

Okulda Etik İklim İle Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki*

The Relationship Between Ethical Climate in School and Organizational Synergy

Seyithan Demirdağ¹, Gökşin Pınar²

¹Prof. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, seyithandemirdag@gmail.com, (https://orcid.org/0000-0002-4083-2704)

²Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, pinargoksin@gmail.com, (https://orcid.org/0000-0003-1443-8743)

Geliş Tarihi: 22.01.2025

Kabul Tarihi: 26.05.2025

ÖZ

Bu araştırma, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki etik iklim algıları ve örgütsel sinerji düzeylerinin incelenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gütmemektedir. Bu amaç doğrultusunda, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel araştırma türlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ya da derecesini tespit etmek amacıyla yapılan bir araştırma modelidir. Araştırmanın örnekleme, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Batı Karadeniz Bölgesi'ndeki bir ilçede okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 402 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, örneklem grubunun 205 (%51) kadın ve 197 (%49) erkek öğretmenden oluştuğu görülmüştür. Araştırma verileri, "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" ve "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle, analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve değişkenlerin yordama gücünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin etik iklim algılarının genel düzeyi, kurallara yönelik algılarının ve davranışlara yönelik algılarının yüksek seviyede, yani "katılım" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin etik iklim algılarının, örgütsel sinerji algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik iklim, örgütsel sinerji, öğretmenler.

ABSTRACT

This study aims to examine teachers' perceptions of the ethical climate in their schools and their levels of organizational synergy, as well as to determine the relationship between these variables. To achieve this goal, a relational survey model, which is one of the descriptive research types within quantitative research methods, has been utilized. Relational survey is a research model conducted to determine the existence or degree of the relationship between two or more variables. The sample of the study consists of a total of 402 teachers working in preschools, primary schools, middle schools, and high schools in a district in the Western Black Sea region during the 2023-2024 academic year. Analyzing the gender distribution of the participants, the sample group includes 205 (51%) female and 197 (49%) male teachers. The data of the research were collected through the "Organizational Ethical Climate Scale" and the "Organizational Synergy Scale for Teachers." Since the data demonstrated a normal distribution, parametric tests were

* Bu makale, ikinci yazarın "Okulda Etik İklim İle Örgütsel Sinerji Arasındaki İlişki" isimli tezinden üretilmiştir.

used for the analyses. Pearson correlation analysis was applied to investigate the relationships between the variables, and multiple regression analysis was employed to determine the predictive power of the variables. According to the findings, the general level of teachers' perceptions of the ethical climate, as well as their perceptions of the sub-dimensions related to rules and behaviors, were found to be high, at the "agree" level. Additionally, it was concluded that teachers' perceptions of the ethical climate significantly predicted their perceptions of organizational synergy.

Keywords: Ethical climate, organizational synergy, teachers.

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerde etik değerlere atfedilen önemin artması, bu değerlerin sadece bireysel davranışları değil, aynı zamanda çalışanlar arasındaki iş birliğini ve örgütsel sinerjiyi şekillendiren merkezi bir unsur haline gelmesine neden olmuştur (Aksoy vd., 2017, s. 134). Etik iklim, bireylerin örgüte yönelik aidiyet duygusunu pekiştirerek psikolojik güven ortamı sağlamakta ve ortak amaçlara yönelik kolektif çabaların oluşumunda katalizör işlevi görmektedir. Özellikle yoğun sosyal etkileşim gerektiren eğitim kurumlarında etik iklimin örgütsel sinerji üzerindeki dönüştürücü etkisi daha belirgin biçimde gözlemlenmektedir (Demir, 2019, s. 825). Okullarda yönetici ve öğretmenlerin benimsediği etik kurallar, yalnızca bireysel etik davranışları değil, örgütün genel performansını ve bütüncül uyum kapasitesini de doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, etik iklime olumlu yaklaşan eğitimcilerin örgütsel hedeflere ulaşmada daha yüksek düzeyde sinerji oluşturdıkları belirlenmiştir (Yavuz, 2022, s. 1).

Etik iklim, örgüt üyeleri arasında paylaşılan ahlaki yargı ve normlara dayalı algılar bütünüdür (Victor & Cullen, 1988), örgütsel sinerji, bireysel katkıların ötesinde bir bütünlük oluşturarak, örgüt kaynaklarının ve yeteneklerinin uyum içinde bütünleştirilmesiyle ortaya çıkan kolektif başarı düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Katz & Kahn, 1978). Bu çerçevede, etik değerlerin ve ahlaki normların örgüt içi iş birliği, performans ve uyum üzerindeki etkilerini anlamak, örgütlerin sürdürülebilir başarısını sağlamada kritik bir öneme sahiptir. Bu araştırmanın temel amacı, etik iklimin örgütsel sinerjiyi nasıl desteklediğini veya engellediğini analiz ederek, özellikle eğitim kurumlarında etik yönetim stratejilerine ilişkin ampirik bulgular sunmaktır. Böylece, etik değerlerin kurumsal verimlilik üzerindeki belirleyici rolü somut biçimde ortaya konulabilmektedir.

Örgütsel davranışlar ve bu davranışların çalışan performansı üzerindeki etkileri, bireylerin örgüte aidiyet duygusunu artırmakta ve bu durum örgütsel sinerjinin oluşumunu desteklemektedir (Akpola & Levent, 2018, s. 731). Sinerjinin hâkim olduğu örgüt ortamlarında güven, saygı, yardımlaşma ve empati gibi sosyal dinamikler güçlenmekte; bireyler birbirlerinin eksikliklerini tamamlayarak iş birliği içinde ortak hedeflere ulaşma yönünde daha etkin bir çaba göstermektedir. Bu tür bir sinerji, bireysel performansların toplamından daha yüksek bir başarı düzeyine ulaşılmasını mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, eğitim örgütlerinin temel aktörleri olan öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmeye yönelik çalışmalar hem bireysel gelişimi hem de örgütsel bütünlüğü desteklemektedir (Demiröz & Kavak, 2019, s. 506). Eğitim-öğretim süreçlerinin niteliği, doğrudan öğretmenlerin etkinlik düzeyine bağlı olduğundan, öğretmenler eğitim kurumlarının en stratejik kaynakları arasında yer almaktadır.

1.1. Okulda Etik İklîm

Eser'e (2007) göre etik, daha çok ahlaki ya da topluluğa yerleşmiş alışkanlıkların bütünü olarak felsefenin bir dalını temsil eder ve bir davranışın doğru ya da yanlış olduğundan ziyade bu yargıya nasıl ulaşıldığını açıklamaya çalışır. Yazıcı'ya (2011) göre ise etik, kişisel çıkarları ön planda tutmayan, evrensel değerleri savunan ve akıllı ön planda tutan kavramlar bütünü olarak tanımlanır. Sürekli gelişen dünyada, toplumların bu ilerlemeye katkı sunabilmesi için eğitim örgütlerinden tam anlamıyla yararlanılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, okulları oluşturan tüm bileşenlerin birlik ve beraberlik içinde çalışarak eğitim hedeflerine ulaşması,

örgüt bireylerinin huzurlu, ilkeli bir ortamda kendilerini rahat hissetmesine bağlıdır (Yılmaz, 2006, s. 26). Etik değerler sistemi içinde çalışan bireyler daha sağlıklı iletişim kurabilir, düşüncelerini özgürce ifade edebilir ve okulun ilerleyişine katkı sağlayabilir. Kohlberg'in etik gelişim kuramında tanımladığı geleneksel evreler bireylerin etik gelişim sürecini açıklamaktadır ve bu süreç, örgütsel davranışlara ilişkin önemli bir temel sunar (Topses, 2009, s. 192). Martin ve Cullen (2006), etik iklimi, örgüt ilke ve politikalarının bireylerin davranışlarına yön verdiği bir yapı olarak tanımlamış, bu iklimin örgüt üyelerinin etik davranışları anlama ve muhakeme yeteneklerini geliştirdiğini vurgulamışlardır. Etik iklim, bireylerin davranışlarında doğru ve yanlışın ne olduğuna dair kararlarını şekillendirerek örgütsel kültüre doğrudan etki etmektedir.

Örgüt iklimi, bireylerin çalışma ortamına ilişkin kolektif algıları olarak tanımlanmakta ve örgütsel davranışlar üzerinde derin bir etkiye sahip olmaktadır (Schneider vd., 2013). Bu iklim, çalışanların nasıl davranmaları gerektiğine dair normlar oluştururken, aynı zamanda örgütsel süreçlere ilişkin bilişsel şemalarını da şekillendirmektedir (James vd., 2008). Örgüt içindeki yardımlaşma düzeyleri, iletişim kalitesi, yenilikçilik algısı ve empati kültürü gibi unsurlar, bu algıların temel belirleyicileri arasında yer almaktadır (West & Richter, 2008). Etik iklim ise, örgüt üyelerinin ahlaki karar alma süreçlerini yönlendiren paylaşılan algılar bütünü olarak kavramsallaştırılmaktadır (Victor & Cullen, 1988). Bu kavram, bireylerin örgütsel yaşamları boyunca deneyimledikleri ve kurumun politikaları ile etik kodları tarafından şekillendirilen dinamik bir yapıyı ifade etmektedir (Trevino vd., 1998). Etik ilkeler, çalışanların örgütsel davranışlarını, görev performanslarını ve kurumsal hedeflere bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir (Mayer vd., 2012). Dolayısıyla etik iklim, bireylerin işlerini nasıl algıladıklarını, örgütsel hedeflere nasıl odaklandıklarını ve görevlerini hangi ahlaki çerçevede gerçekleştirdiklerini belirleyen temel bir unsur olarak değerlendirilebilir (Doğan & Kılıç, 2014, s. 271; Martin & Cullen, 2006). Bu bağlamda, etik iklimin örgütsel davranışlar üzerindeki düzenleyici rolü, özellikle örgüt kültürü ve liderlik tarzıyla yakından ilişkilidir (Schein, 2010; Brown vd., 2005).

Etik iklimin henüz oluşmadığı örgütlerde, örgütle ilgili olumsuz fikirlerin oluştuğu, çalışanların işe odaklanmalarının ve yüksek performans göstermelerinin azaldığı, güven duygusunun zayıfladığı ve bireylerin göreve devam etme istekliliğinin düştüğü gözlemlenmektedir. Bu durum, çalışanların işe gelme isteksizliği ve görevlerini yerine getirme konusunda zorluklar yaşanmasına yol açarken, örgüt içindeki yaratıcılığın azalmasına da neden olmaktadır. Sonuç olarak, olumsuz bir etik iklimin varlığı, örgüt verimliliğini olumsuz etkileyerek önce çalışanların ardından da örgütün verimliliğini düşürmektedir (Akburak, 2019, s. 10). Eğitim örgütleri olan okullarda ise okul iklimi, okul içindeki çeşitli değişkenlerin etkisiyle şekillenmekte ve her okulun kendine özgü bir atmosferi ortaya çıkmaktadır. Farklı öğretmen ve okul yöneticilerinin oluşturduğu dinamikler, okulun iklimine etki eden belirleyici faktörler arasında yer almaktadır (Kahveci, 2019, s. 22). Etik iklimin durumu, bir örgütün aldığı kararlarda önemli bir rol oynayarak, örgüt üyelerinin kararlarını etkiler ve bu da örgütün geleceğini şekillendirir. Bu bağlamda, örgüt liderlerinin etik iklimin önemini farkında olmaları ve bu iklimi pozitif yönde oluşturabilmek için bilinçli bir şekilde hareket etmeleri gerekmektedir (Çalışkan, 2023, s. 11).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde etik iklim algısının, çalışanların iş tatmini ve bilgi paylaşımını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Yeşil vd., 2017). Kahveci (2019), etik iklim ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiş ve etik iklimin örgütsel erdemliliği desteklediğini göstermiştir. Erdem (2021) ise etik iklimin çalışanların sessizliğini olumlu yönde etkilediğini, bununla birlikte seslilik ve güven algılarının etik iklimle birbirini destekleyen unsurlar olduğunu vurgulamıştır. Yoğurtcu (2021), örgütsel güç ile etik iklim arasında anlamlı bir ilişki bulurken, Yavuz (2022) öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile örgütsel adalvdgıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Gölcür (2022) de örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca, Enwereuzor ve arkadaşları (2020), algılanan lider dürüstlüğü ile etik iklim

arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiş, Yarigholi ve arkadaşları (2019) etik iklimin iş katılımını etkilediğini tespit etmişlerdir. Owczarzak (2019), dönüşümcü liderlik ile etik iklim arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu, Wei (2018) ise etik iklim ile iş ahlakı arasında anlamlı bir bağ olduğunu ortaya koymuştur.

1.2. Örgütsel Sinerji

Alan yazında sinerji, birden fazla gücün birleşmesiyle tek başına oluşturduğu etkiden çok daha fazla bir sonuç yaratması şeklinde ifade edilmektedir (Şanal, 2020, s. 43). Ersoy (2019), sinerjiyi bireylerin çabalarının toplamından daha büyük bir etki yaratan bir süreç olarak açıklamış ve bu etkinin özellikle örgütler açısından önemli olduğunu vurgulamıştır. Sinerji, örgütteki tüm çalışanların ortak hedeflere ulaşma sürecine katılımıyla iş birliği içerisinde hareket etmelerini ve bireyler arasında güçlü bir etkileşim oluşturmayı ifade eder (Akçay, 2023, s. 9). Bu durum, çalışanlar arasındaki heyecan ve güvenin birleşmesiyle daha büyük bir güç yaratır ve örgütün hedeflerine ilerleyişinde önemli bir rol oynar (Uluten, 2023, s. 8). Akpolat ve Levent (2018), sinerjiyi, hedeflere odaklanan kişilerin birleşmesiyle tek başına sağladıkları katkılarının çok daha fazla bir güç ortaya koymaları biçiminde ifade etmişlerdir. Sinerji, hareketli ve değişimsel bir süreç olarak, sürekli öğrenmeyi gerektiren bir yapıdadır ve bireyler arasında iş birliğini, iletişimi ve paylaşımı artırmayı hedefler (Harris, 2004, s. 358). Bu süreçte, her birey ekip çalışmasının bir parçası olarak değerlidir ve ayrım yapılmaksızın örgütün ortak hedeflerine katkı sağlamak üzere bir araya gelir.

Sinerjinin oluşumu, çeşitli organizasyonel ve psikolojik koşulların karşılanmasına bağlıdır (King, 2007). Bu koşullar, bireyleri temsil eden unsurların sistem bütünlüğünü güçlendirmesi, sinerjik etkinin çok boyutlu dinamiklerden beslenmesi ve kolektif bir fenomen olarak ele alınması gerekliliğini içermektedir (Balcı, 2011, s. 58; Hackman, 2002). Özellikle, örgütsel sinerjinin ortaya çıkabilmesi için çoklu perspektiflerin dikkate alınması ve sistemik bir yaklaşım benimsenmesi kritik önem taşımaktadır (West vd., 2004). Yeşil'in (2022) vurguladığı üzere, örgütsel sinerjinin oluşum sürecinde çalışan verimliliğini artıran koşulların yaratılması temel bir önkoşuldur. Bu bağlamda, etkili planlama ve süreç tasarımı, çalışanların iş yükünü optimize ederek sinerjik etkileşimleri kolaylaştırdığı gözlemlenmiştir (Kozlowski & Bell, 2003). Sinerjik bir ortamda çalışan bireyler, ortak hedefler etrafında bütünleşerek yardımlaşma, dayanışma ve kolektif başarı odaklı davranışlar sergilemektedir (Mathieu vd., 2008). Araştırmalar, sinerjik etkinin en belirgin şekilde, takım ruhunun geliştiği, rol netliğinin sağlandığı ve karşılıklı bağımlılığın desteklendiği örgüt ortamlarında ortaya çıktığını göstermektedir (Van Knippenberg & Schippers, 2007). Bu tür ortamlarda, bireysel katkıların sinerjik bir bütüne dönüşmesi sonucunda örgütsel performansta önemli artışlar gözlemlenmektedir (Guzzo & Dickson, 1996). Nitekim, tüm bu unsurların bir araya gelmesiyle oluşan birlik ruhu, örgütsel sinerjinin en belirgin göstergesi olarak kabul edilmektedir (Cohen & Bailey, 1997; Yeşil, 2022).

Örgütsel sinerjinin bilincinde olan ve bu kavrama değer veren örgütlerde, örgütsel bütünlük ön planda olurken, örgüt içindeki ayrışmalar ortadan kalkmakta veya en aza inmektedir. Ayrışmaların olmadığı böyle bir örgütte etkili bir iletişim kurulmakta ve bireyler arasındaki etkileşim artmaktadır; bu etkileşim ise örgütsel sinerjiyi beraberinde getirmektedir. Örgütsel sinerjiye gereken önemi veren örgütlerin bir diğer belirgin özelliği ise, bu sinerji sayesinde örgütün tüm kaynaklarının verimli kullanılması ve örgüt hedeflerine ulaşılmasında daha az zorluk yaşanmasıdır (Şanal, 2020, s. 43). Örgütsel sinerjiye önem veren örgütlerde, bireylerin birçok konuda ortak hareket ettikleri ve birlik beraberlik duygularının yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu tür örgütlerde fikir alışverişi yapılmakta, üyeler birbirlerine saygı duymakta ve özverili bir şekilde hareket etmektedirler. Yardımseverlik duyguları ön planda olan bireyler, sinerji aracılığıyla bir araya gelerek bütünü oluşturmaktadır. Bu özellikleriyle, örgütsel sinerjinin önemi, örgütlerin ve özellikle eğitim kurumlarının geleceğe yön veren rollerinde daha da belirginleşmektedir (Bostancı & Koçak, 2022, s. 57; Yeşil, 2022, s. 4). Örgütler,

belirledikleri hedeflere en kısa sürede ve etkili bir şekilde ulaşmayı amaçlayan yapılardır ve örgütsel sinerji kavramının bilincinde olmak, hedeflere ulaşabilmek açısından son derece önemlidir. Böyle bir örgütte, bireyler karşılaştıkları sorunlarda birbirlerine yardımcı olmakta, deneyimlerini paylaşmakta ve örgütün daha etkili hale gelmesi için çalışmaktadırlar. Örgütsel sinerji, farklı bireylerin oluşturduğu bütünlükte farklı düşüncelerin zenginliğe dönüşmesini sağlar ve bu farklılıklar, örgütün hedeflerine ulaşma yolunda bir güç birliği oluşturur. Örgütsel sinerjinin hâkim olduğu ortamda, çalışan bireyler işbirliği içerisinde hareket ederek örgüte daha faydalı olabileceklerdir (Akçay, 2023, s. 14).

Yapılan araştırmalar, öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarının genel olarak yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Akçay, 2023). Uluten (2023), öğretmenlerin örgütsel sinerji ile psikolojik sermaye algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aksoy (2022) ise okul ortamındaki içselleştirme ve özdeşleşme eğilimlerinin artmasının örgütsel sinerji ve mutluluğu artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Aker (2022), öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları ile liderlik algıları arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yeşil (2022), örgütsel sinerji ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca, Ekpe-Iko ve arkadaşları (2021), devlet-okul sinerjisi ile başöğretmenlerin yönetsel verimliliği arasında anlamlı bir ilişki keşfetmişlerdir. Aldaihani (2017) ise sinerjinin okul başarısı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Örgütler, farklı bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları bir bütündür ve bu bireylerin her biri, örgütün geleceği için tek başlarına önemli düşünce ve davranışlarda bulunabilirler. Ancak örgütü oluşturan bireylerin, ortak bir sinerji içinde, örgütün hedeflerine odaklanmaları, hem oluşturdukları etki hem de meydana getirecekleri çıktılar açısından son derece değerlidir. Özellikle eğitim örgütleri olarak kabul edilen okullarda, öğretmenlerin bu sinerjinin bir parçası olması, hem eğitimin hedeflerine ulaşılması hem de bir ülkenin geleceği açısından büyük önem taşımaktadır (Akpolat & Levent, 2018, s. 735). Alan yazında, etik iklim ve örgütsel sinerji kavramlarının ayrı ayrı araştırıldığını görmek mümkündür (Akçay, 2023; Aker, 2022; Erdem, 2021; Gölcür, 2022; Kahveci, 2019; Uluten, 2023; Yavuz, 2022; Yeşil, 2022; Yıldırım, 2021; Yoğurtcu, 2021). Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların eksik olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, etik iklim ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkiyi inceleyerek alanyazına katkı sağlamaktır. Buna göre aşağıdaki araştırma soruları sorulmuştur:

- 1) Öğretmenlerin etik iklim algıları ve örgütsel sinerji algıları hangi düzeydedir?
- 2) Öğretmen algılarına göre okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) Öğretmenlerin etik iklimi algıları örgütsel sinerji algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Bu incelemeyle öğretmenlerin görev yaptıkları okullarındaki etik iklimle yönelik algıları ve örgütsel sinerji düzeylerinin incelenmesi ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle, nicel yöntem kullanılarak yapılan bu çalışmada betimsel araştırma türlerinden ilişkisel tarama biçimi kullanılmıştır. Karasar (2022), ilişkisel taramayı; iki ya da daha fazla değişkenin arasındaki ilişkinin varlığını ya da derecesini tespit etmek maksadıyla yapılan tarama şekli biçiminde ifade etmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Batı Karadeniz Bölgesindeki bir ilçede görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden tabakalı örneklem tekniği kullanılmıştır. Tabakalı örneklem

evrendeki alt toplulukların belirlenerek örnekleme yer almalarını hedefleyen bir örneklem seçim yöntemidir (Özen & Gül, 2007, s. 402). Veri toplama süreci, ilgili kurumlardan gerekli etik kurul onayları ve araştırma izinleri alınarak elektronik ortamda hazırlanan veri toplama formları aracılığıyla dört aylık süre zarfında tamamlanmıştır. Bu çalışmanın etik kurul onayı 15.01.2024-399784 evrak tarih ve sayısı ile 396 protokol numarası ile Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan alınmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Batı Karadeniz Bölgesindeki bir ilçede okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve lisede eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren 402 öğretmen oluşturmuştur. Öğretmenlerin betimsel bilgilerine ait veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Betimsel Bilgileri

Özellikler	1	2	3	4	5	Toplam
Cinsiyet	Kadın	Erkek				
n	205	197				402
%	51	49				100
Okul Türü	Kamu	Özel				
n	374	28				402
%	93	7				100
Yaş	20-25	26-30	31-35	36-40	41 ve üstü	
n	2	30	78	107	185	402
%	0.5	7.5	19.4	26.6	46	100
Mesleki Kıdem (Deneyim)	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü	
n	28	76	97	66	135	402
%	7	18.9	24.1	16.4	33.6	100
Çalıştığı Okul Kademesi	Okul Öncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise		
n	17	96	207	82		402
%	4.2	23.9	51.5	20.4		100

Tablo 1’de yer alan katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde örneklem grubu 205 (%51) kadın, 197 (%49) erkekten oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları incelendiğinde en fazla katılımcının 185 (%46) katılımcıyla 41 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, en fazla katılımcının 207 (%51,5) katılımcıyla ortaokul öğretmenlerinden oluştuğu tespit edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın verileri “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” ve “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” ile elde edilmiştir.

Örgütsel Etik İklimi Ölçeği: Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen “Örgütsel Etik İklimi Ölçeği” 9 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar “Kurallara Yönelik İklim ve Davranışlara Yönelik İklim” başlıklarından meydana gelmektedir. Kurallara Yönelik İklim 1, 2, 3, 4 ve 5. maddelerden oluşurken Davranışlara Yönelik İklim alt boyutu 6, 7, 8 ve 9.

maddelerden oluşmaktadır. Kurallara Yönelik İklimle ilişkin; “Çalıştığım kurumun resmi ve yazılı etik kuralları vardır” örneği verilebilir. Davranışlara Yönelik İklim alt boyutuna dair ise “Çalıştığım kurumda, etik olmayan davranışlara izin verilmez” örneği verilebilir. 5’li likert tipi hazırlanan Etik İklimi Ölçeğinde (1) Kesinlikle Katılmam, (2) Katılmam, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum işaretlemeleri mevcuttur. Ölçeğin analizleri yapılırken üç farklı örneklem grubundan yararlanılmıştır. Örneklemenin üniversite personelinden oluştuğu analizlerde cronbach alpha değeri ölçeğin genelinde .934 olarak, kurallara yönelik alt boyutta .882 olarak, davranışlara yönelik alt boyutunda ise .944 olarak hesaplandığı görülmüştür. Bu çalışma için de çalışmadaki öğretmenler üzerinden ölçeğin güvenirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analizle ölçek ve alt boyutlarının cronbach alpha güvenirlik kat sayılarının .75 ile .95 aralığında oldukları ve bu bağlamda ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği: Akpolat ve Levent’in (2018) geliştirdiği “Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği” başlangıçta altmış maddeden oluşmaktadır. Daha sonra bu maddeler öğretmenlere uygulanmış ve yapılan madde analizleriyle 29 madde olarak belirlenmiştir. 5’li likert biçimde hazırlanan Örgütsel Sinerji Ölçeğinde (5) Her Zaman, (4) Sık Sık, (3) Bazen, (2) Nadiren, (1) Hiç işaretlemeleri mevcuttur. Yirmi dokuz maddelik ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları Etkileşim ve Takdir Etme, Bütünleşme, Strateji ve son olarak da Güncelleme ve Güçlenme başlıklarından oluşmaktadır. Bu alt boyutlara ilişkin sırasıyla “Okulumuzda çalışanlar, diğer çalışanların başarılı olmasından mutluluk duyar; Okulun gelişimi için yapılan işlerde zaman zaman esneklik sağlar; Okulumuzda çalışanlar, yapılan toplantılarda açıkça fikirlerini dile getirebilirler; Okulumuzda, çalışanlar mesleki gelişimleri için çaba sarf eder” örnekleri verilebilir. “Etkileşim ve Takdir Etme” alt boyutu 1-10 arasındaki 10 maddeyi kapsamakta, “Bütünleşme” alt boyutu 11-20 arasındaki 10 maddeyi kapsamaktadır. “Strateji” alt boyutu 21-26 arasındaki 6 maddeyi son olarak da “Güncelleme ve Güçlenme” alt boyutu 26-29 arasındaki 3 maddeyi kapsamaktadır. Ölçeğin cronbach alpha değeri genelde .974 alt boyutlarda ise sırasıyla .951 Etkileşim ve Takdir Etme, .947 Bütünleşme, .911 Strateji, .854 Güncellenme ve Güçlenme olarak hesaplanmıştır. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılacak ölçeklerle elde edilen veriler SPSS 26.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler incelenirken yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizleri kullanılacaktır. Araştırma verilerinin analizinde kullanılacak yöntem belirlenirken ulaşılan sonuçların normallik değerleri için çarpıklık ve basıklık sonuçlarına bakılmıştır. Karagöz’e (2019) göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 2). Buna göre, araştırma sonuçları normal dağılım gösterdiği için çalışmanın analizlerinde parametrik testlerden yararlanılmıştır. Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri Pearson korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Bunun yanında değişkenlerin yordama gücünü belirlemek için de çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 2*Normal Dağılım Analizi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Etik İklimi	Genel	-0,62	0.655
	Kadın	-0.683	0.674
	Erkek	-0.627	0.654
Örgütsel Sinerji	Genel	-0.64	0.576
	Kadın	-0.475	-0.56
	Erkek	-0.764	0.986

BULGULAR

Araştırmanın ilk alt problemi “Öğretmenlerin etik iklim algıları ile örgütsel sinerji algıları hangi düzeydedir?” sorusu olarak ortaya konmuştur. Bu araştırmayla ulaşılan sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 3*Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Grup	Değişkenler	Min	Max	$\bar{x}$	Ss
Etik İklimi	Etik İklimi Genel Puanı	1.44	5.00	3.81	0.72
	Kurallara Yönelik	1.00	5.00	3.66	0.81
	Davranışlara Yönelik	1.50	5.00	4.01	0.74
Örgütsel Sinerji	Örgütsel Sinerji Genel Puanı	1.34	5.00	3.95	0.66
	Etkileşim ve Takdir	1.00	5.00	3.95	0.72
	Bütünleşme	1.20	5.00	3.83	0.72
	Strateji	1.00	5.00	4.12	0.69
	Güncelleme ve Güçlenme	1.33	5.00	4.01	0.71

Tablo 3 incelendiğinde etik iklim genel puanına ait ortalamanın $\bar{x}=3,81$ düzeyinde standart sapmanınss=0,72 olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin etik iklimi genel puanı algılarının “katılım” düzeyinde olduğu söylenebilir. Bunun yanında tablodaki etik iklimi alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin kurallara yönelik etik iklimi algılarının $\bar{x}=3,66$ düzeyinde, davranışlara yönelik etik iklimi algılarınınss $\bar{x}=4,01$ düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu verilerden hareketle öğretmenlerin algılarını etik iklimi alt boyutlarına göre değerlendirirsek “davranışlara yönelik” alt boyutun “kurallara yönelik” alt boyutundan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tablo’da örgütsel sinerji genel puanının $\bar{x}=3,95$ düzeyinde olduğu görülmüş, standart sapmayss=0,66 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarının “sık sık” seviyesinde olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında tablodaki örgütsel sinerji alt boyutları incelendiğinde etkileşim ve takdir alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=3,95$ düzeyinde, bütünleşme alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=3,83$ düzeyinde, strateji alt boyutu ortalamasının $\bar{x}=4,12$ düzeyinde, güncelleme ve güçlenme alt boyutu ortalamasınınss $\bar{x}=4,01$ düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu verilere göre öğretmenlerin algılarının en yüksek ortalamaya sahip örgütsel sinerji alt boyutunun “strateji” , en düşük ortalamaya sahip alt boyutunsa “bütünleşme” alt boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmen algılarına göre okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu olarak ortaya konmuştur. Bu alt

probleme ilişkin bilgilere ulaşmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 4

Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Etik İklim Genel	Kurallara Yönelik	Davranışlara Yönelik	Sinerji Genel	Etkileşim ve Takdir	Bütünleşme	Strateji	Güncelleme ve Güçlenme
Etik İklim Genel	1							
Kurallara Yönelik	.95**	1						
Davranışlara Yönelik	.90**	.72**	1					
Sinerji Genel	.69**	.61**	.69**	1				
Etkileşim ve Takdir	.64**	.57**	.63**	.94**	1			
Bütünleşme	.65**	.57**	.65**	.94**	.83**	1		
Strateji	.63**	.56**	.63**	.88**	.75**	.78**	1	
Güncelleme ve Güçlenme	.57**	.50**	.57**	.83**	.74**	.75**	.73**	1

Not: ** $p < 0.01$

Tablo 4 incelendiğinde etik iklime yönelik algı ile örgütsel sinerji arasında güçlü düzeyde ve pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ($r=0,69$; $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik iklimi genel puanıyla kurallara yönelik alt boyutu arasında ($r=0,95$; $p<0,01$) ve etik iklimi genel puanıyla davranışlara yönelik alt boyutu arasında ($r=0,90$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etik iklimin alt boyutlarının birbirleriyle ilişkileri incelendiğinde etik iklimin kurallara yönelik alt boyutuyla davranışlara yönelik alt boyutu arasında güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,72$; $p<0,01$) olduğu görülmüştür. Bunun yanında etik iklimi genel puanıyla örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutu arasında güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,65$; $p<0,01$), etkileşim ve takdir alt boyutun ($r=0,64$; $p<0,01$), strateji alt boyutu ($r=0,63$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutuyla ise orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,57$; $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel sinerji genel puanıyla etkileşim ve takdir alt boyutunda ($r=0,94$; $p<0,01$), bütünleşme alt boyutunda ($r=0,94$; $p<0,01$), strateji alt boyutunda ($r=0,88$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutunda ($r=0,83$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel sinerji genel puanıyla etik iklimin kurallara yönelik alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,61$; $p<0,01$), davranışlara yönelik alt boyutuyla güçlü düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,69$; $p<0,01$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her iki ölçeğin birbirlerinin alt boyutlarıyla olan ilişkilerine baktığımızda etik iklimin kurallara yönelik alt boyutuyla sırasıyla örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir alt boyutu ($r=0,57$; $p<0,01$), bütünleşme alt boyutu ($r=0,57$; $p<0,01$), strateji alt boyutu ($r=0,56$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutu ($r=0,50$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Etik iklimin davranışlara yönelik alt boyutuyla sırasıyla örgütsel sinerjinin etkileşim ve takdir etme alt boyutu ($r=0,63$; $p<0,01$), strateji alt boyutu ($r=0,63$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutu ($r=0,57$; $p<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Etik iklimin davranışlara yönelik alt boyutuyla örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutu arasındaysa ($r=0,65$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütsel sinerjinin kendi alt boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında etkileşim ve takdir etme alt boyutunun sırasıyla bütünleşme alt boyutuyla ($r=0,83$; $p<0,01$), strateji alt boyutuyla ($r=0,75$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutuyla ($r=0,74$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinerjinin bütünleşme alt boyutunun strateji alt boyutuyla ($r=0,78$; $p<0,01$), güncelleme ve güçlenme alt boyutuyla ($r=0,75$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinerjinin strateji alt boyutuyla güncelleme ve güçlenme alt boyutu arasında ($r=0,73$; $p<0,01$) güçlü düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin etik iklimi algıları örgütsel sinerji algılarının anlamlı olarak yordayıcısı mıdır?” sorusu olarak ortaya konmuştur. Bu alt probleme ilişkin sonuçlara ulaşmak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 5

Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Değerleri

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	1.53	0.12	-	12.07	0.00
Etik İklimi	0.63	0.03	0.69	19.31	0.00
Not: Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinerji; $F=372.98$, $p=0.00$, $R=0.69$ $R^2=0.48$					

Tablo 5’teki sonuçlar incelendiğinde yapılan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmaktadır ($F=372,98$; $p=0,00$). Bu veriler, öğretmenlerin etik iklimi algılarının örgütsel sinerjiye dair varyansı %48 ($R^2=0,48$) düzeyine kadar açıklayabildiğini ifade etmektedir. Sonuçlardan hareketle öğretmenlerin etik iklimi algısının ($\beta=0,69$) öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, etik iklim ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkiyi incelemek olup, araştırma bulguları öğretmenlerin etik iklime yönelik algılarının genel olarak "katılım" düzeyinde yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin etik değerlere önem verdiğini ve etik iklimin güçlü olduğu okul ortamlarında eğitim-öğretim süreçlerine daha aktif katıldıklarını ortaya koymaktadır (Gölcür, 2022; Demir, 2019; Kahveci, 2019; Yavuz, 2022; Yoğurtcu, 2021). Özellikle, davranışlara yönelik algıların kurallara yönelik algılardan daha yüksek olması, öğretmenlerin etik ilkelerin uygulanmasına ve davranışa dönüştürülmesine özel önem atfettiklerini düşündürmektedir. Benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları da "sık sık" düzeyinde yüksek çıkmış olup, bu bulgu, meslektaşlar arası etkileşim, takdir, bütünleşme ve stratejik uyum gibi faktörlerin öğretmenler için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir (Akçay, 2023; Aker, 2022; Uluten, 2023; Yeşil, 2022). Etik iklimin güçlü olduğu okullarda, öğretmenlerin ortak hedefler doğrultusunda işbirliği yapma ve kolektif bir sinerji oluşturma eğilimlerinin arttığı görülmektedir. Bu sonuçlar, etik iklim ile örgütsel sinerji arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve etik değerlerin paylaşıldığı ortamların, örgütsel uyumu ve verimliliği artırdığını desteklemektedir. Dolayısıyla, okullarda etik iklimin güçlendirilmesinin, öğretmenler arasındaki sinerjiyi ve dolayısıyla örgütsel performansı olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, etik iklimin

öğretmenlerin kolektif hareket etme, sürekli öğrenme ve gelişim, meslektaşlarıyla etkili iletişim kurma ve eğitim süreçlerine aktif katılım gibi örgütsel sinerji boyutlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Etik değerlerin hakim olduğu bir okul ikliminin, öğretmenler arasında sinerjik bir işbirliği ortamı yaratarak eğitim hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırdığı söylenebilir. Literatürde doğrudan okullardaki etik iklim ile örgütsel sinerji ilişkisini inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte, Demir'in (2019) araştırması etik iklim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve etik iklimin öğretmenlerin kuruma bağlılığını artırırken ayrılma niyetlerini azalttığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Yeşil ve arkadaşları (2017) etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, Bostancı ve Koçak (2022) ise sağlıklı örgüt yapıları ile örgütsel sinerji arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmaların bulguları, etik iklimin örgütsel sonuçlar üzerindeki olumlu etkisini desteklemekte ve dolaylı olarak etik iklim ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkiyi güçlendirmektedir. Mevcut araştırmanın sonuçları, etik iklimin örgütsel sinerjiyi besleyen önemli bir faktör olduğunu ve okullarda etik değerlerin güçlendirilmesinin öğretmenler arasındaki işbirliğini ve kolektif performansı artırabileceğini göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemle ilgili sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin etik iklimi algılarının örgütsel sinerji algılarının anlamlı bir şekilde yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin etik iklim algılarının örgütsel sinerji algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, okullarda etik iklimin güçlendirilmesinin öğretmenler arasında sinerjik işbirliğini artırabileceğine işaret etmektedir. Etik değerlerin kurallar ve davranışlar düzeyinde kurumsallaştırılması, öğretmenlerin bütünleşmiş bir şekilde hareket etmesini kolaylaştırarak eğitim hedeflerine ulaşmada daha etkili olmalarını sağlayabilir. Literatürde bu iki değişken arasındaki yordayıcı ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte, Bostancı ve Koçak'ın (2022) araştırması örgütsel sinerji oluşumunda esnek örgüt yapılarının önemini vurgulamaktadır. Araştırmacılar, katı kurallardan ziyade ortak hedefler etrafında işbirliğine dayalı, güven temelli ve uyum sağlayabilen örgüt iklimlerinin sinerjiyi daha güçlü şekilde desteklediğini belirtmişlerdir. Bu bulgular, etik iklimin örgütsel sinerji üzerindeki yordayıcı etkisini destekler niteliktedir, zira etik değerlerin hakim olduğu ortamlar genellikle güven, işbirliği ve esnek uyum kapasitesi gibi özellikler barındırmaktadır. Dolayısıyla, okullarda etik iklimin güçlendirilmesi, öğretmenler arasında sinerjik çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlayarak eğitimsel çıktılarının iyileştirilmesinde stratejik bir rol oynayabilir.

Araştırmanın önerileri olarak:

Öğretmenlerin etik iklime ve örgütsel sinerjiye yönelik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Günümüz dünyasında bireyler görev yaptıkları kurumda etik değerlere daha da önem vermekte ve bu durum bireylerin birlik ve beraberlik içerisinde hareket edebilmelerini etkilemektedir. Bu düşünceden hareketle okulların etik iklime önem veren ve bunu geliştirmek için çabalayan kurumlar haline gelmeleri önemlidir. Bu nedenle okul yöneticilerine gerekli mesleki eğitimler verilmesi etik iklime ve örgütsel sinerjiye yönelik öğretmen algılarının artırılması için faydalı olacaktır.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin etik iklimi algılarıyla örgütsel sinerji algıları arasındaki ilişki pozitif yönde güçlü ve anlamlıdır şeklindedir. Bu sonuçtan hareketle okullardaki etik ilkelerin ve etik iklimin neler olması gerektiği, etik iklime yönelik kapsamlı bir şekilde öğretmen görüşlerini içeren anketler yapılması hem durumun tespiti hem de öğretmenlerin etik iklimi algısının artırılması için faydalı olacaktır. Böylelikle etik iklimi algısının artırıldığı kurumlar olarak faaliyet gösterecek olan okullarda öğretmenlerin örgütsel sinerji algıları daha da artacak, öğretmenler birlik ve bütünlük içinde hareket ederek eğitim-öğretim faaliyetlerini gerçekleştirecek ve eğitimin kendinden beklenen hedeflere ulaşması daha da kolaylaşacaktır.

Araştırmanın yordamayla ilgili bulgusuna baktığımızda bir okulda oluşturulan etik iklimin öğretmenlerin örgütsel sinerji algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle okulların kendinden beklenen eğitim hedeflerine daha kolay ve etkili bir şekilde ulaşabilmesi için etik iklimin hakim olduğu kurumlar haline getirilmesi okul yöneticilerinin önceliği olmalıdır. Etik değerlerin etkili olduğu kurumlarda görev yapan öğretmenler birlik ve beraberlik içerisinde hareket edecekler; meslektaşlarına, okul yöneticilerine güvenerek kurumun hedefleri için örgütsel sinerji oluşturacaklardır.

İlgili alan yazın incelendiğinde etik iklimi ile örgütsel sinerji arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar çoğaltılarak daha farklı demografik verilerle araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akburak, Ş. (2019). *Özel konaklama tesislerinde algılanan etik iklimin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Nevşehir ilinde bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi.
- Akçay, Z. T. (2023). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sinerjiye ilişkin görüşleri ile yönetici yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Aker, C. (2022). *Okullardaki örgütsel sinerji düzeyi ile öğretmen liderliği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Akpolat, T., & Levent, A. F. (2018). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinerji ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 728-744.
- Aksoy, F. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının örgütsel sinerji ve örgütsel mutluluk düzeylerine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Aksoy, S., Erdil, O., & Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Aldaihani, S. G. (2017). Synergy among school and district leaders in the application of quality standards in kuwaiti public schools. *Journal of Education and Practice*, 8(14), 97-104.
- Balcı, F. İ. (2011). *Kültürel sinerji yönetiminin işletme performansı üzerindeki etkisi: Çin ve Türkiye üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Bostancı, A. B., & Koçak, S. (2022). Okul DNA profillerinin örgütsel sinerji üzerindeki rolü. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(233), 55-75.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Bursalıoğlu, Z. (1987). Eğitim yöneticisinin hizmet öncesi ve hizmet içinde hazırlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 119-129.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. <https://doi.org/10.1177/014920639702300303>

- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54.
- Çalışkan, A. (2023). *Örgütsel etik iklimin örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 824-838.
- Demiröz, S., & Kavak, Y. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenci başarıları üzerine bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 505-523.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Algılanan örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Ekpe-Iko, G. N., Taiwo, B. A., & Alabi, R. O. (2021). Investigating state-school synergy for managerial efficiency of headteachers in Public Primary Schools in Abia State, Nigeria. *In 1st International Conference on Continuing Education and Technology (ICCOET 2021)* (9-16). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iccoet-21/125962265>
- Enwereuzor, I. K., Onyishi, I. E., Albi-Oparaocha, F. C., & Amaeshi, K. (2020). Perceived leader integrity as a mediator between ethical leadership and ethical climate in a teaching context. *BMC Psychology*, 8(1), 1-11.
- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.
- Ersoy, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel güç mesafesi ile örgütsel sinerji düzeyi arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Gölcür, M. (2022). *Ortaokullardaki örgütsel etik iklim ile algılanan örgütsel adalet ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47, 307-338. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.307>
- Hackman, J. R. (2002). Leading teams: Setting the stage for great performances. Harvard Business School Press.
- Harris, P. R. (2004). European leadership in cultural synergy. *European Business Review*, 16(4), 358-380.
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 5-32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Kahveci, A. (2019). *Örgütsel erdemliliğin etik iklim ve psikolojik iyi oluşa etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.

- Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karasar, N. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (37. Basım). Nobel Yayıncılık.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- King, A. W. (2007). Disentangling interfirm and intrafirm causal ambiguity: A conceptual model of causal ambiguity and sustainable competitive advantage. *Academy of Management Review*, 32(1), 156-178. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.23464002>
- Kozlowski, S. W., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 333-375). Wiley.
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410-476. <https://doi.org/10.1177/0149206308316061>
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0794-0>
- Owczarzak, K. H. (2019). *The relationship between principal leadership and ethical climate: A correlational study*. [Doctoral dissertation]. Grand Canyon University.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Şanal, M. (2020). Yönetimde sinerji için kuantum bakış açısı. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 42-50.
- Topses, G. (2009). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi* (3. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476. <https://doi.org/10.2307/3857431>
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2005). *Türkçe Sözlük* (Yayın No. 549). Türk Dil Kurumu.
- Ulutun, A. G. (2023). *Okullardaki örgütsel sinerjinin öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerindeki rolü*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>

- Wei, X. (2018). The Influence of school ethical climate on teachers' organizational citizenship behavior: The mediating effect of work ethic. In *2018 International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience (ICECBN2018)*. China. [https://doi:10.25236/icecbn.2018.002](https://doi.org/10.25236/icecbn.2018.002)
- West, M. A., & Richter, A. W. (2008). Climates and cultures for innovation and creativity at work. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity* (pp. 211-236). Lawrence Erlbaum Associates.
- West, M. A., Borrill, C. S., & Unsworth, K. L. (2004). The effectiveness of team working in organizations. In M. A. West, D. Tjosvold, & K. G. Smith (Eds.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (pp. 25-44). Wiley.
- Yarigholi, B., Golmohammadnejad Bahrami, G. R., & Fazli, M. (2019). The relationship between perceived ethical climate, organizational justice and job involvement with the mediation role of professional ethics of schools teachers. *School Administration*, 7(3), 251-235.
- Yavuz, A. (2022). *Devlet okullarında yönetici ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Yazıcı, H. (2011). Kısa tarihçe ve ana kavramlar. Atasay, N., Boydak, M., Çırpan, H. A., Kendigelen, A., Meriç, İ. E., Sarıkaya, A. T., Uluben, A., Yazıcı, H., Yıldırım, N. (Ed.), *Bilim etiği* içinde (s. 1-12). İstanbul Üniversitesi Basım ve Yayınevi.
- Yeşil, Ö. (2022). *Örgütsel sinerjinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Yeşil, S., Yüksel, Y., & Ceyhan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Yıldırım, Ş. (2021). *Etkili lider sinerjik okul: Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinerji arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Yılmaz, İ., & Yıldırım, B. (2020). Okul yöneticilerinin kriz yönetimi tutumları ile duygusal zekâları arasındaki ilişki. *İzmir Eğitim Dergisi*, 2(3), 42-62.
- Yoğurtcu, B. (2021). *Bir yükseköğretim kurumunda örgütsel gücün etik iklim ve etik liderlik ile ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The behaviors created within organizations and their effects directly influence employees' performance levels, facilitating the creation of organizational synergy through individuals' sense of belonging to the organization (Akpola & Levent, 2018, p. 731). In environments dominated by organizational synergy, cooperation, trust, respect, and empathy develop among employees, with individuals striving to achieve goals collaboratively by complementing each other's weaknesses. This synergy generates a level of success beyond the individual performance of employees. In this context, the efforts aimed at enhancing the competencies of teachers, who are

the fundamental carriers of education, during both their professional preparation processes and while performing their duties, are of great significance (Demiröz & Kavak, 2019, p. 506). The achievement of learning goals in schools is directly related to the activities of teachers in the teaching and learning process, which is why teachers are considered the most valuable resource of educational organizations.

In organizations that are aware of and value organizational synergy, organizational unity is prioritized, and divisions within the organization either disappear or are minimized. In such an organization, effective communication is established, and the interaction between individuals increases; this interaction, in turn, brings about organizational synergy. Another distinguishing feature of organizations that emphasize organizational synergy is the efficient use of all resources within the organization and fewer difficulties in achieving organizational goals as a result of this synergy (Şanal, 2020, p. 43). Individuals who prioritize altruistic feelings come together through synergy to form the whole. With these characteristics, the importance of organizational synergy becomes even more apparent in the future-shaping roles of organizations, especially educational institutions (Bostancı & Koçak, 2022, p. 57; Yeşil, 2022, p. 4). Organizations aim to achieve their set goals in the shortest and most effective way, and being aware of the concept of organizational synergy is crucial in terms of achieving these goals. In such an organization, individuals help each other when faced with challenges, share their experiences, and work towards making the organization more effective. Organizational synergy allows the richness of different ideas within the unity created by different individuals, and these differences form a powerful alliance in the pursuit of organizational goals. In environments dominated by organizational synergy, employees will collaborate and be more beneficial to the organization (Akçay, 2023, p. 14).

Method

The aim of this research was to examine teachers' perceptions of the ethical climate in their schools and their levels of organizational synergy, as well as to determine the relationship between these variables. Therefore, this study, conducted using a quantitative method, employs the relational screening model, one of the descriptive research types. According to Karasar (2022), relational screening is a survey model used to determine the existence or degree of the relationship between two or more variables. The population of the study consists of teachers working in a district in the Western Black Sea region during the 2023-2024 academic year. Stratified sampling, one of the random sampling methods, was used in selecting the participants. Stratified sampling is a method where subgroups of the population are identified and included in the sample (Özen & Gül, 2007, p. 402). The data collection process was completed within a four-month period through data collection forms prepared electronically, after obtaining the necessary ethics committee approvals and research permissions from the relevant institutions. The sample of the study consists of 402 teachers working in pre-school, primary school, middle school, and high school in a district of the Western Black Sea region during the 2023-2024 academic year.

Results and Discussion

The regression analysis conducted revealed that it was statistically significant ($F = 372.98$; $p = 0.00$). Based on these results, it is evident that teachers' perceptions of the ethical climate can explain 48% ($R^2 = 0.48$) of the variance in organizational synergy. According to the findings, teachers' perceptions of the ethical climate ($\beta = 0.69$) significantly predicted teachers' perceptions of organizational synergy in a statistically meaningful way.

The findings indicate a strong and positive relationship between the ethical climate in schools and organizational synergy. Based on this result, it is possible to assert that there is a relationship between the ethical climate in schools and organizational synergy. The ethical climate in a school is believed to influence teachers' perceptions of organizational synergy, such

as their ability to work together, continuously renew themselves, maintain constant communication with their colleagues, and be actively involved in every phase of education and teaching as part of a cohesive whole. Thus, it can be argued that the ethical climate can facilitate the achievement of the expected goals in education by helping to create organizational synergy. A review of the literature reveals that no studies have examined both the ethical climate and organizational synergy within schools. In a study by Demir (2019), which explored the relationship between ethical climate, turnover, and organizational commitment, it was found that there is a relationship between ethical climate and organizational commitment. Demir (2019) also concluded that teachers working in schools with a strong ethical climate had higher levels of organizational commitment and a reduced intention to leave the institution. Yeşil vd. (2017) found that ethical climate has a positive effect on organizational citizenship when they examined its impact on individual outcomes. Bostancı and Koçak (2022) also identified a significant positive relationship between healthy organizational profiles and organizational synergy.

The results show that teachers' perceptions of ethical climate and organizational synergy are high. In today's world, individuals place increasing importance on ethical values within the organizations they work for, which in turn affects their ability to act in unity and solidarity. Based on this idea, it is crucial for schools to become institutions that value and strive to enhance their ethical climate. Therefore, providing necessary professional development to school administrators would be beneficial in increasing teachers' perceptions of ethical climate and organizational synergy.