

# ÖĞRETMEN ADAYI VE UYGULAMA ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞÜNE GÖRE ÖĞRETMENLİK UYGULAMASI YAPILAN OKULLARDA ÖRGÜTSEL İKLİM

Yard. Doç. Dr. Hikmet BAYRAM  
AİBÜ Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü

## Özet

Bu araştırmada, öğretmen adayları ve uygulama öğretmenlerinin görüşlerine göre öğretmenlik uygulamaları yönetiminde örgütsel iklim konusu ele alınmış, geliştirilen anket yardımı ile elde edilen veriler çözümlenip yorumlanarak gereken durumlarda önerilerde bulunulmuştur.

*Anahtar kelimeler:* Öğretmenlik uygulamaları, Örgüt iklimi.

## Abstract

In this study, considering the views of teachers in practice schools and pre-service teachers, the organizational climate has been under debate by the management of teaching practices, the data accumulated by means of a survey have been analyzed and interpreted. Finally, in agreement with these process, necessary suggestions have been made.

**Keywords:** Teaching Practices , Organizational Climate.

## GİRİŞ

Öğretmenlik uygulamaları, öğretmen yetiştirme programlarının önemli bir ögesi olarak algılanmaktadır. Ayrıca öğretmen adaylarının hizmet öncesi ve gerçek eğitim görevine başlamada özel bir önem taşıdığı bilinmektedir. Eğitim sistemimizin Türk Milleti'nin çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı konumuna gelmesini sağlayacak diğer bir anlatımla geleceğimizi hazırlayacak kuşakları yetiştirecek olan öğretmenlerin yetiştirilmesinde, okullarda yapılan öğretmenlik uygulamaları yönetiminde amaç-araç dengesi oluşturacak çalışmaların yapılması kaçınılmaz olmuştur. Eğitim bilimlerinde meydana gelen en son yenilikler öğretmenlik uygulaması programlarına aksettirildiğinde geleceğin koşullarında başarılı olacak öğretmen adayları yetiştirilebilir.

Öğretmenlik uygulamalarının yürütülmesi ve elverişli öğrenme ortamlarının hazırlanması bağlamında **“Yüksek Öğretim Kurumu-Dünya Bankası Milli Eğitimi Projesi Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi”** kapsamında yerli ve yabancı uzmanların işbirliğinde 1994-1998 yılları arasında yapılan çalışmalar sonucu **“Fakülte-Okul İşbirliği Kılavuzu”** hazırlanmıştır. Bu çalışma öğretmen adaylarının öğretmenlik yeteneklerini kazanması için düzenlenen bir uygulama sürecidir.

Bu işbirliğinin amacı, öğretmen adaylarının kazanmış oldukları alan bilgisi ve mesleki bilgi ve becerilerini etkili, verimli, güvenli olarak uygulamaları ve geliştirmeleri için görev ve sorumlulukların eğitim fakültesi ile uygulama okulu arasında paylaşılmasını sağlamaktır. Kılavuzda tarafların birbirlerinden beklentileri ayrıntılı biçimde belirtilmiş olup öğretmen adaylarının beklentileri de şu şekilde yer almaktadır: (Anonymous, 1998 a).

#### ***Öğretmen Adaylarının Beklentileri***

- Öğretmen adayına öğretmenlik becerilerini öğreneceği, deneyeceği, geliştireceği ve öğretmenlik mesleğinin tüm sorumluluklarını üstlenme fırsatı bulacağı bir okul ortamı sağlanması,
- Öğretmen adayına uygulama sürecinde okulda yapacağı etkinlikleri de içeren bir çalışma programı yapılması,
- Öğretmen adayına değişik sınıf düzeylerinde gözlem ve uygulama yapma olanağı sağlanması,
- Öğretmen adayına fakültede uygulama öğretim elemanının, okulda uygulama öğretmeninin destek ve rehberliğinin sağlanması,
- Öğretmen adayına okul deneyimi sırasında uygulama öğretim elemanı ile haftada bir kez gözlem raporu üzerinde görüşme olanağı sağlanması,
- Öğretmen adayının çalışmalarının programda belirtilen zamanlarda ilgililerce düzenli olarak gözlenmesi ve değerlendirilmesi,
- Öğretmen adayına değerlendirme ile ilgili dönüt verilmesi,
- Öğretmen adayına değerlendirme üzerinde uygulama öğretmeni ve uygulama öğretim elemanı ile gerektiğine görüşebilme fırsatının verilmesi,
- Öğretmen adayına okul deneyimi ve uygulama işlemlerinin önceden bildirilmesi.

Yine bu çalışmalara paralel olarak MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü tarafından **“Öğretmen Adaylarının Milli Eğitim**

**Bakanlığına Bağlı Eğitim-öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına ilişkin Yönerge**” hazırlanmış ve 28.07.1998 tarihinde kabul edilmiştir (Ananyous, 1998 b).

Bu çalışmalar fakülte-uygulama okulu işbirliğinin etkili biçimde yürütülebilmesi için bir başlangıçtır. Eğitimde her öğrenci ayrı bir amaç olarak düşünülmelidir. Okula göre öğrenci değil, öğrenciye göre okul anlayışı esas olmalıdır (Bilgen, 1994). Bu nedenle uygulama okulunun **“özel bir çevre”** olarak görevi öğretmen adaylarının beklentilerini karşılamasıdır. Diğer yönüyle, öğretmen adaylarının fakülte öğreniminden, gerçek eğitim görevine geçişi kuram ile uygulama arasında öğretme-öğrenme süreçlerine uygun biçimde bir kaynaşma gerektirmesidir (Alkan, 1987). Burada geliştirilmiş olan materyaller, kavramlar, kuramlar, ilkeler kullanıcılar tarafından uygulama okulunda uygulandıktan sonra fakültelerde yapılacak olan seminerlerdeki tartışmalara ve elde edilen dönütlere göre yeniden düzenlenmelidir. **“Fakülte-Uygulama Okulu İşbirliği”** kılavuzunda, bu geliştirme çalışmalarının bitmeyen bir süreç olarak kabul edilmesi ve konunun çok boyutlu irdelenmesi gerektiğinin vurgulanması, çalışmalarının geleceği açısından önem taşımaktadır. Sürecin işleyişinde kurumda oluşan örgütsel iklimin önemi ve gereği de açıktır.

Örgütsel iklim kavramı, Çetinkanat (1998) da **“örgüte kişiliğini kazandıran, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen ve ondan etkilenen, örgüt üyelerinin algılamasıyla işlerlik kazanan, örgüte uzun süreli egemen olan, ölçülebilir tüm özellikler dizisi”** anlamında kullanılmaktadır.

Litwin ve Stringer, örgüt iklimi boyutlarını ve bu boyutların örgüt üyelerinde uyandırdığı güdülerini incelediği araştırmasında, örgüt iklimine ilişkin sekiz boyut belirlemişlerdir (Ertekin, 1978). Bu boyutlar:

1. Sorumluluk alma,
2. Dayanışma ve arkadaşlık,
3. Ödüller ve cezalar,
4. Örgüt içi çatışmalar,
5. Etkinlik ölçümleri,
6. Örgütü benimseme,
7. Tehlikeyi göze alma ve
8. Örgüt yapısı'dır.

Litwin ve Stringer, motivasyon ve örgütsel iklim konusunda yaptıkları

araştırmada ise;

1. Otoriter yapıli iklim,
2. Demokratik, arkadaşıca ilişkilere dayalı iklim ve
3. Başarıya yönelik iklim

olmak üzere üç değişik iklim tipi saptamışlardır. Araştırma soucunda, yöneticilerin liderlik davranışlarının, farklı iklim tipleri oluşturmada etkisi olduğu görülmüştür (Çetinkanat, 1988).

Okulların iklimine ilişkin, Halpin ve Groft tarafından yapılan araştırmalarda iklim türleri altı kategoride yer almıştır (Bilgen, 1990);

1. Açık iklim,
2. Bağımsız iklim,
3. Kontrollü iklim,
4. Samimi iklim,
5. Babacan iklim ve
6. Kapalı iklim.

Güçlüol, "Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim" konulu araştırmasında iklim özelliklerine ilişkin sorularını dokuz kategoride toplamıştır. Bunlar:

1. Örgüt amaçlarını gerçekleştirme,
2. Örgütün yeterlilięi,
3. Örgüt çalışmalarında planlılık,
4. Örgüt personelinin yeterlilięi,
5. Örgüt çalışmalarının demokratikliği,
6. Örgütün personel politikası,
7. Üyelerin örgütten beklentileri,
8. Örgütte insan ilişkileri,
9. Görevi sevme ve önemine inanma.

Güçlüol araştırmasında, örgüt iklimini oluşturan faktörleri "güven", "doyum", "planlılık" ve "demokratiklik" olarak belirlemiştir (Güçlüol, 1979).

Sonuç olarak; örgüt iklimi örgütün amaç, yapı, süreç ve iklim boyutlarından biridir. Örgütün psikolojik yanını oluşturur. Bursalioęlu'na göre de; örgüt iklimi, kişiler ve gruplar arası ilişkilerin, örgüt amaçlarının gerçekleşmesi ile örgüt üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanma derecesinin ve örgütün içinde bulunduğu ortamın etkilerinin ürünüdür (Bursalioęlu, 1987).

Öğretmenlik uygulaması yapılan okullarda, örgütsel iklimin

oluşumunda olumlu göstergeler ile eğitici personelin davranışları şunlar olabilir (Bayram, 1998; Bilgen, 1990; Ertekin, 1978; Güçlüol, 1979):

- Öğretmen adaylarının, uygulama okulundaki öğretmen ve yöneticiler tarafından gelecekte meslektaş olacak bir birey olarak algılanması,
- Yöneticilerin, bireyler ve guruplar arasında olumlu ilişkiler kurulmasını sağlaması,
- Ortak kararların uygulanmasında öğretmen adaylarına örnek olma,
- Öğretmen adaylarına rehberlik yapmakta yeterli olma,
- Ortak kararların alınmasında öğretmen adaylarının görüşlerine değer verme,
- Birlikte iş üretmekten mutluluk duyma,
- Uygulama okulunun kural ve ilkelerine uyum gösterilmesi,
- Öğretmen adayları ile uygulama okulunda görev yapan yönetici, öğretmen ve öğrenciler arasında karşılıklı sevgi ve saygı, bağlılık olması,
- Öğretmen adaylarının sevinçli ve üzüntülü durumlarının paylaşılması,
- Uygulama okulunda çalışmanın çalışanları mutlu etmesi,
- Uygulama okulu yönetim biçiminin demokratik olması,
- Başarılı görülen öğretmen adaylarının ödüllendirilmesi,
- Öğretmenlik uygulamalarına ilişkin bilimsel ve teknolojik gelişmelerin izlenmesi,
- Öğretmenlik uygulamalarının geleceğine ilişkin planlar yapıp, düşünceler üretilmesi,
- Öğretmen yeterliliklerine sahip birey yetiştirildiğine inanma,

Öğretmen adaylarının uygulama okullarında etkin ve verimli çalışarak, mesleğe gereği gibi hazırlanabilmeleri için, okul yönetiminin insan ve madde kaynaklarını rasyonel biçimde kullanıp, olumlu örgütsel iklimin oluşmasına katkı sağlaması beklenir.

### **Problem**

Öğretmenlik uygulaması yapılan ilköğretim okullarında örgütsel iklim durumu nedir?

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Eğitim Fakültesi-Uygulama Okulu İşbirliği çerçevesinde Bolu ili ilköğretim okullarında yapılan öğretmenlik uygulamalarında, örgütsel iklim durumunu araştırmak, analiz edip

yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İlköğretim okullarında yapılan öğretmenlik uygulamalarında yönetiminde örgütsel iklim durumuna ilişkin olarak;
  - a. Öğretmen adayı
  - b. Uygulama öğretmeni görüşleri nelerdir?
2. Öğretmen adayı görüşleri ile uygulama öğretmeni görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

### **Sınırlılıklar**

Bu araştırma:

1. Öğretmenlik uygulaması yapılan Bolu ili ilköğretim okulları,
2. Uygulama okullarında oluşan örgütsel iklim boyutunun kavramsal düzeyde kesiti ve
3. Anketin uygulandığı zaman dilimi (Mayıs 2002) ile sınırlıdır.

### **Sayıtlar**

Bu araştırmanın dayandığı sayıtlar şunlardır:

1. Öğretmen adayları ve uygulama öğretmenleri anket sorularını yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.
2. Kullanılan teknikler araştırmanın amacına uygundur.

### **YÖNTEM**

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, verilerin toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### **Araştırma Modeli**

Bu çalışma, var olan durumu saptamaya yönelik betimsel türden bir araştırmadır.

Araştırma için toplanan veriler, veri toplama tekniğine göre adlandırılabilirdiğinden yapılan araştırma, bir “anket survey”dir (Kaptan, 1991) denebilir.

### **Evren-Örnekleme**

Bu araştırmanın evrenini Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı son sınıf öğrencilerinin uygulama yaptığı 9 ilköğretim okulunda görev yapan 112 öğretmen ile 308 öğretmen adayı oluşturmuştur. Anket uygulama

öğretmenlerinin tümüne iletilmiş geriye dönüş oranı yüzde 77'dir. Uygulama saatinde derste bulunan 124 öğretmen adayına uygulanmış ve tamamı geriye dönmüştür.

#### **Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Bilgisayar ortamında SPSS programı ile çözümlenen veriler aritmetik ortalama ve "t" testinden yararlanarak yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 alınmıştır.

Aritmetik ortalama ile yorumlama yapılırken 1.00-1.79 arasındaki değerler "Hiç", 1.80-2.59 arası değerler "Az", 2.60-3.39 "Orta", 3.40-4.19 arasındaki değerler "Çok" ve 4.20-5.00 arasında yer alan ortalama değerleri ise "Tam" derecesinde değer taşıdığı kabul edilmiştir.

Aritmetik ortalamaları 3.39 ve altında kalan özellikler, Balcı (1993) de vurgulandığı gibi belli bir düzeyde bulunmayan davranışlar olarak kabul edilmiştir.

#### **BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde, "Öğretmenlik Uygulamalarını Değerlendirme Anketi"ne yansıyan görüşlerden elde edilen bulgular yer almakta ve gerekli durumlarda yorum yapılmaktadır.

##### ***Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum***

İlköğretim okullarında yapılan öğretmenlik uygulamaları yönetiminde, örgütsel iklim durumuna ilişkin olarak; öğretmen adayları ve uygulama öğretmenleri görüşleri Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo 1'in incelenmesinden anlaşılacağı gibi öğretmen adaylarının görüşlerine göre uygulama okullarında en üst derecede oluşan örgütsel iklimine ilişkin beklenti ve davranışlar şöyle sıralanmıştır.

1. S.7'nin incelenmesinden anlaşılacağı gibi "Öğretmen adayları çalışma yaptıkları okulun kural ve ilkelerine uyum gösterirler" konusunda öğretmen adayları görüşleri  $\bar{x}=4.32$ , uygulama öğretmenleri görüşleri ise  $\bar{x}=4.45$  bulunmuştur.

**Tablo 1. Uygulama Okullarında Oluşan Örgütsel İklim Konusunda Denek Görüşleri**

Soru No	Beklenti ve Örgütsel Davranış	Denek Grubu			
		ÖĞRETMEN ADAYI N=124		UYGULAMA ÖĞRETMENİ N=86	
		X	SS	X	SS
1	Öğretmen adayı, uygulama okullarındaki öğretmen ve yöneticiler tarafından gelecekte meslektaş olacak bir birey olarak algılanır.	3.98	.98	4.43	.77
2	Uygulama okulu yöneticileri öğretmen adayları ile okul çalışanları arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını sağlar.	3.83	1.07	4.50	.74
3	Bu okulda, yöneticiler ve öğretmenler ortak kararların uygulanmasında öğretmen adaylarına örnek olur.	3.58	1.04	4.61	.59
4	Bu okulda uygulama öğretmenlerinin sahip oldukları yeterlikler (genel kültür, alan bilgisi, pedagojik formasyon) öğretmen adaylarına rehberlik yapmakta yeterlidir.	3.23	1.00	4.44	.67
5	Bu okulda yönetici ve öğretmenler alanla ilgili ortak kararların alınmasında öğretmen adaylarının görüşlerine değer verirler.	2.97	2.94	4.31	.88
6	Bu okulda öğretmenler, öğretmen adayları ile birlikte iş üretmekten mutluluk duyar.	3.25	1.94	4.41	.81
7	Öğretmen adayları çalışma yaptıkları okulun kural ve ilkelerine uyum gösterirler.	4.32	.73	4.45	.74
8	Öğretmen adayları ile uygulama okulunda görev yapan yönetici, öğretmen ve öğrenciler arasında karşılıklı sevgi, saygı ve bağlılık vardır.	3.73	.96	4.51	.71
9	Okul yöneticileri ve uygulama öğretmenleri öğretmen adaylarının sevinçli ve üzüntülü anlarından haberdar olur ve paylaşma arzusu gösterir.	2.87	1.22	4.27	.87
10	Öğretmen adayları bu okulda çalışmaktan mutluluk duymaktadır.	3.72	1.03	4.31	.80
11	Bu okulda öğretmen adayı, yönetici, öğretmen ilişkilerinin de demokratik bir ortam yaratılır.	3.67	1.02	4.41	.87
12	Bu okulda öğretmenlik uygulamalarında başarı gösteren öğretmen adayları ödüllendirilir.	2.47	1.23	3.63	1.24
13	Bu okulda öğretmenlik uygulamalarına ilişkin bilimsel ve teknolojik gelişmeler izlenir.	2.83	1.07	4.11	.89
14	Bu okulda öğretmenlik uygulamalarının geleceğine ilişkin planlar yapılır ve düşünceler üretilir.	2.83	1.17	4.06	.90
15	Bu okulda öğretmenlik uygulaması sonunda öğretmen yeterliklerine sahip birey yetiştirildiğine inanılır.	3.54	.93	4.27	.86
16	Öğretmen adayları bu okuldaki çalışmalarını tamamladıktan sonra da fırsat buldukça okulla ilişkilerini devam ettirme isteğindedir.	2.97	1.10	3.69	1.48

Ortalamalara bakıldığında öğretmen adaylarının çalışma yaptıkları



okulun kural ve ilkelerine **“Tam”** düzeyinde uyum sağladıkları söylenebilir. Tablo 1 de yer alan diğer ortalamalar incelendiğinde öğretmen adaylarının en üst derecede tercihini bu madde üzerinde yaptıkları görülmektedir. Beklentinin bu şekilde gerçekleşmiş olması öğretmen adaylarının yönetici ve uygulama öğretmenleri ile yapacakları çalışmalara ve örgüt ikliminin olumlu oluşmasına katkı yapması beklenir.

2. (S.1)'de görüldüğü gibi **“Öğretmen adayı, uygulama okullarındaki öğretmen ve yöneticiler tarafından gelecekte meslektaşı olacak bir birey olarak algılanır”** görüşüne öğretmen adaylarının  $x=3,98$  ile **“Çok”**, uygulama öğretmenlerinin ise  $x=4,43$  ile **“Tam”** düzeyinde katıldıkları anlaşılmıştır. Bu saptama, benzer maddenin değişik zamanda uygulama okullarında yapılan araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Bayram , 2001).

Öğretmen adaylarının uygulama okullarındaki öğretmen ve yöneticileri tarafından meslektaşı olacak bir birey olarak algılanması ve bu durumun öğretmen adayına sezdirilmesi onun öğretmenlik mesleğini sevmesine, benlik tasarımı ve güven duygusunun gelişmesine, meslektaşları ve öğrencileri ile sağlıklı ve dengeli etkileşim sağlayarak meslek yeterliliklerinin artmasına, sonuçta öğretmenlik uygulamasından beklentilerinin gerçekleşmesine katkı getireceği düşünülebilir.

3. (S.2)'de yer aldığı gibi **“Uygulama okulu yöneticileri, öğretmen adayları ile okul çalışanları arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını sağlar”** yargısına öğretmen adaylarının  $x=3,83$  ile **“Çok”**, uygulama öğretmenlerinin ise  $x=4,50$  ile **“Tam”** derecesinde katıldıkları gözlenmektedir.

Uygulama okulu yöneticileri öğretmen adayları ve okul çalışanları arasında olumlu ilişkilerin kurulması sonucu öğretmenlik uygulamalarında verimliliğin artması beklenir.

Diğer taraftan Tablo 1'in incelenmesinden anlaşılacağı gibi, öğretmen adaylarıncı yeterli kabul edilen öğretmenlik uygulamalarına yönelik beklenti ve davranışlarda aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

- Uygulama okulunda görev yapan yönetici, öğretmen, öğretmen adayı ve öğrenciler arasında karşılıklı sevgi, saygı ve bağlılık olduğuna  $X=3,73$  ile **“Çok”** düzeyinde ( S.8 ),
- Öğretmen adayları uygulama okulunda çalışmaktan mutluluk duyduklarını  $X=3,72$  ile **“Çok”** düzeyinde ( S.10 ),

- Öğretmen adayı, yönetici, uygulama öğretmeni ilişkilerinde demokratik ortamın sağlandığı  $X=3,67$  ile “Çok” derecesinde ( S.11 ),
- Yönetici ve öğretmenlerin ortak kararların uygulamasında adaylara örnek olduklarına  $X= 3,58$  ile “Çok” derecesinde ( S.3 ) ve
- Uygulama okulunda öğretmen yeterliliklerine sahip birey yetiştirildiğine  $X= 3,54$  ile “Çok “ derecesinde inanılmaktadır .

Aritmetik ortalamaları  $X=3,39$  ve altında gerçekleşen beklenti ve davranışlar ise, uygulama okulunda oluşan örgüt iklimi için belli bir düzeyde bulunmayan davranışlar olarak kabul edilmiştir (Balci, 1993). Bunlar:

- Öğretmenlik uygulamasında, başarı gösteren öğretmen adaylarının  $X= 2,47$  ile “Az” derecede ödüllendirildiğini ( S.12 ),
- Öğretmenlik uygulamalarına ilişkin bilimsel ve teknolojik gelişmelerin uygulama okulunda ile  $X=2,83$  ile “Orta” düzeyde izlendiğini, (S.13)
- Öğretmenlik uygulamaların geleceğine ilişkin planlar yapılması ve düşünce üretiminin  $X=2,83$  ile “Orta” düzeyde olduğunu ( S.14 ),
- Öğretmen adaylarının sevinçli ve üzüntülü anlarının  $X=2,87$  ile “Orta” düzeyde paylaşıldığı (S.9),
- Ortak kararların alınmasında öğretmen adayların görüşlerine  $X=2,97$  ile “Orta” derecede değer verildiği (S.5),
- Öğretmen adaylarının uygulama okullarıyla ilişkilerini mezun olduktan sonra da devam ettirme isteklerinin  $X=2,97$  ile “Orta” (S.16) derecede olduğunu,
- Öğretmen adayları  $X=3,23$  ile uygulama öğretmenlerini kendilerine mesleki rehberlik için “Orta” düzeyde yeterli bulduklarını ( S.4) ve
- Öğretmen adayları, uygulama öğretmenleri ile birlikte iş üretmekten  $X=3,25$  ile “Orta” derecede mutluluk duyduklarını (S.6) belirtmişlerdir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi uygulama öğretmenlerinin en üst derecede oluştuğuna inandığı örgütsel iklimine ilişkin beklenti ve davranışlar da şöyle sıralanmıştır :

1. (S.3)’de görüldüğü gibi, “Uygulama okullarında yönetici ve öğretmenlerin ortak kararların uygulanmasında öğretmen adaylarına ne derece örnek olur” sorusuna öğretmen adayları  $X=3,58$  ile “Çok”, uygulama öğretmenleri ise  $X=4,61$  ile “Tam” derecesinde görüş bildirmişlerdir.

Karar süreci, örgütte değişiklik yapmak, bir sorunu çözmek ya da örgüt üyelerini etkilemek amacıyla kullanılabilir. Bu bağlamda; **“Karar yönetimin kalbi ve diğer süreçlerin eksenidir.”** (Bursalıoğlu, 1987). Öğretmenlik uygulamalarında öğretmen ve yöneticilerin ortak kararların uygulanmasında, öğretmen adaylarına örnek olması ve adaylarca bunun benimsenmesi, nitelikli öğretmen yetiştirilmesi sorununun çözümüne katkı getirebilir.

2. (S.8) incelenmesinden **“Öğretmen adayları ile uygulama okulunda görev yapan yönetici, öğretmen ve öğrenciler arasında karşılıklı sevgi, saygı ve bağlılık vardır”** görüşüne öğretmen adayları  $X=3,37$  ile, uygulama öğretmenleri ise  $X=4,51$  ile görüş bildirdikleri gözlenmektedir.

Ortalamalardan, beklentilerin **“Çok”** ile **“Tam”** düzeyinde gerçekleştiği söylenebilir. Bireyler arası, sevgi, saygı ve hoşgörü kültürü ile desteklenen öğretmenlik uygulamalarının ilköğretim okulunda örgüt ikliminin olumlu şekilde oluşmasına ve öğretmen aday beklentilerinin karşılanmasına olumlu katkı getireceği düşünülebilir.

3. (S.2)'de **“Uygulama okulu yöneticileri öğretmen adayları ile okul çalışanları arasında, olumlu ilişkilerin kurulmasını sağlar”** görüşüne öğretmen adaylarının  $X=3,83$  ile **“Çok”**, uygulama öğretmenlerinin ise  $X=4,50$  ile **“Tam”** derecesinde katıldıkları görülmektedir. Bu madde (S.2) öğretmen adaylarınca da üçüncü sırada yer almış olup yukarıda betimlenmiştir.

Diğer taraftan, uygulama öğretmenleri Tablo 1'de yer alan diğer beklenti ve davranışların uygulama okullarında **“Çok”** ile **“Tam”** düzeyinde ve **“Tam”**a yakın düzeyinde gerçekleştiği konusunda görüş bildirmişlerdir. En düşük ortalama ise  $X=3,63$  ile **“Uygulama okullarında başarı gösteren öğretmen adaylarının ödüllendirilmesi”** konusunda ve **“Çok”** derecesinde bulunmuştur. Uygulama öğretmenlerinin görüşlerini yansıtan bulguların betimlenmesinden anlaşılacağı gibi ortalamaların  $X=3,39$  ve yukarı çıkması sonucu, uygulama okullarında belli bir düzeyde bulunmayan örgütsel davranışlara rastlanmadığı söylenebilir.

#### ***İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular***

Öğretmenlik uygulamaları yönetiminde örgütsel iklim durumu konusunda öğretmen adayları ile uygulama öğretmenlerinin görüşleri

arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla uygulanan (t) testi sonucu Tablo-2’de gösterilmiştir.

**Tablo-2:**Deneklerin Görüş Ortalamaları Farkına Uygulanan (t) Testi Sonucu

Değişkenler	Denek Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Sd	t
Uygulama Öğretmeni	86	4.2824	.6013	208	10.12
Öğretmen Adayı	124	3.3673	.6722		

P<0.05

Tablo-2’de görüldüğü gibi öğretmen adaylarının görüşlerine ilişkin ortalama 3.37, uygulama öğretmenleri görüşlerine ilişkin ortalama ise 4.28’dir. İki aritmetik ortalama arasındaki farkın .05 düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmıştır.

Tablo-2’deki verilere bakılarak, örgütsel iklimin, uygulama okullarında beklenti ve davranış olarak öğretmen adayları görüşlerine göre “Orta” düzeyde, uygulama öğretmenlerinin görüşlerine göre ise, “Tam” derecesinde gerçekleştiği söylenebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlik uygulamaları yönetiminde örgütsel iklime ilişkin olarak, öğretmen adayları ve uygulama öğretmenlerinin görüşleri doğrultusunda elde edilen bulgulardan şu sonuçlara varılmıştır:

- Uygulama öğretmenleri, örgütsel iklimin oluşmasına yönelik beklenti ve davranışların okullarda “Çok” ile “Tam” arası ve “Tam”a yakın düzeyde, öğretmen adayları ise, “Orta” ile “Çok” derecesinde oluştuğunu düşünmektedir.
- Bu süreçte, “**öğretmen adayları çalışma yaptıkları okulun kural ve ilkelerine uyum gösterirler**” maddesinin denekler tarafından “Tam” gerçekleştiğine inanılmaktadır.
- Benzer şekilde, öğretmen adayının uygulama okullarındaki öğretmen ve yöneticiler tarafından meslektaş olarak algılanması, okul yöneticilerinin öğretmen adayları ile okul çalışanları arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını sağlamaları, yönetici ve öğretmenlerin ortak kararların uygulanmasında öğretmen adaylarına örnek olması ve öğretmen adayları ile yönetici, öğretmen ve öğrenciler arasında karşılıklı sevgi, saygı ve bağlılığın bulunması üst düzeyde gerçekleşen davranışlar olarak görülmektedir.

- Diğer yandan, başarı gösteren öğretmen adaylarının ödüllendirilmesi, öğretmenlik uygulamalarına ilişkin gelişmelerin uygulama okullarında izlenmesi, uygulama okullarının geleceğine ilişkin planlar yapılması ve düşünce üretilmesinin ise en alt düzeyde gerçekleşen beklenti ve davranışlar olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada varılan sonuçlara göre aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

1. Bulgulara göre, daha alt sıralarda yer alan aşağıdaki maddeler için iyileştirici çalışmalar yapılabilir:
  - Uygulama okullarında başarı gösteren öğretmen adaylarının farkına varılması ve başarısının ödüllendirilmesi,
  - Öğretmenlik uygulamalarına ilişkin gelişmelerin uygulama okullarında izlenmesi,
  - Öğretmenlik uygulamalarının geleceğine ilişkin planlar yapılması, düşünceler üretilmesi,
  - Öğretmen adaylarının sevinçli ve üzüntülü durumlarının paylaşılması,
  - Alanla ilgili kararların alınmasında, öğretmen adaylarının görüşlerine değer verilmesi,
  - Uygulama öğretmenlerine hizmet içi eğitim yolu ile birlikte çalıştıkları öğretmen adaylarına mesleki yardım, birlikte iş üretme desteği sağlayacak yeterliklerin gelişmesine katkı sağlanması,
2. Öğretmenlik uygulamaları süreci, etkinlik ve verimlilik hedefine yönelik başka araştırmalarla desteklenebilir.

## KAYNAKLAR

- Alkan, C. (1987). Öğretmenlik Uygulamaları El Kitabı, Ankara:Yargı Matbaası.
- Anonymous. (1998a). YÖK/Dünya Bankası MEGP Hizmet Öncesi Öğretmen Eğitimi, Fakülte-Okul İşbirliği, Ankara.
- Anonymous.(1998b). Öğretmen Adaylarının Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Yönerge, Ankara.
- Balcı, A. (1993). Etkili Okul Kuram Ve Uygulama ve Araştırma. Ankara: Erek ofset.
- Bayram, H. (7-9 Haziran, 2001) "Öğretmenlik Uygulamalarının İşlevselliği", X. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Bayram, H. (1998). İlköğretim Okullarının Amaç, yapı, Süreç ve İklim Boyutlarında Yönetimi. Yayınlanmamış Doktora tezi, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgen, H.N. (1990). Örgüt İklimi Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No-235.

- Bilgen,H.N. (1994). Çağdaş ve Demokratik Eğitim. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Bursalıoğlu, Z. (1987) Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Çetinkanat, A.C. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt İklimi, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No- 174.
- Güçlüoğlu, K.(1979). Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, ODTÜ, Ankara.
- Kaptan, S. (1991). Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri. Ankara Tek Işık Web Ofset Tesisleri.