9	3.8421	.24965						
	Total	333	3.9644	.50589						
					Toplam					2>1

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul iklimi ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,329); ,002). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 31-40 yaş arası grubun okul iklimi algısı 20-30 yaş arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,329); ,002). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 31-40 yaş arası grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası gruptan

daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul iklimi ölçeği	Evli	199	3.6312	.69710	-.498	331	.619
	Bekar	134	3.6700	.69721			
Bireysel iş performansı ölçeği	Evli	199	4.0011	.55509	1.614	331	.108
	Bekar	134	3.9101	.41851			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

f. x ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul iklimi ölçeği	1-5 yıl arası	71	3.4501	.97573	Gruplar arası	7.504	4	1.876	4.009	.003*
	6-10 yıl arası	116	3.5697	.64497	Grup içi	153.487	328	.468		
	11-15 yıl arası	84	3.7572	.58811	Toplam	160.990	332			4>1
	16-20 yıl arası	37	3.8884	.46979						
	20 yıl ve üzeri	25	3.8348	.31302						
	Total	333	3.6468	.69636						
Bireysel iş performansı ölçeği	1-5 yıl arası	71	3.9044	.31281	Gruplar arası	5.552	4	1.388	5.732	.000*
	6-10 yıl arası	116	3.9936	.37559	Grup içi	79.415	328	.242		
	11-15 yıl arası	84	3.9060	.76266	Toplam	84.967	332			4>1.3.5
	16-20 yıl arası	37	4.2760	.44528						
	20 yıl ve üzeri	25	3.7347	.19662						
	Total	333	3.9644	.50589						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,328); ,003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 16-20 yıl arası grubun okul iklimi algısı 1-5 yıl arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,328); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 16-20 yıl arası grubun bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Araştırmada kullanılan okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Okul iklimi ölçeği	Lisans	248	3.6962	.67279	2.112	133.747	.037*
	Yüksek Lisans	85	3.5028	.74657			
Bireysel iş performansı ölçeği	Lisans	248	3.9287	.52556	-2.215	331	.027*
	Yüksek Lisans	85	4.0687	.42958			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı algılarına göre lisans ve lisansüstüne göre istatistiki olarak fark çıkmıştır. Buna göre yüksek lisans yapan öğretmenlerin hem okul iklimi hem de bireysel iş performansı algıları lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Algılarının Çalıştığı Okul Kademesi Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul iklimi ölçeği	İlkokul	85	3.7980	.61138	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.629	3	.876	1.821	.143
	Ortaokul	164	3.6018	.68959		158.361	329	.481		
	Lise	38	3.5824	.58012						
	Diğer	46	3.5813	.90676		160.990	332			
	Total	333	3.6468	.69636						
Bireysel iş performansı ölçeği	İlkokul	85	4.0824	.30196	Gruplar arası Grup içi Toplam	7.637	3	2.546	10.831	.000*
	Ortaokul	164	3.9653	.46765		77.330	329	.235		
	Lise	38	4.1177	.37385						
	Diğer	46	3.6167	.80071		84.967	332			
	Total	333	3.9644	.50589						4>1.2.3

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının çalıştığı okul kademesi durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul iklimi ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,329); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre diğer kurumlardan çalışan öğretmenlerin bireysel iş performans algısı ilkökul, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 9. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Okul iklimi ölçeği	333	3.6468	.69636	1	.282**
2 Bireysel iş performansı ölçeği	333	3.9644	.50589		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .282; p: 0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin okul iklimi algılarının bireysel iş performansı algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Bireysel İş Performansı Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3.217		22.618	.000*					
Okul iklimi Ölçeği	.205	.282	5.352	.000*	1.000	.282 ^a	.080	.077	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin okul iklimi algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .282; R²= .080; Uyarlanmış R²= .077) F(1,331)= 28,645; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin okul iklimi algılarındaki değişimin, bireysel iş performansı algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin okul iklimi [t= 5,352; p= .000 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 20,5 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul ikliminin bireysel performansına etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 75,4'ünün kadın olduğu; % 62,8'inin 31-40 yaş arası olduğu; % 59,8'inin evli olduğu; % 34,8'inin 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 74,5'inin lisans mezunu olduğu ve % 49,2'sinin ortaokul kurumlarında çalıştığı tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel iş performansı ölçeği aritmetik ortalaması 3,96±0,51 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 3,64±0,70 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Performans, kendisine verilen görev ve sorumlulukları belirli bir süre içerisinde yerine getirmek için elde edilen sonuç ve çalışma davranışdır (Oluremi, 2013). Uzun zaman önce, bilim adamları ve hükümet, öğretmenleri öğrencilerin eğitiminde önemli bir varlık olarak görmüşlerdir. Çünkü eğitim dünyasında, öğrenci ve öğretmen arasındaki ilişki, öğrenme ve öğretme faaliyetlerinde, hem bilgi edinmede hem de öğrencilerin kişiliklerini geliştirmede önemli bir faktör haline gelmektedir (Allen, Hyde, Whannel, & O'Neill, 2017).

Bir profesyonel olarak öğretmenin performansının kalitesi, öğrenci başarısı üzerindeki önemli rolü düşünüldüğünde tartışılması gereken önemli bir konudur. Ancak bu rol, eğitim bağlamından, öğrenci özelliklerinden ve okul faktörlerinden ayrılamaz. Buna ek olarak, öğretmenlerin kendine güvenme, öğrenciler için rahat bir ortam yaratma, öğrencilerle etkileşimi sürdürme ve iletişimi sürdürme becerisi öğrencilerin öğrenmeye katılımını artırabilir. Sınıf yönetimi ve bilişsel aktivasyon gibi öğretmen öğretim nitelikleri de öğrencilerin öğrenme motivasyonunu etkiler (Ambussaidi & Yang, 2019).

Araştırmada, öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe; evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine okul iklimi ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 31-40 yaş arası grubun okul iklimi algısı 20-30 yaş arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 31-40 yaş arası grubun bireysel iş performansı algısı 20-30 yaş arası gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Diğer yandan okul iklimi ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 16-20 yıl arası grubun okul iklimi algısı 1-5 yıl arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 16-20 yıl arası grubun bireysel iş performansı algısı 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 20 yıl ve üzeri gruplardan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

Ayrıca yüksek lisans yapan öğretmenlerin hem okul iklimi hem de bireysel iş performansı algıları lisans mezunu olan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Okul kademesine göre incelemede; okul iklimi ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeği ile çalıştığı okul kademesi gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş, sonuçta diğer kurumlardan çalışan öğretmenlerin bireysel iş performans algısı ilköğretim, ortaokul ve lise kademesinde çalışan öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine öğretmenlerin okul iklimi algılarının bireysel iş performansı

algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 20,5 artırmaktadır.

Kaynakça

- Allen, W., Hyde, M., Whannel, R., & O'Neill, M. (2017). Teacher reform in Indonesia: Can offshore programs create lasting pedagogical shift. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 1-16.
- Ambussaidi, I., & Yang, F. (2019). The impact of mathematics teacher quality on student achievement in Oman and Taiwan. *International Journal of Education and Learning*, 50-62.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 1797-1811.
- Günbayı, I. (2007). School Climate And Teachers' Perceptions On Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools . *The Turkish Online Journal of Educational Technology*.
- Luthar, H., DiBattista, R., & Gautschi, T. (1997). Perception of what the ethical climate is and what it should be: the role of gender, academic level. *Journal of Business Ethics* , 205-217.
- Oluremi, O. F. (2013). Enhancing educational effectiveness in Nigeria through teacher's professional development. *European Scientific Journal*, 422-431.
- Pirola-Merlo, A., Hartel, C., & Mann, L. (2002). How leaders influence the impact of affective events on team climate and performance in R&D teams. *The Leadership Quarterly* , 561-581.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Thapa, A., & Cohen, J. (2013). 2013 A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 357-385.

EXTENDED ABSTRACT

This research aimed to examine whether the school climate has an effect on individual performance, according to teachers' opinions. 75.4% of the teachers participating in the research were women; 62.8% are between the ages of 31-40; 59.8% were married; 34.8% had professional experience between 6-10 years; It was determined that 74.5% had a bachelor's degree and 49.2% worked in secondary schools. In addition, it is seen that the individual job performance scale arithmetic mean is 3.96 ± 0.51 and the school climate scale arithmetic mean is 3.64 ± 0.70 , above the average.

Performance is the result and work behavior achieved in fulfilling the assigned duties and responsibilities within a certain period of time (Oluremi, 2013). Long ago, scholars and the government viewed teachers as an important asset in the education of students. Because in the world of education, the relationship between student and teacher becomes an important factor in learning and teaching activities, both in acquiring knowledge and in developing students' personalities (Allen, Hyde, Whannel, & O'Neill, 2017).

The quality of the teacher's performance as a professional is an important issue to discuss considering his/her important role in student achievement. However, this role cannot be separated from the educational context, student characteristics, and school factors. In addition, teachers' ability to be self-confident, create a comfortable environment for students, maintain interaction with students, and maintain communication can increase students' engagement in learning. Teacher teaching qualities such as classroom management and cognitive activation also affect students' motivation to learn (Ambussaidi & Yang , 2019).

In the study, teachers' perceptions of school climate and individual job performance were compared to men and women; It was revealed that it did not change according to married and single people. Again, the difference between the school climate and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the school climate perception of the 31-40 age group was higher than the 20-30 age group. The difference between individual job performance and the arithmetic averages of age groups was found

to be statistically significant, and it was concluded that the perception of individual job performance in the group between the ages of 31-40 was higher than the group between the ages of 20-30.

On the other hand, the difference between the school climate and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the school climate perception of the 16-20 year group was higher than the 1-5 year group. The difference between the individual job performance and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the individual job performance perception of the 16-20 years group was higher than the 1-5 years, 11-15 years and 20 years and above groups.

In addition, teachers with a master's degree had higher perceptions of both school climate and individual job performance than teachers with a bachelor's degree. In the analysis according to school level; The difference between the school climate and the arithmetic averages of the school grade groups he worked in was not statistically significant. However, the difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the school grade groups they worked in was found to be statistically significant, and as a result, the individual job performance perception of teachers working in other institutions was higher than that of teachers working in primary, secondary and high school levels. Finally, there is a significant, low-level and positive relationship between the school climate of the teachers in the study and the general dimensions of their individual job performance. It is also understood that teachers' school climate perceptions significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' school climate dimension increases their individual job performance perceptions by 20.5%.