

ÖRGÜTSEL SİNERJİ ÖLÇEĞİ: ÖLÇEK GELİŞTİRME, GEÇERLİK ve GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

ORGANIZATIONAL SYNERGIES SCALE: A STUDY of SCALE DEVELOPMENT, RELIABILITY and VALIDITY

Şenay Sezgin Nartgün², Sevgi Taşkın³

Başvuru Tarihi: 05.01.2024 Yayına Kabul Tarihi: 01.11.2024 DOI: 10.21764/maeuefd.1415079

Özet: Araştırmanın amacı örgütsel sinerjiyi ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirilmesidir. Araştırma, Türkiye'nin farklı illerindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlerden oluşan üç farklı grupta yürütülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmış, faktör yüklerinin ,909-,524 arasında değiştiği, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ise ($\chi^2/sd=4,12$, RMSEA=.061, NFI=.90, IFI=.92, CFI=.92, RFI=.89, PNFI=.82, AGFI=.80, GFI=.89, SRMR=.06) modelin mükemmel ve kabul edilebilir düzeyde uyum indekslerine sahip olduğu görülmüştür. Cronbach's alpha iç tutarlılık kat sayıları ($\alpha=.972$ - $\alpha=.792$) ve madde-toplam korelasyonları ($r=.87$ -.96) ile ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Örgütsel Sinerji Ölçeği 5'li Likert tipinde, ortak vizyon, süreç, inovasyon ve bütünleşme alt boyutları ve 30 madde ile son şeklini almıştır. Bolu ilinde görev yapan (N=787) öğretmenlerin örgütsel sinerjiye ilişkin betimsel analizi görüşleri toplam ölçek ve tüm boyutlarında "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Teacher, organizational synergy, scale development.

Abstract: The aim of the research is to develop a valid and reliable measuring instrument that measures organizational synergy. The research was conducted with three different groups of teachers in primary, secondary and high schools in different provinces of Turkey. Descriptive factor analysis (AFA) applied for the structure validity of the scale, where the factor loads vary between ,909-,524, as a result of confirmatory factor analysis (DFA) ($\chi^2/sd=4,12$, RMSE=.061, NFI=.90, IFI=.92, CFI=.92, RFI=.89, PNFI=.82, AGFI=.80, GFI=.89, SRMR=.06) model has been shown to have excellent and acceptable levels of compliance indexes. Cronbachs alpha is determined to be reliable in the scale with internal consistency multiples (.972-.792) and substance-total correlations ($r=.87$ -.96). The Organizational Synergy Scale is of the 5' Likert type and has taken the final form with the sub-dimensions of common vision, process, innovation and integration and 30 items. The descriptive analysis views of the teachers working in Bolu province (N=787) on organizational synergy were seen at the level of "agree on the total scale and all dimensions.

Keywords: Teacher, organizational synergy, scale development.

¹ Bu çalışma, sorumlu yazarın Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde hazırlamış olduğu "Öğretmenlerin Rezonans Liderlik ve Rol Fazlası Davranışları Üzerine Örgütsel Sinerjinin Aracı Rolü" adlı doktora tezinden üretilmiştir

² Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, szbn@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-5405-1655

³ (Sorumlu yazar) - Dr., MEB, reyyanbeyza_2004@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7335-334X

Giriş

Küresel alanda yaşanan hızlı değişimler eğitim örgütlerini de etkisi altına almış ve örgütsel değişim zorunlu hale gelmiştir. Eğitim örgütlerinin oluşan rekabet ortamında eğitsel hedeflerine ve stratejik başarıya ulaşabilmeleri için tüm paydaşlar tarafından algılanan etkin bir örgütsel sinerji ortamına sahip olmaları önem kazanmaktadır (Töremen & Karakuş 2007). Aynı zamanda örgütsel sinerjinin, okulların başarılı bir eğitim kurumu olabilmeleri yönünde öğretmenler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır (Goleman, 2021). Bu kapsamda öğretmenlerin okulun amaçları etrafında buluşarak aynı frekansta eğitsel çaba, tutum ve davranış ortaya koymaları, okulda sinerjik bir atmosferin oluşmasını desteklemektedir (Benecke, 2008).

21. Yüzyılın değişen koşullarına karşı okulların, dinamik ve yeniliklere açık bir rekabet ortamı oluşturabilmeleri için örgütsel sinerjinin gücünden faydalanarak okulu bu yönde yapılandırmaları gerekmektedir (Koçak, 2019). Bu bağlamda bir okulda birbirinden bağımsız gibi görünen öğretmenler arasında kurulan ilişki ağlarıyla sinerji oluşturabilecek senfoniye oluşturmak, okulun rakiplerine oranla bir adım önde olmasını sağlayacaktır (Pink, 2009). Yapılan araştırmalarda eğitsel eylemlerde eş zamanlı ve kolektif çabayı teşvik eden okul yapısının örgütsel sinerjinin kurulmasına katkı sağladığı vurgulanmaktadır (Gürlek, 2010). Eğitsel anlamda örgütsel sinerji incelendiğinde öğretmenlerin bireysel potansiyellerini birleştirerek elde edilen toplam etkinin, öğretim süreçlerine yansımaları olarak tanımlanabilir. Örgütsel sinerjinin okulda birleştirici etkisi, öğretmenlerin birbirlerini tamamlayan, paydaşları ile uyumlu davranışlar sergileyen ve eğitsel başarıda çarpan etkisi oluşturan ortamlara dönüştürmektedir (Robinson, 2009).

Örgütsel sinerji sosyal bir topluluk olan okullarda farklı kişilikleri ve farklı yetenekleri, çeşitli kaynaklar etrafında birleştirerek, öğretmenlerde tamamlanma duygusu oluşturmaktadır (McKibben, 2008). Bu açıdan örgütsel sinerjinin amacı, okulda bireysel değer ve ihtiyaçlardan çok, ortak değer ve ihtiyaçların doğru olarak anlaşılmasını sağlamak ve böylece öğretmenler üzerinde domino etkisi oluşturarak motivasyonlarını artırmaktır (Brown, 2006).

Örgütsel sinerji öğretmenlerin mesleki performanslarını, okula olan bağlılıklarını, üstlendikleri sorumluluklarını, okulun hedeflerini gerçekleştirme de vizyon oluşturmaktadır (Benecke, Schurink & Roodt, 2007). Bu sayede öğretmenlerin okulda etkili öğretimsel uygulamalarını

gerçekleştirebilme ve yüksek işlevli sınıf ortamlarını oluşturabilme yönünde motivasyonlarının artırdığı belirtilmektedir (Keleş & Cömert, 2023).

Bu bakımdan okulun başarıya odaklanması doğrultusunda mevcut örgüt yapısını geliştirmek, motivasyon düzeyini, etkinliğini ve verimliliğini artırabilmek için örgütsel sinerji etkileyici bir değişkendir. Başarılı örgütler, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için örgütsel sinerjinin hedef kitle üzerinde oluşturduğu ortak duygu ve düşünceleri etkin hale getirerek örgütsel yapı ve süreçleri yenileyebilmektedir (Duman, 2021). Eğitim örgütlerinde sinerji, öğretmenlerin öğrenme ortamlarını örgütleyerek, öğretim uygulamalarının çok yönlü bileşenlerinin desteklendiği, öğretimin niteliğini artırıldığı, varlık sebebi olan eğitsel amaçlarını gerçekleştirildiği bir kurum haline getirmektedir (Yıldırım, 2021). Bu kapsamda mevcut araştırmada örgütsel sinerjinin okulun ve öğretmenlerin akademik performansı üzerindeki etkisi ve eğitim sistemine olan getirileri eş zamanlı olarak incelenmiştir.

Araştırma, eğitim örgütlerinde örgütsel sinerjinin, öğretmenlerin tutum ve davranışlarını değiştirebilme gücünün olduğunu ortaya koyması bakımından da önemlidir. Buna göre araştırmada, eğitim örgütlerinde gerçekleşen eğitimsel ve öğretimsel faaliyetlerin başarıya ulaşabilmesi için oluşturulan örgütsel sinerjinin gücünün ne kadar etkili olduğunu ortaya koyabilmek ve alanyazına katkı sağlamak amacıyla Örgütsel Sinerji Ölçeğinin geliştirilmesine karar verilmiştir. Ayrıca bu çalışma, gelecekte eğitim örgütlerinde, benzer konularla ilgili yapılacak çalışmalara kaynak oluşturması ve güncel bilgi sağlaması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel Sinerji

Sinerji kavramı kelime olarak Yunanca “sinergos” “birlikte çalışma” anlamına gelen bir kelimedir (Chen, 2007). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise sinerji ‘artı güç’, ‘görevdaşlık’ olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Sinerji, ‘bir işi yapmak ve sonuçlandırmak için varılan ortak istektir (Lin, 2000). Sinerji, bir iş biriminde en verimli işi üretme yeteneği olarak belirtilmektedir (Jansen, 2000). Mintzberg (2014) ise sinerjiyi $2+2=5$ ifadesi ile sayılarla çarpan etkisi oluşturduğunu vurgulamaktadır. Alan yazında en genel anlamı ile sinerji, farklı bilgi ve becerilere sahip olan, çeşitli etkenlerle bir araya gelen bireyler arasında, ortak duygu ve hedef birliği oluşturularak gerçekleşen amaçlı iş birliği sonucunda ortaya çıkan üst düzey başarı olarak ifade edilmektedir (Climer, 2016; Ersoy, 2019; Papatya, 1997; Töremen, 2001).

Günümüzde eğitim alanında yenilikçi yöntemler, yaklaşımlar ve teknolojileri öğretim programlarında verimli ve işlevsel olarak sürdürülebilmesi için yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların sinerji yönünde ortak hareket etmeleri gerektiği belirtilmektedir (Steinfeld, 2001). Bu bağlamda son yıllarda başarılı örgütler “ben” yerine “biz” anlayışı ile örgütsel faaliyetleri yürütmekte olup aynı yönde hareket eden örgüt üyelerinin birlikteliğinden elde edilen güç ile başarılı sonuçlara ulaşmayı bilmektedir (Papatya, 1997).

Örgütsel sinerji, okulun stratejik gelişim planının hazırlanması ve uygulanması sürecinde, öğretmenlere yenilikçi bakış açısı ve vizyon kazandırmaktadır (Burke, 1983). Aynı zamanda örgütsel sinerji, ilgileri ve beklentileri farklı olan öğretmenlerin anlaşmalarını kolaylaştıran, sınıf içinde ve dışında etkin rol üstlenen, katılımcı ve destekleyici bir öğretmen profili oluşturmaktadır (Sawyer & Dezutter, 2009). Örgütsel sinerjinin gücüyle öğretmenlerin temel görevi olan mesleki faaliyetlerini etkili ve verimli şekilde kullanan, bu görev kapsamında kendisine sunulan fırsatları okul ve eğitsel ortamları geliştirme yönünde kullanan, okulun çıkarlarını ön planda tutan niteliklere sahip bireylere dönüşebildiği ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi & Moneta, 1996).

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sinerji

Eğitim örgütlerinde örgütsel başarının sürdürülebilir olabilmesi için öğretmenler arasında sinerjik bir okul atmosferinin oluşması gerekmektedir (Climer, 2016). Sinerjik bir okul ortamı ise öğretmenlerin sahip olduğu performans düzeylerini beklenenden daha fazla sergileyebildikleri, dinamik bir eğitsel süreç olarak ifade edilebilir. Örgütsel sinerjinin öğretmenler üzerinde pozitif enerji yükleme, eğitsel değişimleri ve gelişmeleri iyi takip edebilme, okulda öğrenme iklimini analiz etme gibi önemli etkileri görülmektedir (McKibben, 2008).

Eğitim örgütlerinde örgütsel sinerjinin tüm paydaşlar tarafından güçlü bir şekilde algılanması, okulda eğitim hedeflerine ulaşma noktasında ortak etkileşim ve iş birliğinin yürütülme süreçlerini kolaylaştırmaktadır (Çetin & Döş, 2014). Aynı zamanda okul ortamında oluşan örgütsel sinerji, okulun vizyon, misyon, değer ve eğitim hedeflerinin gerçekleşmesi yönünde mesleki çaba gösteren öğretmenlerin, okula olan aitlik ve adanmışlık duygularının artmasını da tetiklemektedir (Tosun & Bostancı, 2019).

Yapılan araştırmalarda okulda, her yeni ve farklı eğitsel amaçlara ulaşılması için sinerjinin tekrarlanması sayesinde öğretmenlerin inançları, beklentileri doğrultusunda bir ekip dayanışmasını

oluşturduğu belirtilmektedir (Çelik, 1997). Müjdeci’de (2020) sinerjinin hakim olduğu bir okul ortamında, ortak vizyon oluşturma, değişen ve dönüşen koşullara karşı okulu hazırlama, öğretmenlerin mesleki gelişimini ve okula olan inançlarını artırma gibi somut çıktılarının elde edilmesine neden olduğu ifade edilmektedir. Gürlek (2010) ise sinerjinin, okulda bulunan öğretmen ve öğrenciler tarafından olumlu bir şekilde algılanması ile güçlü bir örgüt yapısına sahip olmasını ve okulda sunulan eğitimin diğer okullardan farklılaşan bir eğitim kurumuna dönüşmesini sağlayıcı etki oluşturduğuna işaret etmektedir.

Temel girdi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde, sinerjik okul uygulamaları sonucunda, okulun tamamında oluşan olumlu etkileşim, eğitsel faaliyetlerde daha enerjik bir performans sergilenmesi ve bu durumun da öğrencinin akademik başarısına pozitif yönde yansımaya katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Müjdecı, 2020). Bu yüzden örgütsel sinerjinin eğitim örgütlerinin doğasına uygun bir şekilde; içerdiği boyutları, katkıları her yönü ile ortaya konulmasıyla rakipleri arasında fark oluşturan okullar kategorisinde değerlendirilebilir (Döş, 2013). Bu çerçevede yapılan çalışmaya göre örgütsel sinerji aracılığıyla okulun günün ihtiyaçlarına cevap veren, kendisini yenileyen, çevresi ile etkileşimde bulunan, bilgiyi üreten ve yayılmasını sağlayan dinamik eğitim örgütlerine dönüşeceği düşünülebilir. Bu düşüncelerden hareketle örgütsel sinerjinin öğretmen görüşleri doğrultusunda kurulan bağ ile eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasındaki rolü ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel sinerjinin alanyazındaki eksikliklerin giderilmesi ve yeni bakış açılarının geliştirilmesi önemli görülmektedir.

Amaç

Araştırmada literatür incelemesi sonucunda Türkiye’de yürütülmüş olan Akpolat ve Levent (2018) tarafından öğretmenlere dönük olarak geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği’nin Geliştirilmesi” çalışmaya ulaşılmış olup bu çalışma dışında geliştirme/uyarlama çalışmalarına rastlanmamıştır. Bu bakımdan insan iletişim ve etkileşiminin önemsendiği okullarda, eğitim kurumu olmanın yanı sıra güçlü bir örgüt yapısına sahip olması gerektiği söylenebilir. Bu bağlamda, başarılı bir eğitim kurumunun oluşturulabilmesi için okulların olmazsa olmazı sayılan öğretmenlerin etkili bir örgütsel sinerjiye inanmaları gerekmektedir. Ayrıca mevcut eğitim politikalarının uygulama yeri olan okullarda öğretmenlerin örgütsel sinerjiyi desteklemeleri ile eğitim sisteminin gelişimine değer kattıkları görülmektedir. Alanyazındaki çalışmalar göz önüne alındığında bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin örgütsel sinerjiye ilişkin algı düzeylerini

belirlemektir. Bu amaçla Örgütsel Sinerji Ölçeği geliştirilerek, öğretmenlerin görüşlerini belirlemek için betimsel analizi yapılmıştır. Böylece araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinerjiden etkilenme düzeylerinin ortaya konulması ve eğitim kurumlarına yönelik önemli bulguların elde edilmesi beklenmektedir. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışmakta olan öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

Yöntem

Bu araştırma 2021–2022 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezinde resmi okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini belirlemek amacıyla 5’li likert tipinde bir ölçek geliştirme çalışmasıdır. Araştırma nicel araştırma yönteminden olan ilişkisel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki parametre arasında beraber olarak değişimin varlık ya da seviyesini saptamayı hedefleyen bir modelidir (Karasar, 2012).

Çalışma grubu

Araştırmada birbirinden bağımsız üç farklı çalışma grubundan veriler toplanmıştır. Bu kapsamda birinci grup; araştırmanın ana çalışma grubunu oluşturmakta olup araştırmanın betimsel analizlerini yapmak için Bolu’da ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 787 öğretmenden veriler toplanmıştır. İkinci grup; açımlayıcı faktör analizi (AFA) ile güvenirlik analizlerinin yapmak için 412 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Üçüncü grup ise; doğrulayıcı faktör analizini (DFA) yapmak için 350 öğretmene ulaşılarak verilerin toplanması sağlanmıştır. Araştırmada her üç grubun örneklemini, evrenden uygun örnekleme yöntemi ile seçilen öğretmenler oluşturmaktadır. Uygun örnekleme yöntemi, evrenden kolayca erişilebilir ve araştırmaya katılmak isteyen bireylerin örnekleme dahil edilmesini sağlayan bir yöntemdir (Şencan, 2005). AFA, DFA ve betimsel analizleri yapmak için verilerin toplandığı çalışma gruplarına ait veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcıların (Çalışma Evreni) Kişisel Değişkenleri

Özellikler	Kategoriler	1.Grup		2.grup (AFA)		3.Grup (DFA)	
		f	%	f	%	f	%
Cinsiyet	Kadın	481	61.1	221	53,6	193	55,1
	Erkek	306	38.9	191	46,4	157	49,9
Medeni	Evli	636	80.8	308	74,7	275	78,6
Durum	Bekâr	151	19.2	104	25,3	75	21,4
Mesleki	1-10 yıl	145	18.4	155	37,6	74	21,1
Kıdem	11-20 yıl	332	42.2	196	47,5	125	35,7
	21 yıl ve üzeri	310	39.4	61	14,8	151	43,1
Öğrenim	Lisans	565	71.7	324	78,6	248	70,9
Durumu	Lisansüstü	222	28.3	88	21,3	102	29,1
Okul Türü	İlkokul	237	30.2	135	24,2	151	43,1
	Ortaokul	168	21.3	156	37,8	38	10,9
	Lise	382	48.5	121	29,3	161	46,0
Branş	Sınıf Öğretmeni	146	26,5	12	2,9	146	41,7
	Sözel	209	33,8	126	30,5	105	30,0
	Sayısal	266	19,8	178	43,2	66	18,9
	Yetenek	155	19,9	96	23,3	33	9,4
Toplam		787	100.0	412	100.0	350	100.0

Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Geliştirilme Süreci

Ölçek geliştirme sürecinde önerilen farklı adımlar olsada araştırmada (Wymer & Alves, 2012; Erkuş, 2014; Güngör, 2016; De Vellis, 2016) tarafından belirlenen adımlar takip edilmiştir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde takip edilen adımlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Ölçek Geliştirme Adımları

Adım	İşlem
1. Adım	Ölçülecek davranışın belirlenmesi
2. Adım	Madde havuzunun oluşturulması
3. Adım	Ölçme formatının belirlenmesi
4. Adım	Uzman görüşlerinin alınması
5. Adım	Madde ekleme
6. Adım	Ölçeğin uygulanması
7. Adım	Maddelerin değerlendirilmesi
8. Adım	Ölçek uzunluğunun optimizasyonu

Tablo 2'deki adımların izlendiği ölçek geliştirme çalışmasında ilk adım; ölçülecek davranışı belirlemek olup ikinci adım ise madde havuzunu oluşturmaktır. Madde havuzunun oluşturulması aşamasında örgütsel sinerji ile ilgili alanyazında yer alan teorik bilgi doğrultusunda 65 madde yazılmıştır. Madde havuzu oluşturulurken, ölçülmek istenen her değişkenin madde havuzunda yeterince kapsanıyor olması gerekmektedir (Clark & Watson, 1995; DeVellis, 2016; Hinkin, Tracey & Enz, 1997). Sonrasında ise madde havuzuna yeni maddeler eklemek amacıyla hedef grupta yer alan öğretmenlere yarı yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme formu hazırlanmış ve öğretmen görüşleri doğrultusunda toplam 90 madde yazılmıştır. Oluşturulan madde havuzunun uygunluğuna yönelik hedef grupla benzer özelliklere sahip üç branş öğretmeni, bir felsefe öğretmeni ve dil uzmanından görüş alınmıştır. Uzmanların görüşleri doğrultusunda, maddeler revize edilmiş, benzer maddeler ya da hedef gruba uygun olmadığı görülen maddeler elenerek 70 maddelik ilk taslak ölçek ortaya çıkmıştır.

Madde havuzunun oluşturulmasının ardından bir diğer adım olan “ölçme formatının belirlenmesi” aşamasına geçilmiş ve aday ölçeğin 5’li likert formatında “Kesinlikle katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılmıyorum” şeklinde seçeneklerin derecelendirilmesine karar verilmiştir.

Ölçek geliştirmede bir sonraki adım olarak belirlenen kapsam geçerliliğinin sağlanması amacı ile yeterli sayıda uzman görüşlerinin alınmasına önem verilmelidir (Otrar & Argın, 2015; Lawshe, 1975; McMillan & Schumacher, 2010).

Yazılan maddelerin ölçmeye konu olan özellik ile olan uygunluğunun değerlendirilmesi ve varsa öneriler doğrultusunda düzenlemelerin yapılması amacıyla 10 uzmana başvurulmuştur. Uzmanlar daha önce ölçek geliştirme çalışmaları yapmış olan 5 profesör (eğitim yönetimi alanında), 1 doçent (eğitim yönetimi alanında), 2 doktor öğretim üyesi (eğitimde ölçme ve değerlendirme, eğitim yönetimi) ve 2 doktordan (dil ve eğitim yönetimi alanında) oluşmaktadır.

Uzman görüşlerini belirlemek amacıyla 4’lü derecelendirme kapsam geçerliliği değerlendirme formu kullanılmıştır. Formda uzmanlara her bir madde için belirtilen “*madde uygundur*”, “*madde kullanılabilir ancak uygun değildir*”, “*madde uygun değildir*” ve uzmanların görüşlerini bildirecekleri “*öneri*” ifadelerini içeren form sunulmuştur. Kapsam çözümlemesi olarak belirtilen

bu süreçle ölçeğin, ölçmeye yöneldiği yapının yapı geçerliğini artırma, madde analizleri ve kontrolü gibi çeşitli avantajlar sağlayan kullanışlı bir ölçek hazırlamak amaçlanmıştır.

Daha sonra uzman görüşlerinden yola çıkılarak kapsam geçerlik oranları ile indeksi hesaplanmıştır. Bu hesaplama Lawshe (1975) tekniğinde maddeyi uygun bulan uzman sayısının toplam uzman sayısına bölerek hesaplanmıştır.

Bu aşamada maddelere ilişkin kapsam geçerlilik oranları (KGO) belirlenmiş ve bunun sonucunda hangi maddelerin kalacağına karar verilmiştir. Tablo 3’de kapsam geçerliliği değerlendirme formu verilmiştir.

Tablo 3

Kapsam Geçerliliği Değerlendirme Formu

Koşul	Derece
Madde uygundur.	1
Madde kullanılabilir ancak uygun değildir.	0
Madde uygun değildir.	-1
Maddeyle ilişkin düzeltme öneriniz varsa belirtiniz	

Lawshe (1975) tekniğinden faydalanılarak hesaplanan kapsam geçerlik oranları 0,30 ile 1,00 arasında değişmektedir. Uzmanlarca yapılan değerlendirmede, her bir madde için sağlanması gereken minimum değer için 0.80 ($\alpha=0,05$) ölçüt olarak belirlenmiştir (Lawshe, 1975). Bu doğrultuda belirlenen kapsam geçerliliği değerlendirme formuna göre elde edilen nitel veriler değerlendirilmiş, gereken minimum değeri (KGO>0.80, $\alpha=0,05$) sağlayamayan, 0.80’in altında olan maddeler çıkartılmıştır. Buna göre çalışma kapsamından 31 madde çıkarılmış ve 39 maddelik aday ölçek oluşturulmuştur. Bu aşamadan sonra oluşturulan aday ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasına geçilmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) verilerini elde etmek için aday ölçek, Siirt’in Kurtalan ilçesinde ilkököl, ortaokul ve tüm lise türlerinde görev yapan öğretmenlere Google Forms üzerinden 412 öğretmene dağıtılmıştır. Elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına karar verebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı ve Barlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Tablo 4’de örgütsel sinerji ölçeğinin KMO ve Bartlett Test sonuçları verilmiştir.

Tablo 4

Örgütsel Sinerji Ölçeğinin KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		.943
	X ²	14283.886
Bartlett's Test of Sphericity	df	.74
	P	.000

Tablo 4’de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değerleri incelenmiş olup KMO değerlerinin 0.50 ile 1 arasında değiştiği ve bu değerlerin kabul edilebilir değerler olduğu (Büyüköztürk, 2005) belirtilmiştir. Aday ölçeğın KMO değerinin .943 değeri ile DeVellis’in (2016) ifade ettiğı kriterleri karşıladığı ve mükemmel bir değeri olduğu tespit edilmiştir. Bartlett Küresellik Testi değeri ise ($x^2=14283.886$; $p=.000$) olup örneklem yeterliliğı için anlamlı olduğu belirtilmiştir. Bu analizler sonucunun istenen değeri elde edilmesiyle (AFA) çalışmaları yapılmıştır.

Aday ölçeğın (AFA) aşamasında faktör sayısını belirleyebilmek için özdeğeri, varyans yüzdeleri ve çizgi grafiğı değeri (Büyüköztürk, Akgün, Çakmak, Demirel & Karadeniz, 2017) analiz edilmiştir. Buna göre belirlenen grafik kriterlerine (Çokluk, Şekercioğlu, & Büyüköztürk, 2012) ilişkin elde edilen değeri Tablo 5’de sunulmuştur.

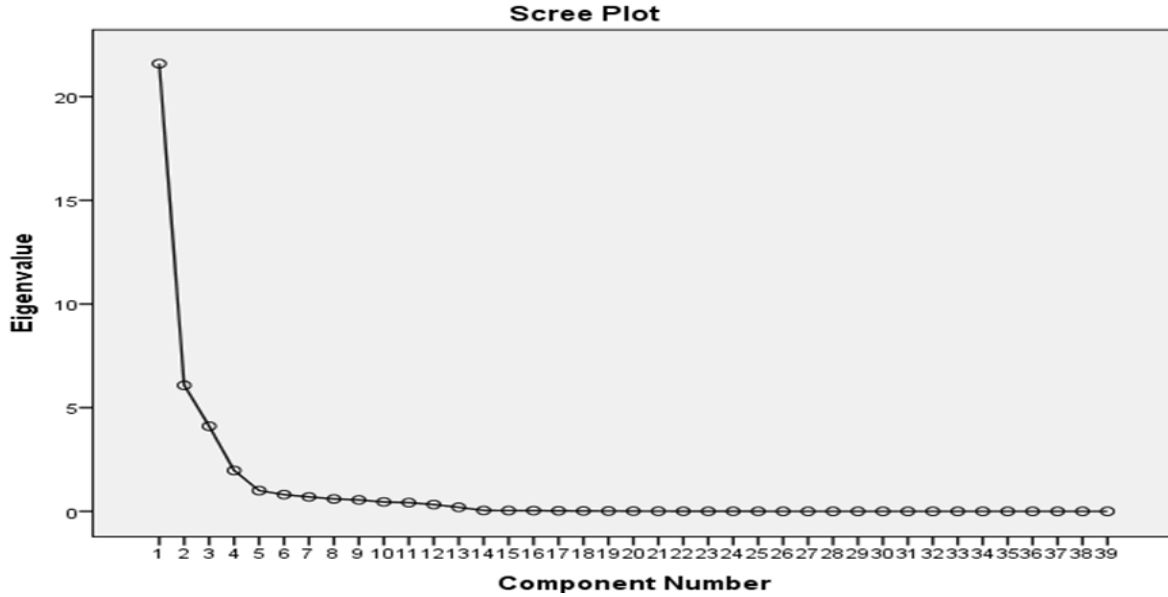
Tablo 5

Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Boyutlarının Özdeğeri ve Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri

Faktör	Başlangıç özdeğeri			Açıklanan Varyans		
	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	15,584	39,959	39,959	15,584	39,959	39,959
2	3,410	8,744	48,702	3,410	8,744	48,702
3	1,936	4,963	53,666	1,936	4,963	53,666
4	1,471	3,771	57,437	1,471	3,771	57,437

Tablo 5 incelendiğinde öz değeri analizi sonucuna göre aday ölçeğın öz değeri 1’den büyük değeri sahip olan dört boyuttan oluştuğı tespit edilmiştir. Faktör sayısını belirlemek için bir diğeri veri olan varyans değeri (Çokluk ve diğ., 2012), birinci boyut % 39,959’unu, ikinci boyut% 8,744’ünü, üçüncü boyut % 4,963’ünü, dördüncü boyutun % 3,771’ini toplam varyansı açıkladığı tespit edilmiştir. Aday ölçeğın toplam varyans % 57,437 değeri belirlenen %40 ile %60 değeri arasında olduğu (Büyüköztürk ve diğ., 2017), bu değeri yeterli bir değeri söylenebilir.

Bir diğer veri olan çizgi grafiği, faktör sayısını belirleyen ve öz değerleri içeren bir grafik olup (Altunışık ve diğ., 2007) Şekil 1’ de aday ölçeğin çizgi grafiği verilmiştir.



Şekil 1
Örgütsel sinerji ölçeği özdeğer çizgi grafiği

Şekil 1 çizgi grafiği incelendiğinde çizginin kırılma noktaları ve dengeye ulaştığı öz değerlere göre kırılma noktasının 4 noktada gerçekleştiği bu sonucun öz değer ve varyans analizi sonuçlarının tutarlı olduğunu göstermektedir.

Faktör sayısını belirlemek için elde edilen özdeğer, varyans yüzdeleri ve yamaç grafiğinden (çizgi grafiği) elde edilen veriler doğrultusunda örgütsel sinerji ölçeğinin maddelerinin dört alt boyut etrafında şekillendiği görülmektedir. Araştırmada aday ölçeğin maddelerinin faktör yükleri tespit edilmiş ve Tablo 6’da örgütsel sinerji aday ölçek maddelerinin faktör yük değerleri sunulmuştur.

Tablo 6

Örgütsel Sinerji Aday Ölçek Maddelerin Faktör Yük Değerleri

Madde Numarası	Faktör1	Madde Numarası	Faktör2	Madde Numarası	Faktör3	Madde Numarası	Faktör4
1	.910	14	.772	25	.772	33	.831
2	.910	19	,319*	24	.762	36	.831
4	.910	18	.762	22	.737	38	.831
7	.910	13	.760	26	.549	35	.567
10	.909	11	.737	20	.524	34	.567
6	.906	16	.737	27	.524	29	.567
9	.753	15	.549	21	.658	31	,302*
		12	,330*				

		17	,329*	23	,377*	28	.908
3	.752					37	.908
8	.736					30	,340*
5	,302*					39	,302*
						32	,305*

*Faktör yük değerlerinin 0.45 altında olan maddeler

Madde analizinde (Büyüköztürk ve diğ., 2017) madde faktör yük değerlerinin 0.45 ve daha yüksek olması gerektiğini belirtmiştir. Araştırmada maddelerin faktör yük değerlerinin alt sınırı olarak 0.45 alınmıştır. Belirlenen bu değer altında olan Tablo 6 incelendiğinde 5.12.19.23.39.17.30.31. ve 32. maddeler aday ölçekten çıkarılmış ve aday ölçeğin madde sayısı 30'a düşürülmüştür.

Alanyazında belirlenen faktör yüklerinin altında en az üç maddenin olması gerektiği belirtilmekte olup araştırmada ise bu durumun sağlandığı aday ölçekteki tüm alt boyutların en az üç maddeden oluştuğu görülmektedir (Şahin & Gürbüz, 2016).

Örgütsel sinerji ölçeğinin altboyutlarının isimlendirilmesinde maddelerin içerikleri ve alanyazın incelenerek belirlenmiştir. Boyutlar isimlendirilirken madde numaraları küçükten büyüğe doğru sıralandırılmıştır. Bu bağlamda örgütsel sinerji ölçeğinin boyutları ortak vizyon, süreç, inovasyon ve bütünleşme alt boyutları olarak belirlenmiştir. Tablo 7'de aday ölçeğin dört alt boyutu ve bu boyutlarda yer alan maddelere yer verilmiştir.

Tablo 7

Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Boyutları ve Bu Boyutlardan Yük Alan Maddeler

Boyutlar	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1.Ortak vizyon boyutu	9	1,2,3,4,6,7,10,9,8
2.Süreç boyutu	6	14,18,13,11,16,15
3.İnovasyon boyutu	7	25,24,22,26,20,27,21
4.Bütünleşme boyutu	8	33,36,38,35,34,29,28,37

Tablo 7 incelendiğinde AFA sonucunda aday ölçeğin ortak vizyon boyutu (9 madde), süreç boyutu (6 madde), inovasyon boyutu (7 madde), bütünleşme boyutu (8 madde) üzerinden 4 alt boyut ve 30 maddeyi kapsadığı belirlenmiştir. Bu adımdan sonra aday ölçeğin güvenilirlik ve toplam korelasyon değerlerine bakılmıştır (Büyüköztürk ve diğ., 2017). Tablo 8'de aday ölçeğin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı sonuçları sunulmuştur.

Tablo 8

Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Ölçeği'nin Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Cronbach's alpha (α)
1.Boyut	.792
2.Boyut	.827
3.Boyut	.856
4. Boyut	.847
Toplam	.972

Tablo 8'de boyutları belirlenen aday ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık testi değerlerinin; 1.boyut $\alpha=.792$, 2.boyut $\alpha=.827$, 3.boyut ise $\alpha=.856$, 4.boyut ise $\alpha=.847$ değerlerinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin toplam iç tutarlılık değerinin ise $\alpha=.972$ olmasının istenen iç tutarlık katsayı değerleri olan 0.70 değerinin üstünde olduğu güvenilir bir ölçek değerini içerdiği belirlenmiştir (Altunışık, Bayraktaroğlu, Coşkun & Yıldırım, 2007; Büyüköztürk ve diğ., 2017; Şencan, 2005).

Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplamasından sonra örgütsel sinerji ölçeğinin boyutları arasındaki korelasyon işlemine geçilmiştir. Boyutlar arasındaki ilişkileri belirlemek için aday ölçeğe yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı analiz sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Örgütsel sinerji ölçeğinin boyutları arasındaki Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı

Boyutlar	Ortak vizyon boyutu	Süreç boyutu	İnovasyon boyutu	Bütünleşme boyutu
Ortak vizyon boyutu	1.00			
Süreç boyutu	0.93	1.00		
İnovasyon boyutu	0.87	0.93	1.00	
Bütünleşme boyutu	0.89	0.96	0.91	1.00

** $p < .01$

Tablo 9 incelendiğinde analiz sonuçlarına göre ortak vizyon boyutu ile süreç boyutu ($r=.93$; $p<.000$) arasında; ortak vizyon boyutu ile inovasyon boyutu ($r= 0.87$; $p<.000$) arasında; ortak vizyon boyutu ile bütünleşme boyutu ($r=.89$; $p< .000$) arasında; süreç boyutu ile inovasyon boyutu ($r=.93$; $p< .000$) arasında; inovasyon boyutu ile bütünleşme boyutu ($r=.91$; $p< .000$) ve süreç boyutu ile bütünleşme ($r=.96$; $p< .000$) boyutları arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA ile dört boyut olduğu tespit edilen aday ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için veri toplama uygulaması 2020-2021 eğitim-öğretim yılı güz döneminde, uygulama alanı dışında olan Çorum, Bursa, Kocaeli, Ankara’da görev yapan 350 öğretmene www.googleforms üzerinden uygulama yapılmıştır. DFA için örneklem büyüklüğünün normal dağılan verilere göre ölçekteki madde sayısının (1:5) oranında karşıladığı görülmüştür (Büyüköztürk ve diğ., 2017). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) çalışmaları için ulaşılan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 10’da verilmiştir.

Şimşek (2007) DFA çalışmalarının aday ölçeğinin belirlenen uyum iyiliği değerlerinin tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Tablo 11’de örgütsel sinerji ölçeğinin DFA ile elde edilen uyum iyiliği indekslerine ait değerler verilmiştir.

Tablo 11

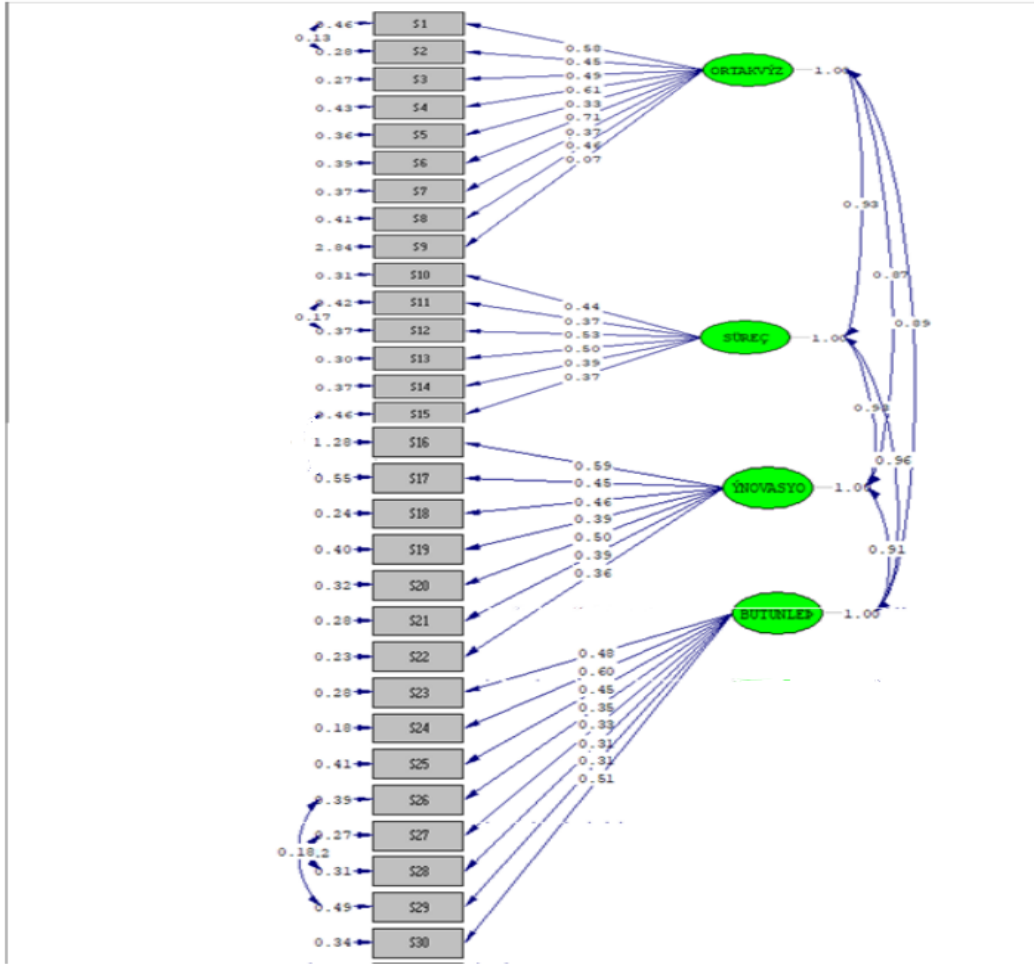
Örgütsel Sinerji Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Elde Edilen Uyum Değerleri	Sonuç
(χ^2 /sd) (CMIN/DF)	≤ 3	$\leq 4-5$	4,12	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.90	0.92	Kabul edilebilir
AGFI	0.90	$\geq 0,85$	0,80	Kabul edilebilir
GFI	≥ 0.90	$\geq 0,85$	0.89	Kabul edilebilir
IFI	≥ 0.95	$\geq 0,90$	0.92	Kabul edilebilir
NFI	≥ 0.95	$\geq 0,90$	0.90	Kabul edilebilir
PNFI	≥ 0.50	≥ 0.95	0.82	Mükemmel uyum
RFI	≥ 0.95	$\geq 0,90$	0.89	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0,06-0,08	0,061	Kabul edilebilir
SRMR	≤ 0.05	0,06-0,08	0.062	Kabul edilebilir

Tablo 11 incelendiğinde örgütsel sinerji ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu ki-kare (χ^2) iyilik uyumu değerinin χ^2 /sd=4,12 bulunmuş olup kabul edilebilir düzeyindedir (Çokluk ve diğ., 2012). Araştırmada GFI (iyilik uyum indeksi) 0.89; AGFI (düzeltilmiş iyilik uyum indeksi) 0,80; CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) 0.92; NFI (normlaştırılmış uyum indeksi) 0.90; IFI (fazlalık uyum indeksi) 0.92; RFI (görelî uyum indeksi) 0.89, PNFI ise 0.82 olarak tespit edilmiştir. Buna göre GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, IFI ve RFI uyum indeksleri için uyum değeri 0.90 kabul edilebilir; mükemmel uyum değeri ise 0.95 ve üstü değerler olarak belirtilmektedir (Şimşek, 2007).

Bu bilgiler ışığında örgütsel sinerji ölçeğinin GFI, AGFI; CFI, NFI, IFI ve RFI uyum uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu, PNFI uyum iyiliği değerinin ise mükemmel düzeyde olduğu görülmektedir.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde RMSEA değeri 0,061 olarak tespit edilmiş olup kabul edilebilir düzeydedir (Çokluk ve diğ., 2012; Şimşek, 2007). Araştırmada SRMR değeri (standardize edilmiş ortalama hataların karekökü) 0.062 olarak bulunmuş, uyum değeri olarak kabul edilebilir bir değer olduğu belirtilmiştir (Andersen & Gerbing, 1984; Cole, Tucker & Friedman, 1987; Marsh, Balla & McDonald, 1988). Bu durumda aday ölçeğin korelasyon sonuçları desteklenmiş ve DFA modelin istenen uyum iyiliği değerlerini içerdiği tespit edilmiştir (bkz. Şekil 2).



Şekil 2
Örgütsel sinerji ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu

Buna göre AFA ve DFA analizlerinde ölçek doğrulanmış olup 4 faktör ve 30 maddeden oluşan örgütsel sinerji ölçeği elde edilmiştir (Şekil 2). Son aşamada uzman görüşleri doğrultusunda düzeltmeler yapılarak Örgütsel Sinerji Ölçeği asıl uygulama için hazır hale getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Madde havuzunun oluşturulması ile geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılarak son şekli verilen Örgütsel Sinerji Ölçeği, Bolu ilindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 787 öğretmene uygulanmıştır. Örgütsel sinerji ölçeğinin toplam Cronbach Alpha değeri ,97 olarak bulunmuştur.

Örgütsel sinerji ölçeğinin son uygulaması sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Dağılımın normal olarak değerlendirilebilmesi için ön koşullardan biri olan Çarpıklık ve Basıklık sayılarının (-3, +3) veya (-2,+2) değerler arasında olması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007). Araştırmada sinerji ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir limitler arasında olduğu için normallik varsayımının karşılandığı ve veri setinin normal dağıldığı söylenebilir. Tablo 12’de örgütsel sinerji ölçeğinin normallik testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 12

Örgütsel Sinerji Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Toplam	-641	2,175
Bütün_top	-,789	1,735
Süreç_top	-,973	2,362
Vizyon_top	-1,07	2,331
İnov_top	-,896	2,250

Son aşamada ise araştırmaya yönelik yapılan betimsel analizinde standart sapma (SS) ve aritmetik ortalama (X) değerleri tespit edilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel sinerjiye yönelik standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13

Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeyleri ve Boyutlarına İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	(\bar{X})	SS
Örgütsel Sinerji Ölçeği	787	3,99	,557
Ortak vizyon boyutu	787	3,94	,624
Süreç boyutu	787	4,06	,598
İnovasyon boyutu	787	4,01	,583
Bütünleşme boyutu	787	4,03	,591

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin (\bar{X}) =3,99 “Katılıyorum”, boyutları olan Ortak Vizyon boyutunda (\bar{X} =3,94), Süreç boyutunda (\bar{X} =4,06), İnovasyon boyutunda (\bar{X} =4,01), Bütünleşme boyutunda (\bar{X} =4,03)) ait görüşleri de "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin bütün ölçek ve boyutlarında "katılıyorum" düzeyinde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Buna göre elde edilen verilere göre öğretmenlerin Süreç ve Bütünleşme boyutlarında daha yüksek aritmetik ortalama değerlerine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda Örgütsel sinerji ölçeği ve boyutlarında öğretmen görüşlerine ait standart sapma değerleri incelendiğinde görüşlerin homojen olduğu ve öğretmenlerin aynı yönde düşündükleri söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Sinerji Ölçeğinin geçerlik-güvenirlilik çalışmalarından sonra üç farklı kademedeki (ilkokul, ortaokul ve lise) görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin ortaya çıkarılması amacıyla 787 öğretmenden elde edilen verilerle araştırmanın betimsel analizi yapılmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında öncelikle değişken ile ilgili alanyazın taranmış olup aday maddeler oluşturulmuş ve uzman görüşleri alınmış ve geçerlilik kapsamı tespit edilmiştir. Oluşturulan aday ölçeğin geçerlik ve güvenirlik testlerine geçilmiş, bu kapsamda ölçeğin AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre dört boyutlu ve otuz maddelik yeni bir ölçek elde edilmiş ve DFA analizinde ise ölçeğin yeterli uyum iyiliğine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu adımdan sonra aday ölçeğin güvenirlik çalışmalarının tespiti için ölçeğin toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının, .97 olduğu tespit edilmiş olup ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir. Daha sonra aday ölçeğin madde-toplam puan korelasyon analizleri için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı testi yapılmış olup ölçeğin boyutlarının pozitif yönlü ve

anamlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda Örgütsel Sinerji Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur. Yapılan istatistiksel çalışmaların ardından yapılan betimsel analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinerji ölçeği ve tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin “Katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin “katılıyorum” olarak belirlenmesi; sinerjik okul atmosferinin öğretmenler üzerinde bireysel çabalarından elde edecekleri eğitsel kazanımlardan daha fazlasını elde edebileceklerine olan inançlarının tam olduğu şeklinde ifade edilebilir. Eğitim örgütlerinde örgütsel sinerji düzeyinin yüksek olması ve paydaşları tarafından desteklenmesi öğrencilerin ve okulun akademik başarılarını artırıcı etki oluşturabileceği gibi öğretmenler arasında farklı bir enerji ortaya çıkmasına da neden olacağı söylenebilir. Bu bağlamda okulun doğal ikliminde oluşan sinerji, öğretmenler arasında bütünleşme, işbirlikçi yaklaşım ve yardımsever davranışlar sergilemelerini teşvik etmektedir. Ayrıca öğretmenlerin, eğitim hedefleri doğrultusunda üst düzey performans sergilemelerine neden olmakta ve beklentilerin üzerinde verimli ve üretken bireyler haline dönüştürücü etki oluşturduğu söylenebilir. Örgütsel sinerji, öğretmenlerin okula olan bakış açılarını değiştirerek bağlılık ve aitlik düzeylerini de artırarak üstlendikleri görevlerin ötesinde, insiyatif alarak okula ve sınıf iklimine özverili davranışlar sergilemelerine neden olduğu belirtilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin Ortak Vizyon boyutunda “Katılıyorum” olarak belirlenmiştir. Eğitim ve öğretim etkinliklerinin yürütüldüğu okullarda öğretmenler, aralarında oluşan sinerjik etkiyle, belirledikleri ortak vizyon etrafında bütünleşerek gerçekleştirilmesi yönünde üst düzey çaba sergiledikleri belirtilmektedir (Acar, 2019). Akademik başarının zorunlu olduğu eğitim kurumlarının, planladıkları vizyonlarının sürdürülmesi açısından önemli olan nokta öğretmenlerin sinerjik iklimde güdülenmesi, işbirlikçi ve yenilikçi davranışlar ortaya koymaları beklenmektedir. Öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda oluşturulan vizyonu benimsemesi ve sahiplenmesi ile üst düzey performans gösterdikleri ve mesleki faaliyetlerini yerine getirirken bu yönde proaktif davranışlarda buldukları belirtilmektedir (Çağlar, 2001). Bunun nedeni ise öğretmenlerin ortaya koyduğu vizyoner davranışları ile okulun amaç ve hedeflerini gerçekleştirme, belirsizliklerle karşılaşıldığında problemlerin nedenlerini belirleme, okulla ilgili eylem ve kararları uygulama, okulun bütününe veya herhangi bir boyutuna ilişkin bir karmaşıa durumunda okul yararına fırsat ve çözümler üretme, okulla ilgili konularda

yapıcı fikir ve önerileri geliştirme gibi becerilerinin üst düzeye sahip olduğu (Motowidlo, 2000) yönünde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin vizyoner davranışları ile öğretim kalitesini etkileme, sınıfta öğrencilerin öğrenme ortamlarını geliştirme, her türlü teknolojik eğitsel uygulamaları kullanabilme, sınıf motivasyonu ve öğrencilerin akademik başarısını artırma yetkinlikleri ile güçlü bir bağ olduğu ortaya konmuştur (Acar 2019; Fındıkçı, 1999; Çağlar, 2001; Çelik, 1997). Yapılan çeşitli araştırmalarda ise eğitim örgütlerinin, başarı için gerekli olan şartların başında gelen değişim ve dönüşümün gerçekleşmesinde, eğitsel faaliyetlerin dinamik bir şekilde yürütülmesi ve okulun sürdürülebilir varlığının devam ettirebilmesi için okulun yapısına uygun tüm paydaşların onayladığı ortak vizyona sahip olması gerektiği (Çetin, 2009; Polat & Celep, 2008) görüşü ile ortak vizyonu destekleyen bulgular sunulmaktadır.

Eğitim örgütlerinin en önemli hedefi olan akademik başarının var olabilmesi için okulda yürütülen eğitsel süreçlerin yönetici ve öğretmenler tarafından hedefler doğrultusunda uygulanması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Scott & Bruce, 1994). Başarı odaklı eğitim örgütlerinde süreç, belirlenen amaçlar doğrultusunda eğitsel faaliyetlerin yürütülmesinde nasıl yaklaşılması gerektiğine dair yapı ve metodolojiler geliştirmekle ilerlemektedir (Wageman, 2008). Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin süreç boyutunda “katılıyorum” şeklinde olup en yüksek ortalamaya sahip olması öğretimsel faaliyetlerin etkin bir şekilde ilerlemesi için istenilen bir sonuç olduğu söylenebilir. Bu sonuca dayalı olarak eğitsel amaçlar çerçevesinde yürütülen sürecin esas uygulayıcıları olan öğretmenler tarafından desteklemesi, mevcut imkanları kullanarak yeni fikir ve projeler üretmesi, uygulama sırasında kullanılacak yöntem ve teknikleri belirlemesi gibi pozitif davranışlar sergilemesinin büyük önem taşıdığı söylenebilir. Okulun belirlenen hedef ve amaçları yönünde ilerlemesinin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini üst düzey performans sergileyerek, öğretimsel süreçlere odaklanmalarına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Acar, 2013; Scott & Bruce, 1994). Bu bağlamda öğretimsel süreçlerin başarılı bir şekilde ilerlemesi, öğretmenlerin olumlu duygular içerisinde fikir ve davranışlarına yansıyan, mesleki açıdan kendilerini geliştirmelerine katkı sağlayan, motivasyonlarını artıran dinamik bir unsur olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca eğitsel süreçlerin planlanan metodlar ve stratejiler doğrultusunda uygulanması, okulun etkili ve verimli sonuçlar elde etmesi ile doğru orantılı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Gharajedaghi, 2011).

Okulun, eğitsel koşulların değişime uğraması nedeni ile inovasyonun takip edilmesi bu doğrultuda yeni hedeflerin belirlenmesi, katkı sağlayan fikir ve önerilerle geliştirilmesi konusunda en büyük yardımcısının öğretmenler olduğu bilinen bir gerçektir (Amabile, 1983). Her okulun hedef ve amaçlar doğrultusunda inovasyon sürecinin, eğitsel faaliyetlere özgün olması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlaması ve yürüttüğü öğretim uygulamalarını desteklemesi gerekmektedir (Gruber & Wallace, 1999). Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin İnovasyon boyutunda “katılıyorum” şeklinde ortalamaya sahip olması okulun gelişmesinde yenilikçi eğitsel amaç ve davranışların benimsenmesi ve bu yönde sınıf içi öğretimsel faaliyetlerin düzenlenmesini destekleyen bir sonuç olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuca dayalı olarak eğitim örgütlerinde sürdürülebilir bir eğitim için geleceği tasarlamak, değişimi gerçekleştirmek ve eğitsel koşulları günün şartlarına göre düzenlemek ancak inovasyona açık okul ortamında gerçekleşmektedir. Öğretmenlerin bu doğrultuda benimsediği inovatif davranışlar okulun gelişimini sağlamakla birlikte eğitsel faaliyetlerde rakipleri arasında fark atabilecek konuma yükselmesini sağlayacak bir güç olarak nitelendirilebilir. Günümüzün rekabetçi eğitim ortamları düşünüldüğünde öğretmenlerin inovatif davranışları önemli katkılar sağlamakla birlikte okul ve sınıf içi verimli eğitim ortamları hazırlama, yüksek motivasyon ile etkili bir performans sağlamaları beklendiği söylenebilir.

Eğitim örgütlerinde, okulun amaçlarını benimseyen, okulun gelişimine ve başarısına derinden bağlı olan öğretmenlerin üst düzey performansla mesleki sorumluluklarını yerine getirmektedir (Bıyık & Aydoğan, 2014). Okulun ortak amaç ve hedefleri etrafında birleşen, işbirlikçi yaklaşım sergileyen öğretmenlerin okul ile bütünleşebildikleri bu doğrultuda okulda güven ikliminin oluştuğu ve birbirlerine karşı hesap verebilir davranışlar ortaya koyduğu görülmektedir (Duman, 2021). Öğretmenlerin örgütsel sinerjiye yönelik görüşlerinin Bütünleşme boyutunda “katılıyorum” olarak belirlenmesi ile Süreç boyutundan sonra elde edilen ikinci en yüksek ortalamaya sahip olan bir sonuçtur. Bu sonuca dayalı olarak okul ile bütünleşmiş öğretmenlerin mesleki sorumluluklarında daha etkili ve verimli bir şekilde yerine getireceği, eğitsel amaçlar doğrultusunda okul ile aynı yönde hareket edeceği, yapılan faaliyetlere gönüllü olarak katılacağı ve okulun başarısı için elinden gelen çabayı göstereceği şeklinde yorumlanabilir. Yapılan araştırmalar belirlenen hedefler doğrultusunda bütünleşen öğretmenler arasında farklı fikirler olsa bile okul adına en iyi eğitsel sonuçlar elde etmek için sahip olduğu mesleki potansiyelini ortaya koyacağını (Lencioni, 2002); okul ile bütünleşen öğretmenlerin eğitsel çalışmalarında olumlu öğrenme iklimi oluşturacağı ve bu

yönde başarılı ve etkili öğretimsel faaliyetler yürüteceğini (Nartgün & Taşkın, 2017) destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya destekleyen bir başka bulgu ise Aydın (2010) tarafından okula bağlı ve okul hedeflerini kendi hedefleri ile birleştiren öğretmenlerin, meslektaşları ile güçlü ilişkiler kurabildiği, aralarında bilgi ve tecrübe paylaşımı yapabildiklerini ve okul dışında da iletişimlerini sürdürme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir.

Sonuç olarak ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini ortaya koyabilmek amacıyla geliştirilen ölçek için toplanan veriler üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Analizler incelendiğinde, ölçeğin dört boyut (ortak vizyon, süreç, inovasyon ve bütünleşme) ve 39 maddeden oluştuğu görülmüştür. Yapılan istatistik analizler doğrultusunda ölçeğin ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılabilmesi ifade edilebilir.

Kaynakça

- Acar, A. Z. (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2),5-31.
- Acar, N. (2019). *Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışları ile kendi performansları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Akpolat, T. & Levent, A. F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeği'nin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2007). Sakarya Yayıncılık, 226.
- Amabile, T.M. (1983) The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357–376.
- Andersen, J. C. & Gerbing, D. W. (1984). On the meaning of within-factor correlated measurement errors. *Journal of Consumer Research*, 11, 572–580.
- Aydın, T. (2010). *İlköğretim okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile ilgili öğretmen görüşlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Benecke, G. (2008). *Synergy in a globally diversified organisation* (Doctoral Dissertation). University of Johannesburg, South Africa.
- Benecke, G., Schurink, W. & Roodt, G. (2007). Towards a substantive theory of synergy. *SA Journal of Human Resource Management*, 5(2), 9-19.
- Bennis, W. & Biederman, P.W. (1997). *Organizing genius: The secrets of creative collaboration*. Perseus Books, Cambridge.
- Bıyık, Y. & Aydoğan, E. (2014). Duygusal emek ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 159-180.
- Brown, A.D. (2006). A narrative approach to collective identities. *Journal of Management Studies*, 43, 731-753.
- Burke, J. B. (1983). Synergistic management: The task of the flight nurse. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 54(3), 261-262.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Atıf İndeksi, 1-360.
- Can, A. (2016). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504
- Clark, L. A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Climer, A. E. (2016). *The development of the creative synergy scale* (Doctoral Dissertation). Antioch University.USA
- Cole, G. E., Tucker, L. A. & Friedman, G. M. (1987). Absenteeism data as a measure of cost effectiveness of stress management programs. *American Journal of Health Promotion*, 1(4), 12-15.

- Csikszentmihalyi & Moneta, G. B., M. (1996). Algılanan zorlukların ve becerilerin öznel deneyim kalitesi üzerindeki etkisi. *Kişilik Dergisi*, 64(2), 275-310.
- Çağlar, İ. (2001). Yönetim-kültür bağlamında Türk yönetim modelinin saptanmasına yönelik kavramsal bir çalışma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 125-148.
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde kuramsal gelişmeler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9(9), 31-44.
- Çetin, R. B. & Döş, İ. (2014). Örgüt DNA'sı Ölçeği'nin geliştirilmesi ve MEB üzerine bir tarama çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31), 560-575.
- Çetin, S. (2009). Vizyon yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 95-103.
- Çokluk, Ö. Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik* (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. London, Sage publications, 26.
- Döş, İ. (2013). School DNA and its transfer. *American Journal of Human Ecology*, 2(1), 7-15.
- Duman N. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Ensign, P. C. (1998). Interrelationships and horizontal strategy to achieve synergy and competitive advantage in the diversified firm. *Management Decision*, 13-24.
- Erkuş, A. (2014). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme-I: Temel kavramlar ve işlemler*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Geschka, H. (1996). Creativity techniques in Germany. *Creativity and Innovation Management*, 5(2), 87-92.
- Gharajedaghi, J. (2011). *Systems thinking: Managing chaos and complexity: A platform for designing business architecture*. Elsevier.
- Goleman, D. (2021). *İşbaşında duygusal zekâ* (20. Baskı). (H. Balkara, Çev.) Ankara:Varlık Yayınları.
- Gruber, H. E. & Wallace, D. B. (1999). *Anlamak için vaka çalışması yöntemi ve gelişen sistemler yaklaşımı*. Yaratıcılık El Kitabı, 93.
- Güngör, A. (2016). Utangaçlık ölçeğinin geliştirilmesi geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(15), 17-22.
- Gürlek, Y. (2010). *Yatılı ilköğretim bölge okullarındaki yöneticilerin, öğretmenlerin ve diğer çalışanların sinerjik yönetime ilişkin görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eskişehir.
- Hinkin, T. R., Tracey, J. B. & Enz, C. A. (1997). Scale construction: Developing reliable and valid measurement instruments. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 21(1), 100-120.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaynak, İ. (2020). Örgüt kültürünün kurumsal imaja etkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5(2), 136-148.
- Keleş, S. & Cömert, M. (2023). Turkish Adaptation of the Resonant Leadership Scale for Principals: The Validity and Reliability Study. *E-International Journal of Educational Research*, 14(2).
- Kılıç S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.

- Koçak, D. (2019). Örgütsel adalet ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1001-1024.
- Koestler, A. (1989). *The act of creation*. London: The Penguin Group.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lee, S. (1993). Organizational change in research libraries. *Journal of Library Administration*, 18(3-4), 129-143.
- Lencioni, P. M. (2002). Make your values mean something. *Harvard Business Review*, 80(7), 113-117.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), 785-795
- Manning, S. (2005). Young leaders: Growing through mentoring. *Gifted Child Today*, 28(1), 14-20.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391.
- McKibben, B. (2008). *The bill mckibben reader: Pieces from an active life*. St. Martin's Griffin.
- Mcmillan, J. H. & Schumacher, S. (2010). *Research in education: Evidence-based inquiry, myeducationlab series*. Pearson, Sage Publications.
- Mintzberg, H. (2014). *Örgütler ve yapıları*. (Çev. Ed. A. Aypay). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Müjdeci, N. (2020). *Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sinerjik yönetim algıları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Nartgün, S. S. & Taşkın, S. (2017). Relationship between teacher views on levels of organizational support-organizational identification and climate of initiative. *Universal Journal of Educational Research*, 5(11), 1940-1954.
- Otrar, M. & Argın, F. S. (2015). Öğrencilerin sosyal medyaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 391-403.
- Papatya, G. (1997). İşletmelerin örgütsel verimliliğe ulaşmada yetki devri sorunu ve yönetici engeli. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 127-146.
- Pink, D. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. new york, ny: Riverhead Books
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Robinson, G. (2009). *A tragedy of democracy*. Columbia University Press.
- Sawyer, R. K. & Dezutter, S. (2009). Distributed creativity: How collective creations emerge from collaboration. *Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts*, 3(2), 81.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Seçer, İ. (2015). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi*. (2. Baskı).Ankara: Anı Yayıncılık.
- Steinfeld, R. J. (2001). *Coercion, contract, and free labor in the nineteenth century*. Cambridge University Press.
- Şahin, Z. G. & Gürbüz, R. (2016). Kaynaştırma öğrencilerini eğiten ortaokul öğretmenlerinin yeterlikleri üzerine. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 6(1), 138-160.
- Şeker, H. & Gençdoğan, B. (2014). *Psikolojide ve eğitimde ölçme aracı geliştirme* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.

- Şencan, H. (2005). *Güvenilirlik ve geçerlilik*. Hüner Şencan, Ankara.
- Şimşek, N. (2007). Sosyal bilgiler dersinde alternatif ölçme değerlendirme araçlarının kullanılması: Nitel bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 149-168.
- Şişman, M. (2012). *Eğitimde mükemmellik arayışı (Etkili Okullar)*. Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Tosun, A. & Bostancı, A.B. (2019). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1115-1127.
- Töremen, F. & Karakuş, M. (2007). Okullarda sinerjinin engelleri: Takım çalışması üzerine nitel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(1), 617-645.
- Töremen, F. (2001). Okul yönetiminde bir tür yaratıcılık: Sinerji. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 201-212.
- Türk Dil Kurumu, (2021). Büyük Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 18.06.2021, (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts).
- Wageman, R. (2008). *Senior leadership teams: What it takes to make them great*. Harvard Business Review Press.
- Wymer, W. & Alves, H. M. B. (2012). A review of scale development practices in nonprofit management and marketing. *Economics & Sociology*, 5(2), 143-151.
- Yıldırım, (2021). *Etkili lider sinerjik okul: Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Extended Abstract

Purpose

21. It is stated that against the changing conditions of the century, educational organizations must structure the school using the power of organizational synergy to create a competitive, dynamic and open-to-change educational environment (Kosak, 2019). In this context, it is important for teachers to develop common attitudes and behaviors in the direction of synergy. In schools, first of all, it is necessary to provide working environments with positive perceptions in which teachers can capture synergy (Goleman, 2021). In the researches, it is stated that the collaborative, optimistic, success-oriented behaviors of the school in the processes aimed at achieving the educational goals contribute to the establishment of organizational synergy in the school (Gerbek, 2010). The synergistic environment that occurs in educational organizations is one of the most fundamental variables that organizations must take advantage of in order to achieve their educational goals. When the organizational synergy is examined in the educational sense, it can be said that the total effect obtained by combining the individual potentials of the teachers is reflected in the teaching processes. This holistic impact of organizational synergy transforms schools into environments that complement each other, with an increasing force that drives them to behave in harmony with their stakeholders, and a multiplier effect on educational success (Robinson, 2009). Organizational synergy can therefore be expressed as a force that allows individuals with common goals to come together and achieve a higher impact than the sum of the effect they will create on their own. This can be defined as a dynamic structuring to achieve greater educational outcomes in education. At the same time, organizational synergy can be said to create a domino effect exponentially with the combination of different individual efforts. Organizational synergy in educational institutions paves the way for a holistic approach to the realization of the new goals set (Ersoy, 2019).

Methods

The aim of the research is to develop a valid and reliable measuring instrument that measures organizational synergy. The research was conducted with three different groups of teachers in primary, secondary and high schools in different provinces of Turkey. Descriptive factor analysis (AFA) applied for the structure validity of the scale, where the factor loads vary between ,909-

,524, as a result of confirmatory factor analysis (DFA) ($\chi^2/sd=4,12$, $RMSE=,0$, $IFI=.92$, $CFI=.92$, $RFI=.89$, $PNFI=.82$, $AGFI=.80$, $GFI=.89$, $SRMR=.06$) model has been shown to have excellent and acceptable levels of compliance indexes. Cronbachs alpha is determined to be reliable in the scale with internal consistency multiples ($.972-.972=.) and substance-total correlations ($r=.87-.96$). The Organizational Synergy Scale is of the 5' Likert type and has taken the final form with the sub-dimensions of common vision, process, innovation and integration and 30 items. The descriptive analysis views of the teachers working in Bolu province ($N=787$) on organizational synergy were seen at the level of "agree on the total scale and all dimensions.$

Results and Discussion

Analysis of the Organizational Synergy Scale developed by the researchers after validity-reliability studies obtained from 787 descriptive teachers for the purpose of revealing the views of teachers working in primary, secondary and high schools for organizational synergy. In the scale development studies, firstly the relevant literature was scanned, the substance pool was formed, the candidate materials were presented to the expert opinion and the validity scope was calculated. After these stages, the validity and reliability analysis of the candidate scale was passed and AFA and DFA analysis of the scale was performed. According to the AFA results, a new scale of four dimensions and thirty items was obtained and DFA analysis found that the scale had sufficient compliance goodness. After this step, it was determined that the total Cronbachs Alpha internal consistency coefficient of the scale was .972 for the determination of the reliability studies of the candidate scale and the scale was determined to be reliable. Pearson Moments Product Correlation Coefficient analysis was performed for substance-total score correlation values and it was determined that there was a significant relationship between dimensions. As a result of these analyzes made to test the reliability of the Organizational Synergy Scale, it was seen that the scale was a valid and reliable measurement tool at an adequate level.

It can be said that the high level of organizational synergy in educational organizations and the support of its stakeholders can have an effect that increases the academic achievements of the students and the school, as well as the emergence of a different energy among teachers. In this context, synergy in the natural climate of the school encourages integration among teachers, collaborative approach and helpful behavior. In addition, it can be said that teachers cause high-level performance in line with their educational goals and have a transformative effect on

expectations to become efficient and productive individuals. Organizational synergy can be stated that, beyond the tasks of teachers by changing their perspective on school and increasing their level of commitment and belonging, it can be stated that taking initiative causes them to exhibit selfless behavior to school and class climate.

ETİK BEYAN:

“Örgütsel sinerji ölçeği: Ölçek geliştirme, geçerlik ve güvenirlik çalışması” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 29/04/2021 tarih ve 2021/04 toplantısında değerlendirilerek 2020/183 protokol no ile etik olarak uygun bulunmuştur. Araştırmada veri toplama araçları, Bolu Valiliğinin 03/09/2021 tarih ve E39307281 sayılı onayı ile uygulanmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim.