

Received/Geliş

: 2024 January/Ocak

Accepted/Kabul

: 2024 February/Şubat

Published/Yayın

: 2024 March/Mart

## Öğretmenlerin Algıladığı Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Derya As Başdağ<sup>1</sup> Akif Başdağ<sup>2</sup>

**Atıf/Reference:** As Başdağ, D. ve Başdağ, A. (2024). Öğretmenlerin Algıladığı Okul İklimi ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 01-10.

### Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul ikliminin bireysel performansına etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre bireysel iş performansı ile okul iklimi algı düzeylerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Ayrıca, okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe; mesleki deneyime ve öğrenim durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak okul iklimi ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olup, 31-40 yaş arası grup ile 51 yaş ve üstü grupların okul iklimi algısı 20-30 yaş arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Öğretmenlerin bireysel iş performansı algıları ile yaş grupları arasında istatistiksel fark bulunmamıştır. Yine, öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının medeni durumlarına göre değiştiği ortaya çıkmış ve evli öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı algılarının bekarlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, regresyon analizi sonucuna göre; öğretmenlerin okul iklimi algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 48,8 artırmaktadır. Bu sonuçlara göre; öğrenci öğrenmesini artırmak için öğretmenlerin bireysel performanslarının üst seviyede olması gerekmektedir. Bunun içinde yöneticilerin okul iklimini uygun hale getirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Bireysel iş performansı, okul iklimi, öğretmen, tutum.

### Examining the Relationship Between Teachers' Perceived School Climate and 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. According to the results of the research, individual job performance and school climate perception levels were above average. Additionally, perceptions of school climate and individual job performance differ between men and women; It has been revealed that it does not vary according to professional experience and educational status. However, the difference between the school climate and the arithmetic averages of the age groups is statistically significant, and it has been concluded that the school climate perception of the 31-40 age group and the 51 year old and above age group is higher than the 20-30 age group. There was no statistical difference between teachers' individual job performance perceptions and age groups. Again, it was revealed that teachers' perceptions of school climate and

<sup>1</sup> Müdür Yardımcısı; Kozlu Cumhuriyet İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0007-5456-2454>; deryaasbasdag@hotmail.com;

<sup>2</sup> Zonguldak Kozlu Gençlik ve Spor İlçe Müdürü, <https://orcid.org/0009-0007-9902-5281>; akif\_basdag@hotmail.com;

individual job performance varied according to their marital status, and it was determined that married teachers' perceptions of school climate and individual job performance were higher than those of single teachers. Finally, a significant, moderate and positive relationship was found between the general dimensions of the school climate and individual job performance of the teachers in the study. Additionally, according to the regression analysis results; It was found that teachers' school climate perceptions significantly predicted their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' school climate dimension increases their individual job performance perceptions by 48.8%. According to these results; In order to increase student learning, teachers' individual performances must be at a high level. In this regard, it is recommended that administrators make the school climate suitable.

**Keywords:** Individual job performance, school climate, teacher, attitude.

## 1. Giriş

Okul iklimi, öğretmenler, öğrenciler ve personel tarafından deneyimlenen, onların davranışlarını etkileyen ve okullardaki davranışlara ilişkin kolektif algılarına dayanan, okul ortamının nispeten kalıcı bir niteliğidir (Hoy & Miskel, 2005). Okul iklimi, bir okuldaki atmosferi, çalışma koşullarını ve iş taleplerini tanımlamaktadır. Birçok araştırmacı, sosyal destek, ilgili sınıf, öğretmen bağlılığı ve öğrenci-öğretmen ilişkileri gibi okul iklimiyle ilişkili değişkenlerin sadece arzu edilen değil, olumlu davranış değişikliği için ön koşul olduğunu öne sürmüştür (Zullig, Huebner, & Patton, 2010). 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 polisiye önlemlerin artırılması, metal dedektörlerin kullanılması ve cezalandırıcı disiplin uygulamalarının bir okulun iklimini bozduğu tespit edilmiştir. Bu yöntemler okulları daha güvenli hale getirmeyi amaçlasa da, gözetleme teknolojilerinin ve tam zamanlı kolluk kuvvetlerinin kullanımı sorunlu davranışlar için etkili bir caydırıcı olmamıştır (McCoy, Roy, & Sirkman, 2013). Okullarda artan gözetim önlemleri, kuralların netliğinin ve adilliklerinin azalması, okul topluluğu içinde ilişkisel güvenin azalması ve öğrencilerin güvenlik, saygı ve sosyo-duygusal öğrenme algılarının azalması ile bağlantılıdır. Benzer şekilde, cezalandırıcı önlemlerin öğrencileri okul topluluğundan uzaklaştırdığı ve daha yüksek okul terk oranlarına yol açtığı görülmüştür (Gonzalez, 2012).

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).

Okul iklimi dar bir şekilde tanımlandığında, nispeten bağımsız bir faktör olarak görünebilir. Ancak, bağlamsal olarak bakıldığında, diğer her şeyle ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Devlet okullarında yaptıkları bir çalışmada, çoğu okulda iklimin çeşitli yönlerinin birbiriyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Değişkenlerden

birinin yüksek ya da düşük olduğu durumlarda, diğerleri de aynı şekilde yüksek ya da düşük bulunmuştur. Başka bir deyişle, disiplin kültürü gibi bir değişkenin düşük, öğrenci etkileşimi gibi bir diğerinin yüksek olduğu bir duruma rastlanmamıştır. Öğrenci başarısını artırmak amacıyla daha doğrudan müdahale yöntemleri mantıklı olsa da, bir okulun temel yapısı işlevsizse, istenen hedefleri destekleme kapasitesi sınırlıdır (Fullan, 2003).

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).

Okul iklimi üzerine yapılan araştırmaların gözden geçirilmesiyle, okul ikliminin her bir kuruma özgü karmaşık bir yapı olduğu ve bu yapının anlaşılmasının okulların nasıl işlediğini ve öğrenci öğrenimini nasıl etkilediğini anlamayı geliştireceği tespit edilmiştir. Ulusal Okul İklimi Konseyi (2007) tarafından geliştirilen aşağıdaki tanımları kullanmıştır: Okul iklimi, okul yaşamının kalitesini ve karakterini ifade etmektedir. Okul iklimi, öğrencilerin, velilerin ve okul personelinin okul yaşamına ilişkin deneyimlerine dayanır ve normları, hedefleri, değerleri, kişiler arası ilişkileri, öğretme ve öğrenme uygulamalarını ve örgütsel yapıları yansıtmaktadır.

Sürdürülebilir, olumlu bir okul iklimi, demokratik bir toplumda üretken, katkı sağlayan ve tatmin edici bir yaşam için gerekli olan gençlik gelişimini ve öğrenmeyi teşvik etmektedir. Bu iklim, insanların kendilerini sosyal, duygusal ve fiziksel olarak güvende hissetmelerini destekleyen normları, değerleri ve beklentileri içerir. İnsanlar katılım gösterir ve saygı görür. Öğrenciler, aileler ve eğitimciler ortak bir okul vizyonu geliştirmek, yaşamak ve buna katkıda bulunmak için birlikte çalışır. Eğitimciler, öğrenmeden elde edilen faydaları ve memnuniyeti vurgulayan tutumları modeller ve besler. Herkes okulun işleyişine ve fiziksel çevrenin bakımına katkıda bulunur (Greenway, 2017 ).

Performans, çalışanların uzmanlık ve becerilerine dayalı olarak gerçekleştirdikleri eylemlerin sonuçlarını içermektedir. Örgütsel ortamlarda, çalışanların performansı, örgütün hedeflerine ulaşmasına yol açan verimliliğin artırılmasına katkıda bulunan tüm çalışanların beceri, çaba ve yeteneklerinin birikmiş sonucudur. İyileştirilmiş örgütsel performans, hedefe ulaşmaya yönelik çabaları gösterirken, iyileştirilmiş çalışan performansı açısından daha fazla çaba gerektirir (Ellinger, Ellinger, & Keller, 2003).

Çalışan performansı, örgütsel başarıya önemli ölçüde katkıda bulunan kritik faktörler arasındadır. Öğrenen organizasyonlar, çalışanlarına eğitimler ve gelişimler sağlayarak çalışan performansının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Gitongu, Kingi, & Uzel, 2016). Ayrıca, çalışan performansını değerlendirmeye yönelik yönetim standartları da gerçek performansın resmini ve ölçütlerle uyumunu sağladıkları için çalışan performansının iyileştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Eğer tutarsızlıklar bulunursa, bu standartlar çıktılarının tekrar istenen seviyelere getirilmesine yardımcı olur (Mackay, Cousins, Kelly, Lee, & McCaig, 2004). Çalışanların performansı aynı zamanda işlerine yönelik içsel memnuniyetlerine de bağlıdır. Eğer çalışanlar hem işlerinden hem de kurumdan memnunsalr, kurumun hedeflerine ulaşması için iyi performans göstermeye daha hevesli olurlar (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre okul iklimi ile bireysel performansları arasındaki ilişkinin 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	120	44.9
	Erkek	147	55.1
Yaş Grubu	20-30 yaş arası	28	10.5
	31-40 yaş arası	95	35.6
	41-50 yaş arası	95	35.6

	51 yaş ve üzeri	49	18.4
Medeni Durumu	Evli	208	77.9
	Bekar	59	22.1
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	30	11.2
	6-10 yıl arası	29	10.9
	11-15 yıl arası	54	20.2
	16-20 yıl arası	61	22.8
	20 yıl ve üzeri	93	34.8
Öğrenim Durumu	Ön lisans	28	10.5
	Lisans	185	69.3
	Yüksek Lisans	54	20.2
	Toplam	267	100.0

p &lt;.05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 55,1'inin erkek olduğu; % 35,6'sının 31-40 yaş ve 41-50 yaş arası olduğu; % 77,9'unun evli olduğu; % 34,8'inin 20 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu ve % 69,3'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, 23 maddeden oluşan Okul İklimi Ölçeği, Canlı ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. Gözcü (2019) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .90 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	267	1.39	5.00	4.0951	.49250	-1.415	.149	1.138	.297
Bireysel iş performans ölçeği	267	2.63	5.00	4.0073	.43447	.125	.149	.198	.297

p &lt;.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 4,01±0,43 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 4,09±0,49 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	120	4.0870	.41289	-.244	265	.808
	Erkek	147	4.1017	.55033			
Bireysel iş performans ölçeği	Kadın	120	4.0377	.38629	1.034	265	.302
	Erkek	147	3.9825	.47000			

p &lt;.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

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Okul iklimi ölçeği	20-30 yaş arası	28	3.9084	.88634	Gruplar arası	1.960	3	.653	2.747	.043*	
	31-40 yaş arası	95	4.1240	.48286		Grup içi	62.559	263			.238
	41-50 yaş arası	95	4.0568	.38331		Toplam	64.519	266			
	51 yaş ve üzeri	49	4.2201	.34217					2.4>1		
	Total	267	4.0951	.49250							
Bireysel iş performansı ölçeği	20-30 yaş arası	28	4.0658	.51381	Gruplar arası	1.245	3	.415	2.229	.085	
	31-40 yaş arası	95	4.0510	.46136		Grup içi	48.965	263			.186
	41-50 yaş arası	95	3.9158	.35251		Toplam	50.210	266			
	51 yaş ve üzeri	49	4.0666	.45981							
	Total	267	4.0073	.43447							

p &lt; .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(3,263); .043). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 31-40 yaş arası grup ile 51 yaş ve üstü grupların okul iklimi algısı 20-30 yaş arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

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	208	4.1695	.33790	3.215	64.220	.002*
	Bekar	59	3.8327	.78422			
Bireysel iş performansı ölçeği	Evli	208	4.0509	.40953	3.127	265	.002*
	Bekar	59	3.8537	.48613			

p &lt; .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 medeni durumlarına göre değiştiği ortaya çıkmıştır. Buna göre evli öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının bekarlardan daha yüksek olduğu 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

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Okul iklimi ölçeği	1-5 yıl arası	30	3.9029	.82988	Gruplar arası	1.775	4	.444	1.853	.119	
	6-10 yıl arası	29	4.0570	.62068		Grup içi	62.744	262			.239
	11-15 yıl arası	54	4.1844	.45576		Toplam	64.519	266			
	16-20 yıl arası	61	4.0677	.38632							
	20 yıl ve üzeri	93	4.1351	.36147							
Total	267	4.0951	.49250								
Bireysel iş performansı ölçeği	1-5 yıl arası	30	4.0491	.49042	Gruplar arası	.785	4	.196	1.040	.387	
	6-10 yıl arası	29	4.0635	.51652		Grup içi	49.425	262			.189
	11-15 yıl arası	54	4.0556	.50476		Toplam	50.210	266			
	16-20 yıl arası	61	3.9154	.33388							
	Total	267	4.0073	.43447							

20 yıl ve üzeri	93	4.0085	.40093
Total	267	4.0073	.43447

p &lt; .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 bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algıları mesleki deneyim farklılıklarına göre değişmemektedir.

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

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Okul iklimi ölçeği	Ön lisans	28	3.9767	.84750	Gruplar arası Grup içi Toplam	.457 64.062 64.519	2 264 266	.229 .243	.942	.391
	Lisans	185	4.1137	.43962						
	Yüksek Lisans	54	4.0926	.41455						
	Total	267	4.0951	.49250						
Bireysel iş performansı ölçeği	Ön lisans	28	3.9417	.49855	Gruplar arası Grup içi Toplam	.185 50.025 50.210	2 264 266	.093 .189	.488	.614
	Lisans	185	4.0071	.44126						
	Yüksek Lisans	54	4.0419	.37585						
	Total	267	4.0073	.43447						

p &lt; .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul iklimi ölçeği ve bireysel iş performansı algılarının eğitim durumu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

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

**Tablo 8.** Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Okul iklimi ölçeği	267	4.0951	.49250	1	.554**
2 Bireysel iş performansı ölçeği	267	4.0073	.43447		1

\*\*p &lt; .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .554; 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 9.** Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Bireysel İş Performansı Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	2.007		10.783	.000					
Okul iklimi Ölçeği	.488	.554	10.824	.000*	1.000	.554 <sup>a</sup>	.307	.304	.000 <sup>b</sup>

p &lt; .05

Öğretmenlerin okul iklimi algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R=.554; R<sup>2</sup>= .307; Uyarlanmış R<sup>2</sup>=.304) F(1,265)= 117,168; 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= 10,824; 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 % 48,8 artırmaktadır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, okul ikliminin bireysel performansına etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 55,1'inin erkek olduğu; % 35,6'sının 31-40 yaş ve 41-50 yaş arası olduğu; % 77,9'unun evli olduğu; % 34,8'inin 20 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu ve % 69,3'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel iş performansı ölçeği aritmetik ortalaması 4,01±0,43 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 4,09±0,49 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Oluremi'ye (2013) göre bireysel performans, kendisine verilen görev ve sorumlulukların belirli bir süre içerisinde yerine getirilmesinde elde edilen sonuç ve iş davranışıdır. Öğretmenler, öğrencilerin eğitiminde önemli bir varlık olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise eğitim dünyasında öğrenci ve öğretmen arasındaki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile gerek bilginin edinilmesinde gerekse de öğrencilerin kişiliklerinin geliştirilmesinde öğrenme ve öğretme faaliyetlerinde öğretmenler, önemli bir faktör haline gelmektedir (Allen, Hyde, Whannel ve O'Neill, 2017).

Öğretmenin bireysel anlamdaki performans kalitesi, onun öğrenci başarısındaki rolünü önemli hale getirmektedir. Ancak bu rol eğitim bağlamından, okul ikliminden ve öğrenci özelliklerinden ayrı düşünülemez. Ayrıca öğretmenlerin özgüvenli olması, öğrencilere rahat bir ortam yaratması, öğrencilerle etkileşimi sürdürmesi ve iletişimi sürdürmesi öğrencilerin öğrenmeye katılımlarını arttırabilir. Okul ikliminin uygun olması öğretmenlerin başarılarını olumlu etkilemektedir (Ambussaidi ve Yang, 2019).

Mevcut araştırmada; öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının kadın ve erkeğe; mesleki deneyime ve öğrenim durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak okul iklimi ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş arası grup ile 51 yaş ve üstü grupların okul iklimi algısı 20-30 yaş arası gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Yine öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının medeni durumlarına göre değiştiği ortaya çıkmıştır. Buna göre evli öğretmenlerin okul iklimi ve bireysel iş performansı algılarının bekarlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile bireysel iş performansı genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin okul iklimi algıları bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 48,8 artırmaktadır.

Bu sonuçlara göre; öğrenci öğrenmesini artırmak için öğretmenlerin bireysel performanslarının üst seviyede olması gerekmektedir. Bunun içinde yöneticilerin okul iklimini uygun hale getirilmesi önerilmektedir.

#### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı %50 olup eşit düzeydedir.

#### Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

#### 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 güvenilirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 1797-1811.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., & Keller, S. B. (2003). Supervisory Coaching Behaviour, Employee Satisfaction and Warehouse Employee Performance: A Dyadic Perspective in the Distribution Industry. *Human Resource Development Quarterly*, 435-458.
- Fullan, M. (2003). Leadership for the 21st century; breaking the bonds of dependency. *Educational Leadership*, 6-10.
- Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. (2016). Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 197-204.
- Gonzalez, T. (2012). Keeping kids in schools: Restorative justice, punitive discipline, and the school to prison pipeline. *Journal of Law and Education*, 281-335.
- Greenway, G. H. (2017 ). *Relationship Between School Climate and Student Achievement* . Georgia: Georgia Southern University.
- Günbayı, I. (2007 ). School Climate And Teachers' Perceptions On Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools . *The Turkish Online Journal of Educational Technology*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business Unit Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 268- 279.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice, (7th ed.)*. Ankara: Nobel.
- 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.
- Mackay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & McCaig, R. H. (2004). Management Standards and Work-Related Stress in the UK: Policy Background and Science. *International Journal of Work, Health and Organizations*, 91-112.
- McCoy, D. C., Roy, A. L., & Sirkman, G. M. (2013). Neighborhood crime and school climate as predictors of elementary school academic quality: A cross-lagged panel analysis. *American Journal of Community Psychology*, 128-14.
- 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.
- Zullig, K. J., Huebner, E. S., & Patton, J. M. (2010). Relationships among school climate domains and school satisfaction. *Psychology in the Schools*, 133-145.

## EXTENDED ABSTRACT

This research aimed to examine whether the school climate has an effect on individual performance, according to teachers' opinions. 55.1% of the teachers participating in the research were male; 35.6% are between



31-40 years old and 41-50 years old; 77.9% were married; It was determined that 34.8% had professional experience of 20 years or more and 69.3% had a bachelor's degree. In addition, it is seen that the arithmetic mean of the individual job performance scale is  $4.01 \pm 0.43$  and the arithmetic mean of the school climate scale is  $4.09 \pm 0.49$ , above the average.

This research was designed with the relational screening model. Appropriate (purposive) sampling technique, a non-probability sampling type, was used in the selection of the study group (Şimşek & Yıldırım, 2013).

As a data collection tool, the School Climate Scale, consisting of 23 items, was developed by Canli et al. (2018). The scale internal consistency alpha value was found to be .93. The Individual Job Performance Scale, adapted to Turkish by Gözcü (2019), was used. It consists of 19 questions. The scale internal consistency alpha value was found to be .90. Statistical analyzes were performed with the IBM SPSS package program. The suitability of continuous variables to normal distribution was tested with the Skewness and Kurtosis test.

School climate is a relatively permanent attribute of the school environment that is experienced by teachers, students, and staff, influencing their behavior and based on their collective perceptions of behavior in schools (Hoy & Miskel, 2005). School climate describes the atmosphere, working conditions, and job demands in a school. Many researchers have suggested that variables associated with school climate, such as social support, caring classroom, teacher engagement, and student-teacher relationships, are not only desirable but prerequisite for positive behavior change (Zullig, Huebner, & Patton, 2010). Schools are also hierarchical organizations. The board of education is usually at the top of the hierarchy, followed by the superintendent, principals, and teachers. In terms of responsibility, students are accountable to teachers; Principals are responsible to the inspector, and the inspector is responsible to the education inspector. Structurally, there is a set of superior-subordinate relationships in schools. Functionally, this hierarchy of relationships (principal to teacher, teacher to student, etc.) is the basis for allocating and integrating roles, personnel, and facilities to achieve school goals. Operationally, educational organizations are people-intensive, so the process in schools takes place in person-to-person interaction (Günbayı, 2007).

Every educational organization has a climate that distinguishes it from other schools and affects the behavior and feelings of teachers and students towards that school. Climate has been variously defined by authors as the perceived subjective effects of the formal system, the informal style of managers, and other important environmental factors that influence the attitudes, beliefs, values, and motivations of people working in a particular organization. The personality of an organization; workplace atmosphere, which includes a complex mix of norms, values, expectations, policies, and procedures that influence individual and group behavioral patterns; generalized perceptions that people use when thinking about and describing the organizations in which they work; employees' perceptions of events, practices, and procedures, as well as their perceptions of the behaviors that are rewarded, supported, and expected within an organization; It is the result of cognitive appraisals or evaluations of environmental factors in terms of the meanings they acquire for the individual and is not an evaluation of what organizational members believe the organization should be like, but rather an evaluation of what is shared (Luthar, DiBattista, & Gautschi, 1997).

Performance includes the results of actions taken by employees based on their expertise and skills. In organizational settings, employee performance is the accumulated result of the skills, efforts and abilities of all employees who contribute to increased productivity leading to the achievement of the organization's goals. Improved organizational performance indicates efforts towards goal attainment while requiring greater effort in terms of improved employee performance (Ellinger, Ellinger, & Keller, 2003).

Employee performance is among the critical factors that contribute significantly to organizational success. Learning organizations play an important role in increasing employee performance by providing training and development to their employees (Gitongu, Kingi, & Uzel, 2016). Additionally, management standards for evaluating employee performance also play a critical role in improving employee performance as they provide a picture of actual performance and its alignment with metrics. If discrepancies are found, these standards help bring outcomes back to desired levels (Mackay, Cousins, Kelly, Lee, & McCaig, 2004). Employees' performance also depends on their intrinsic satisfaction with their jobs. If employees are satisfied with both their jobs and the organization, they will be more willing to perform well to achieve the organization's goals (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

In the current research; According to teachers' perceptions, school climate and individual job performance perceptions are different for men and women; It has been revealed that it does not vary according to professional

experience and educational status. However, the difference between the school climate and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of school climate in the group between the ages of 31-40 and the group aged 51 and over was higher than the groups between the ages of 20-30. No statistical difference was found between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the age groups. Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that teachers' perceptions of school climate and individual job performance vary according to their marital status. Accordingly, it was revealed that married teachers' perceptions of school climate and individual job performance were higher than single teachers.

Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between the general dimensions of the school climate and individual job performance of the teachers in the study. Additionally, teachers' school climate perceptions significantly 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 48.8%.

According to these results; In order to increase student learning, teachers' individual performances must be at a high level. In this regard, it is recommended that administrators make the school climate suitable.