

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**



**REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDEKİ PERSONELİN
ÖRGÜTSEL İŞ BİRLİĞİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM İKLİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Seda YILMAZ

**ÖZEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS**

GAZİANTEP - 2022



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ KABUL VE ONAY FORMU

Özel Eğitim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Seda YILMAZ tarafından hazırlanan “Rehberlik Araştırma Merkezlerindeki Personelin Örgütsel İş Birliği ve Örgütsel İletişim İklimi Arasındaki İlişki” başlıklı tez, 29/12/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

<u>Görevi</u>	<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu/Üniversitesi</u>	<u>İmzası:</u>
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Emine ERDEN	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Fatih Emrah DEMİR	Gaziantep Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Serhat YENİCE
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Seda YILMAZ
29/12/2022

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDEKİ PERSONELİN
ÖRGÜTSEL İŞ BİRLİĞİ VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM İKLİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Seda YILMAZ

Özel Eğitim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans

2022, 63 Sayfa

Jüri

Dr. Öğr. Üyesi Emine Erden
Prof. Dr. Şener Büyüköztürk
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Emrah Demir

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; RAM'daki personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buna göre çalışma soruları şu şekilde sıralanmıştır; RAM'daki personelin örgütsel iş birliği algıları; cinsiyete, mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişiyor mu? RAM'daki personelin örgütsel iletişim iklimi algıları; cinsiyete, mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişiyor mu? RAM'daki personelin örgütsel iş birliği algıları ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasındaki ilişki ne düzeydedir? Keşfedici korelasyonel araştırma modelinin kullanıldığı çalışmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, RAM'larda çalışan 166 özel eğitim öğretmeni ve 162 psikolojik danışman olmak üzere toplam 328 personel oluşturmaktadır. Çalışma verileri demografik bilgilerin bulunduğu Kişisel Bilgiler Formu, İş birliği Ölçeği ve Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi, betimsel istatistikler ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre RAM'da görev yapan personelin örgütsel iş birliği algılarının cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. RAM'da görev yapan personelin örgütsel iletişim iklimi ölçeği ve ölçeğin yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeninde manidar farklılık bulunmazken cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Erkek personelin örgütsel iletişim iklimi algıları kadın personelin örgütsel iletişim iklimi algılarına göre daha yüksektir. Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre manidar bir fark tespit edilmiştir. Erkek personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları kadın personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algılarına göre daha yüksektir. Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin çalışan kaynaklı alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Personelin örgütsel iş birliği algıları ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin çalışan ve yönetici kaynaklı alt boyutlarında düşük düzeyde ve manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonunda ulaşılan bulgulara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş birliği, rehberlik ve araştırma merkezi, nicel araştırma, örgütsel iletişim iklimi, personel

**HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN STAFF PERCEPTIONS OF
ORGANIZATIONAL COOPERATION AND ORGANIZATIONAL
COMMUNICATION CLIMATE IN RAM (GUIDANCE and
RESEARCH CENTERS)**

Seda YILMAZ

**Department of Special Education
MS Thesis**

2022, 63 Pages

Jury

**Dr. Öğr. Üyesi Emine Erden
Prof. Dr. Şener Büyüköztürk
Dr. Öğr. Üyesi Fatih Emrah Demir**

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between staff perceptions of organizational cooperation and the organizational communication climate in RAM (Guidance and Research Centers). Accordingly, the study questions are listed as follows: "Do the perceptions of staff in RAM about organizational cooperation differ significantly according to gender, and professional seniority?", "Do the perceptions of the staff in RAM about organizational communication climate differ significantly according to gender, professional seniority?" and "What level is the relationship between the organizational cooperation perceptions and organizational communication climate perceptions of the staff in RAM?". The sample of the study, in which the exploratory correlational research model was used, consists of a total of 328 personnel, including 166 special education teachers and 162 psychological counselors, working in RAM in the 2021-2022 academic year. The study data were obtained by using the Personal Information Form that included demographic information developed by the researcher, Cooperation Scale and Organizational Communication Climate Scale. Descriptive statistics, independent samples t-test and Pearson correlation test were used in the analysis of the data. Research findings showed that the level of cooperation of the staff working in the RAM did not differ according to the variables of gender and professional seniority. While there was no significant difference in the occupational seniority variable in the organizational communication climate scale and its manager and employee-based sub-dimensions of the staff working in the RAM, it was found that there was a significant difference according to the gender variable. The organizational communication climate levels of male personnel are higher than the organizational communication climate levels of female personnel. A significant difference was found in the manager-based sub-dimension of organizational communication climate according to the gender variable. The manager-based organizational communication climate of male personnel is higher than the manager-based organizational communication climate of female personnel. There was no significant difference in terms of gender in the employee-based sub-dimension of organizational communication climate. It has been concluded that there is a low level and significant relationship between the cooperation levels of the personnel, the employee and manager-based sub-dimensions of the organizational communication climate scale. Suggestions were made based on the findings of the study.

Keywords: Cooperation, guidance and research center, quantitative research, organizational communication climate, personnel

ÖNSÖZ

Tez sürecim boyunca bilgisini, tecrübelerini ve zamanını benimle paylaşan, yol göstermeleri ve düzeltmeleri ile tezi daha nitelikli bir hale getiren saygıdeğer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Emine Erden'e, tez savunma jürimde vermiş oldukları katkı ve destekten ötürü Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK ve Dr. Öğr. Üyesi Fatih Emrah Demir hocalarıma, bilgi ve deneyimlerini paylaşan Dr. Öğr. Üyesi Merve Yıldırım Seheryeli'ye, veri toplama araçlarının uygulama aşamasına destek veren tüm idarecilere, özel eğitim öğretmenlerine ve psikolojik danışmanlara, hayatım boyunca yanımda olan, desteklerini her zaman hissettiren babam Niyazi YILMAZ'a, annem Nurten YILMAZ'a, abim Salih YILMAZ'a teşekkür ederim.

Seda YILMAZ
Gaziantep - 2022

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Ülkemize özgü bir örgüt olarak RAM'ın yapısı, görevi ve işleyişi.....	1
1.1.2. İş Birliği, iletişim ve RAM	4
1.2. Çalışmanın Amacı	6
1.3 Çalışmanın Önemi.....	7
1.4. Tanımlar.....	9
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	10
2.1. İş birliği (Cooperation)	10
2.1.1. İş birliğinin özellikleri	10
2.1.2. İş birliğinin ilkeleri	11
2.2. Örgütlerde İş Birliği (Cooperation in Organization).....	11
2.2.1. İş birliği kuramı ve örgütler	13
2.3. Örgütlerde İş Birliği ile İlişkili Durumlar.....	14
2.4. İş Birliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	15
2.4.1. Yurtiçinde yapılan çalışmalar.....	15
2.4.2. Yurtdışında yapılan çalışmalar.....	17
2.5. İletişim	20
2.5.1. Örgütsel iletişim (Organizational communication)	22
2.5.1.1. Örgütsel iletişim ile ilişkili durumlar.....	23
2.5.1.2. Örgütsel iletişim ile ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalar	23
2.5.1.3. Örgütsel iletişim ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar	26
2.5.2. Örgütsel iletişim iklimi (Organizational communication climate).....	29
2.5.2.1. Destekleyici ve savunmacı iletişim iklimleri	31
2.5.2.2. Örgütsel iletişim iklimi ile ilişkili durumlar.....	33
2.5.2.3. Örgütsel iletişim iklimi ile ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalar.....	33
2.5.2.4. Örgütsel iletişim iklimi ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar	35
2.6. İş Birliği ve Örgütsel İletişim İklimi	36
3. MATERYAL VE YÖNTEM	37
3.1. Çalışma Modeli	37
3.2. Çalışmanın Evreni ve Örnekleme	37
3.3. Veri Toplama Araçları.....	39
3.3.1. Kişisel bilgi formu	39

3.3.2. İş birliği ölçeği.....	40
3.3.3. Örgütsel iletişim iklimi ölçeği.....	41
3.4. Verilerin Toplanması.....	42
3.5. Verilerin Analizi.....	42
4. ARAŞTIRMA BULGULARI	44
4.1. RAM Personelinin İş Birliğine İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	44
4.2. RAM Personelinin Örgütsel İletişime İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	45
4.3. RAM Personelinin Örgütsel İş Birliği Algıları ve Örgütsel İletişim İklim Algıları Arasındaki İlişki.....	49
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	52
5.1. Bulguların Mevcut Alanyazın Bağlamında Tartışılması	52
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	56
6.1 Sonuçlar	56
6.2 Öneriler.....	58
6.2.1. Yöneticilere yönelik öneriler.....	58
6.2.2. Personele yönelik öneriler.....	59
6.2.3. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	59
EKLER.....	76
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Destekleyici ve Savunmacı İletişim İkliminin Karşılaştırılması.....	31
Tablo 2. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri.....	38
Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Birliği Ölçeği Toplam Puanına Ait Betimsel İstatistikler.....	44
Tablo 4. Mesleki Kıdeme Göre İş Birliği Ölçeği Toplam Puanına Ait Betimsel İstatistikler.....	45
Tablo 5. Cinsiyete Göre Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği Toplam Puanı İle Ölçeğin Yönetici ve Çalışan Kaynaklı Alt Boyutları Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	46
Tablo 6. Mesleki kıdeme Göre Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği Toplam Puanı İle Ölçeğin Yönetici Ve Çalışan Kaynaklı Alt Boyutları Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	48
Tablo 7. İş Birliği ve Örgütsel İletişim İklimi Düzeyine İlişkin Bulgular.....	50
Tablo 8. Korelasyon Tablosu.....	51

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

- \bar{X} : Aritmetik Ortalama
Ss : Standart Sapma
% : Yüzdelerik
p : Anlamlılık Derecesi
N : Kişi Sayısı

Kısaltmalar

- AFA: Açımlyıcı Faktör Analizi
DFA: Doğrulatoryıcı Faktör Analizi
İÖ: İş Birliği Ölçeği
MEB: Milli Eğitim Bakanlığı
ÖEHY: Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği
ÖİİÖ: Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği
RAM: Rehberlik ve Araştırma Merkezi
SPSS: Statistical Package For the Social Sciences
TDK: Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerindeki personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmanın giriş bölümünde problem durumu, çalışmanın amacı ve önemi belirtilmiştir. Tezde kullanılan terminolojik kavramlar ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Zihin engelliler öğretmenliği bölümünde lisans eğitimim sırasında öğretmenlik uygulaması deneyimlerinden birinde Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde (RAM, bu noktadan sonra sadece bu kısaltma kullanılacaktır) personelin çalışmalarını gözlemleme imkânı buldum. Bir gün otizm tanısı almış küçük çocuğa eğitsel değerlendirme yapan kurulda görev yapan özel eğitim öğretmenin eksik evrâk sebebiyle rahatsız olup, bu evrâktan sorumlu uzmana evrâkın neden hazır olmadığını sorduğunda, diğer uzmanın göreve yeni başladığı için böyle bir evraktan haberdâr olmadığını söylediğine tanık oldum. Ortada iş birliği ve iletişim ile çözülmesi gereken bir sorun vardı. Tam da bu noktada farklı meslek gruplarından uzmanların (örneğin, dil konuşma terapisti, özel eğitim öğretmeni, psikolojik danışman, fizyoterapist gibi) bir araya geldiği bu örgüt hakkında sorular sormaya başladım. *‘İş birliği ve iletişim RAM’deki personelin çalışma hayatının bir parçası mı?’ ‘İş birliği ve iletişim bir örgüt örneği olan ve özel gereksinimli bireylere hizmet veren RAM’lardaki uzman personelin günlük çalışmasını etkiler mi?’ ‘RAM’deki personel arasında iş birliği var mı? Bu konudaki algıları neler? RAM’deki personel için iletişim ne demek?’* Tüm bu sorular aslında mevcut çalışmanın çıkış noktasıdır: Bu kurumlarda çalışan uzman personelin iş birliği ve iletişim algılarını irdelemek. Bu doğrultuda, RAM’da çalışan bir özel eğitim öğretmeni olarak, bu çalışmanın amacı RAM’lardaki personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir.

1.1.1. Ülkemize özgü bir örgüt olarak RAM’ın yapısı, görevi ve işleyişi

Ülkemizde özel gereksinimli bireylerin özel eğitim hizmetlerinden yararlanmak için akreditasyonu sağlanmış devlet hastanelerinde çocuk nörolog ve çocuk psikiyatristlerinden aldıkları tıbbî tanımlar, RAM’larda yapılan eğitsel tanımlama ve değerlendirme sürecinin zeminini hazırlamaktadır. RAM’lar Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Avrupa’da benzeri olmayan, ülkemize özgü bir örgüt örneğidir ve özel

gereksinimli bireylere ve ailelerine hizmet vermektedir (Türkkan, 2018). Özel gereksinimli bireylere yönelik eğitsel tanılama, yerleştirme, izleme, zorunlu eğitimler ve destek eğitim hizmetleri Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı RAM'lardaki uygulamalar ile sağlanmaktadır. Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği'nde (ÖEHY) RAM; özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinin koordineli bir şekilde yürütmek, yetersizliği olan bireylerin eğitsel tanılama, değerlendirme, yönlendirme ve izleme hizmetlerini sağlamak amacıyla faaliyet gösteren yetkili kurum şeklinde tanımlanmaktadır (MEB, 2022). RAM'larda kurumun ihtiyacına göre yeterli sayıda psikolojik danışman ve rehberlik uzmanı, özel eğitim öğretmeni, psikolog, fizyoterapist, sosyal hizmet uzmanı görev almaktadır. RAM uzman personeli tanılama değerlendirme, programa yerleştirme, mesleki ve eğitsel rehberlik, öğrenciler ve öğretmenler için gerekli eğitimler yapmaktadır (MEB, 2020).

Özel eğitim hizmetleri ile rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri olarak RAM'lar iki bölümden oluşmaktadır. Bölüm başkanı sorumluluğunda olan bu iki bölümün kendi içinde farklı görevleri bulunmaktadır. Özel eğitim hizmetleri bölümü, özel eğitime ihtiyacı olan ve özel yetenekli bireylerin tanınması, değerlendirmesi, izlenmesinde diğer alan uzmanlarıyla iş birliği yapma, tanılama konusunda aileleri bilgilendirme, okullara müşavirlik hizmeti sunma gibi görevleri üstlenirken; "Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri" bölümünde görevli personel, öğrencilerin gelişimlerini desteklemek amacıyla eğitim etkinlikleri düzenlemek, bireyin kendini keşfetmesi için ruh sağlığı danışmanlığı hizmeti sunmak, tanılama için psikolojik ölçme araçlarını kullanmak, ihtiyaçlara göre yöneticilere, öğretmenlere ve rehber öğretmenlere seminer, kurs gibi hizmet içi eğitim etkinlikleri sağlamak, okul rehberlik servislerini ziyaret etmek ve sorunlar ile ilgili gereksinimleri gidermek amaçlı faaliyetlerde bulunmakla yükümlüdürler (MEB, 2020).

RAM müdürünün görevleri; personel arasında iş bölümü yapmak, personeli donanımlarına göre RAM'ın bölümlerine yerleştirmek, bölüm çalışmalarını takip etmek, hazırlanan raporları, programları, projeleri onaylamak ve değerlendirmek, bölümlerin birbirleriyle koordinasyonlu bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır (Akkoyun, 2007). RAM müdürünün olmadığı zamanlarda etik ilkelere dikkat ederek müdüre vekalet eden müdür yardımcısının görevleri ise görevli personelin iş bölümünü düzenlemek, bölümlerin ihtiyaçlarını belirleyip gerekli önlemler almak, personelin özlük, bütçe gibi hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak ve ihtiyaç olduğunda özel eğitim değerlendirme kuruluna başkanlık etmek şeklindedir. Bölüm başkanının görevleri arasında, bölümün

işlerini düzenleyip etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve personel arası iş birliği yapmak yer almaktadır (MEB, 2020).

RAM'da görevli psikolojik danışman ve rehberlik uzmanı özel gereksinimli bireylerin kendilerini tanımaları ve keşfetmeleri için psikolojik yardım hizmeti vermek, psikolojik ölçme araçlarını uygulamakla sorumlu iken; özel eğitim öğretmenin iş tanımlarında bireylerin, eğitsel değerlendirme, tanılama ve izleme çalışmalarını yapmak yer almaktadır. Eğitsel tanılama, RAM müdür yardımcısı, idarenin belirlediği özel eğitim öğretmenleri ve psikolojik danışmanların yer aldığı özel eğitim değerlendirme kurulunda yapılmaktadır. Özel gereksinimli bireyin ailesi de özel eğitim değerlendirme kurulun doğal bir üyesidir. Ayrıca gerektiği zaman görüşlerinden yararlanılmak üzere ilgili kurum personelinin de bu kurula katılımı sağlanmaktadır (MEB, 2020). Özel gereksinimli bireyler için yapılan iş birliği süreci eşgüdümlü hareket etmeyi gerektirmektedir (Cavkaytar ve Diken, 2005). Uzman personel, eğitsel tanılama ve değerlendirmesini yaptığı bireyle ilgili görüşlerini özel eğitim değerlendirme kuruluna sunar ve gerektiğinde diğer alan uzmanlarıyla iş birliği yapmaktadır. Özel eğitim değerlendirme kurulu sonunda bireye ait düzenlenen özel eğitim raporu doğrultusunda özel eğitim tedbirlerini özel eğitim hizmetler kurulu almaktadır. Özel hizmetler kurulu; kurumlarla, aile ve öğretmenlerle iş birliği yaparak özel gereksinimli bireyi uygun eğitim ortamına yerleştirir (MEB, 2022). Dolayısıyla RAM'lar ekip çalışmasının gerektiği bir kurum olma özelliği taşımaktadır. Özel eğitime ihtiyacı olan bireyleri tanılama, yerleştirme ve izleme gibi basamakların sağlıklı bir şekilde belirlenmesi için birden çok uzman personelin birlikte çalışması gerekmektedir (Çiçek, 2015).

Özel gereksinimli bireyin eğitsel tanılama ve değerlendirilmesinde tıbbî hastane raporu, bireysel gelişim raporu ve eğitim performansı RAM'lardaki uzman personel tarafından dikkate alınır ve bütün yönleri ayrıntılı olarak değerlendirilir. RAM'larda ekip çalışmaları halinde yapılan değerlendirme süreci sonucunda özel gereksinimli bireyin tüm gelişim alanlarındaki eğitim ihtiyaçları doğrultusunda en az kısıtlanmış öğretim ortamına ve destek eğitim hizmetine karar verilmektedir. Özel gereksinimli bireyin kendisine en uygun kuruma yerleştirildikten sonra öğretimde sürekliliğin sağlanması için erken çocukluk döneminden başlanarak öğretimin her aşamasında izlenmesi yine RAM'daki uzmanlar tarafından yapılmaktadır (MEB, 2022). RAM personelinin yukarıda bahsi geçen tüm bu görevlerine bakıldığında, ülkemize özgü bir örgüt olarak RAM'ların işleyişlerini nitelikli bir şekilde devam ettirebilmeleri için RAM'larda çalışan personel arasındaki iş birliğinin ve iletişimin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

1.1.2. İş Birliği, İletişim ve RAM

Özel gereksinimli öğrencilerin gelişimi için tarama, tanılama ve yönlendirilme gibi eğitsel değerlendirme süreçlerinin bütünlüğü, öğretmenler arasında yapılan iş birliği ile sağlanmaktadır (Uğurlu ve Kayhan, 2018). Özel eğitim, ekip işidir. Bir uzmanın yürütmesi muhtemel değildir. Bu bağlamda öğretmenler arasında iş birliğinin sağlanması ve İş birliğini artıracak düzenlemeler yapılması oldukça önemlidir (Okutan vd., 2021). Bu doğrultuda insan odaklı bir örgüt olan RAM'larda eğitsel tanılama ve değerlendirme işlemi yapıldığı için kurum personeli arasında İş birliği ve iletişim dikkat edilmesi gereken kavramlar arasındadır.

RAM personelinin arasındaki İş birliğine yönelik eğitsel değerlendirme süreci ile ilgili çalışmalar incelendiğinde sıklıkla iş birliği bilinci, uygulamaya dönük ekip anlayışına yer verildiği dikkati çekmektedir. İşitme engeli olan bireylerin tanı, değerlendirme ve izleme aşamalarında RAM'da yaşanan süreçleri inceleyen Yılmaz (2016), RAM süreçlerinin işleyişinde tıbbi tanı yapan hastane ve eğitsel değerlendirme yapan personel arasında iş birliği olmadığına dikkat çekmiştir. Bulgular incelendiğinde taramadan başlayarak disiplinler arası bir ekiple yürütülen özel eğitimin her sürecine ilişkin temel sorun iş birliğinin yoksun olması ve iletişim problemlerinin olduğudur. RAM'lar da bu ekibin bir üyesidir. RAM süreçlerinde iş birliği ve iletişim eksikliğinin eğitsel değerlendirmede bir sorun olarak yer aldığı belirtilmiştir. Kişi ve kuruluşlarda oluşan bu problemlerin kaynağını ve çözüm yollarını saptamanın önemli olduğu ifade edilmiştir (Yılmaz, 2016). Öğrenme güçlüğü alanına yönelik gerçekleştirilen farklı bir araştırmada ise öğrenme güçlüğü olan bireylerin değerlendirilmesi ile ilgili RAM personelinin görüşleri incelenmiştir. Araştırmada eğitsel değerlendirmede görev yapan personelin eğitime ihtiyacı olduğu, aileler ve eğitsel değerlendirme sürecinde yer alan paydaşlar arasında iş birliği eksikliği olduğu, öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitimlerini yeterli olmadığı ve RAM elemanları arasında iş birliği ve iletişimin az olduğu gibi sorunlar ortaya çıkmıştır (Çakmak, 2017).

Çetin (2017) iletişim ve İş birliği yaklaşımlarındaki yetersizlikler örgütlerin başarılı olmasını etkilediğini tespit etmiştir (Çetin, 2017). RAM personelinin özel gereksinimli bireylerin eğitsel tanılama ve değerlendirmesini yaparken yaşadıkları sorunların belirlenmesi üzerine yapılan bir diğer araştırmanın önemli bulgularından biri eğitim ve sağlık kurumlarının RAM'larla olan iş birliğinin ve iletişimin yetersiz olduğudur. Öğrenci ile ilgili doğru kararların verilmesi için eğitsel tanılama ve

değerlendirme sürecinin her aşamasında, eğitim kurumları ve RAM'ların iş birliği ve iletişim halinde çalışması gerektiği belirtilmiştir (Yurtsever, 2013). RAM'ın örgütsel analizini inceleyen Bal (2011) ise, tüm RAM süreçlerinde yükseköğretim kurumları ile iş birliği ve iletişimin yeterli olmadığını tespit etmiştir (Bal, 2011).

Kayhan ve Uğurlu'nun (2018), eğitsel değerlendirme süreçleri ile ilgili yaptıkları araştırmada sınıf öğretmenleri; RAM personelinden tanılama basamağında yapılan değerlendirmelerin yazılmasını, tanılamadan sonra sınıf içinde yapabilecekleri çalışmaların da yer aldığı ayrıntılı bir rapor göndermelerini beklemektedir. RAM'lardan gelen raporların ayrıntılı olmamasını ise RAM personeli arasında yeterli iş birliğinin olmaması, personel azlığı ve iş yüküyle ilgisi olduğunu düşünmektedirler (Uğurlu ve Kayhan, 2018). RAM'da çalışan psikolojik danışmanların test uygulamalarına özgü deneyimlerinin keşfedildiği bir diğer araştırmada RAM personelinin test uygulamaları sırasında karşılaştıkları zorlukları çözebilmek için RAM personelinden yardım istediklerini, birbirleriyle iş birliği yapmalarının önemli olduğunu ve iş birliğinin işlerini kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Personel arasındaki iletişim, yardımlaşma ve yapılan iş birliği sayesinde problemleri kurul olarak ya da birebir görüşmeler yaparak çözdüklerini ifade etmişlerdir (Börkan vd., 2017). İşitme yetersizliği olan çocukların kaynaştırma ortamlarına yönlendirilmesi ve yerleştirilmesi süreçlerini inceleyen bir araştırmada görüşme yapılan uzmanlar değerlendirme ve yönlendirme sürecinin daha nitelikli hale getirilmesi için RAM'larda iş birliği çalışmasına, özel eğitim değerlendirme kurulunda disiplinler arası çalışmaya ihtiyaçları olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sorunlarla ilgili düzenlemelerin ve çok yönlü çalışmaların yapılması gerektiğini vurgulamışlardır (Yanık, 2016). Bozak ve meslektaşları (2011) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki yönden gelişmesi için meslektaşlarıyla fikir alışverişinde bulunmaları ve onların deneyimlerinden yararlanmaları gerektiğini vurgulamıştır (Bozak vd., 2011).

Töremen ve Karakuş (2007), Türkiye'de öğretmenlerin birbirleriyle etkili bir şekilde iş birliği yapmadığını ve öğretmenler arasında iletişim eksikliği olduğunu tespit etmiştir. Bu yetersizliğe neden olan faktörlerinin tespit edilmesi, gereken önlemlerin alınması için oldukça önemli olduğunu vurgulanmıştır (Töremen ve Karakuş, 2007). Damasco (2013), özel eğitim öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin iş birliğine ilişkin algılarını incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenlerin iş birliğinde yetersiz kaldığı tespit edilmiştir. Çalışmadan ulaşılan bir diğer bulguda özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenlerin iletişim halinde olmasının iş birliğini arttırdığıdır (Damasco, 2013). Bir diğer çalışmada da özel eğitim öğretmenleri ve okul idarecileri

etkileşim eksiğinin iş birliği yapmalarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir (Tabak, 2021).

RAM personeli arasında yaşanan sorunlar bireyin tanılama ve yönlendirilmesinde aksaklıklar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda eğitsel tanılama faaliyetlerinin sürdürülmesinde başrol oynayan öğretmenlerin yaşadığı sorunların önceden belirlenmesi çocuğun gelişiminin devam ettirilmesi için oldukça önemlidir (Işık, 2014). Aksoy ve Şafak'ın (2020), tarama modeli kullanarak inceledikleri 34 araştırma sonucunda eğitsel tanılama ve değerlendirme sürecinde iş birliği ve ekip çalışması konularının neredeyse hiç ele alınmadığını tespit etmişlerdir. Nitelikli ve kapsamlı bir değerlendirme süreci için iş birliği ve ekip çalışmasının önemli bir koşul olduğunu, ilerleyen zamanlarda RAM personelinin nitelikleri, yeterlilikleri, iletişimi konularında MEB'i bekleyen önemli çalışma alanlarının olacağı vurgulanmıştır (Aksoy ve Şafak, 2020).

Yukarıda ayrıntıları açıklanan çalışmalarda da görüldüğü üzere RAM'larda gerçekleştirilen bireyi tanılama ve yönlendirme gibi eğitsel değerlendirme süreçlerinin bir ekip işi olduğunu, merkezde çalışan personelin bir bütün halinde hareket etmesi gerektiği vurgulanmıştır. Personelin ekip ruhu anlayışında çalışabilmesi için iletişim, ortak karar verme, farklı uzmanların bir araya gelerek sorunun birlikte çözülmesi ve yakın iş birliği kurmanın gerekli olduğundan bahsedilmiştir. Ancak RAM personelinin iş birliği ve iletişim algılarına dâir çalışmalar alanyazında mevcut değildir. RAM'ın işleyişi ve RAM'a ait görevler düşünüldüğünde bu kuruma özgü araştırma sayısı çok azdır. Bu bağlamda personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesinin hem alanyazına katkıda bulunacağı hem de örgütlerin insan kaynakları yönetiminde yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışma ile RAM personelinin örgütsel iş birliği algıları ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, RAM'daki personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Buna göre çalışma soruları aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. RAM'daki personelin örgütsel iş birliği algıları;
 - a. Cinsiyete
 - b. Mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişiyor mu?

2. RAM'daki personelin örgütsel iletişim iklimi algıları;
 - a. Cinsiyete
 - b. Mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişiyor mu?
3. RAM'daki personelin örgütsel iş birliği algıları ve örgütsel iletişim iklim algıları arasındaki ilişki ne düzeydedir?

1.3 Çalışmanın Önemi

Ülkemizde yetersizliği olan bireylerin eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve planlanması için her ilde ve büyük ilçelerde MEB'e bağlı olan RAM'lar tarafından yapılan eğitsel tanılama ve değerlendirmeye ihtiyaç vardır. Özel gereksinimli çocuklar için en az sınırlandırılmış ortamlarda ve onların bireysel özelliklerine uygun eğitim planlarının yapılabilmesi için farklı disiplinlerden (örneğin, özel eğitim öğretmeni, fizyoterapist, dil-konuşma terapisti, psikolojik danışman) eğitimciler, terapistler ve idarecilerden oluşan RAM personeline büyük sorumluluk düşmektedir. En başta RAM personelinin iş birliği içinde çalışması gerekmektedir (Yılmaz, 2016; Yurtsever, 2013). Bu süreçte doğru tanılama özel gereksinimi olan bireylere verilecek özel eğitim hizmetinin niteliği için oldukça önemlidir (Öğülmüş, 2021).

Uzmanlar arasındaki iş birliği özel eğitiminin olmazsa olmazlarından. Çünkü bir eğitim kurumundaki uzmanlar arasındaki iş birliği kurumda çalışan personelin bir araya gelmesini sağlayarak onların motivasyonlarını, benlik saygısını, iş performanslarını, işe olan bağlılıklarını ve memnuniyetlerini olumlu anlamda etkilemektedir (Johnston vd., 1988). İş birliğinin sağlanması öğretmenlerin duygusal ve psikolojik açıdan kendilerini daha iyi hissetmelerine, stres düzeylerinin azalmasına katkı sağlamaktadır (Burns ve Darling-Hammond, 2014).

İnsan odaklı örgütlerden olan okullarda eğitim hizmetini sağlanabilmesi için müdür, ailelerin ve öğretmenlerin iş birliği yapması gerekmektedir. İş birliği için gerekli olan etkileşimin başlatılabilmesi için paydaşların birbirlerine güvenmesi oldukça önemlidir. Okul paydaşları arasında etkileşim ve iş birliği sağlandığında aralarındaki güven düzeyi de yüksek olmaktadır (Cerit, 2009). Örgütlerin başarılı olması için resmi rol gereklerinin yanında sorunların ve karmaşık ilişkilerin çözülebilmesi için de iş birliği gereklidir. İş birliği, çalışanların sağlıklı iletişimini ve gönüllü katılımlarına katkı sağlayarak onları örgütle özdeşleştirmektedir. Böylece örgütsel vatandaşlığa sahip olan çalışanlar sorunlara daha duyarlı olmakta örgütsel amaçlar için bilgi ve yeteneklerini

organize etmeye daha yatkın olmaktadır (Demirel vd., 2011).

Bir ekip işi olan özel eğitimin tek bir uzman tarafından yürütülmesi olanaklı değildir. Özel eğitim okullarında ve özel eğitim rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenler arasındaki iş birliği öğrenci gelişimini, başarısını ve eğitimde verimliliklerinin artırılmasını desteklemektedir. Öğretmenler arasında ki iletişimsizlik, bencillik ve önyargı ise iş birliğini engellemektedir (Okutan vd., 2021). Özel eğitimde belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi, öğretmenlerin mesleki özverisinin ve okula olan aidiyet duygusunun artması için idareci ve öğretmenlerin iş birliği içerisinde olmaları gerekmektedir. İdareci ve öğretmenler arasındaki iş birliğini olumsuz etkileyen faktörlerin belirlenmesi özel gereksinimli bireyin eğitim süreçlerinde yaşanan sorunların çözülmesi ve ortadan kaldırılması için önemlidir (Tabak, 2021).

Eğitim kurumunda çalışanlar için etkili iletişim gereklidir (Akbulut, 2016). Çünkü iletişim insanların uyum içerisinde yaşayabilmesi, çalışabilmesi, ortak noktalarda buluşması, edindikleri bilgi ve becerilerden yararlanmaları için gereklidir. İletişim bireyler arasında bilgi ve veri aktarımını sağlayarak kurumların oluşmasını ve varlığını sürdürmesini sağlar (Kıyılıoğlu, 2019). İletişim, çalışanların örgüte olan algılarını değiştirebilmektedir. İletişimle birlikte çalışanlar örgütsel amaçlar doğrultusunda organize olup örgütün verimliliğine ve üretkenliğine katkı sağlamaktadır. Çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim ağı bulunduğu örgütsel vatandaşlık davranışlarını geliştirmekte örgütler daha başarılı olmaktadır (Demirel vd., 2011). Örgütsel iletişimin olduğu bir örgütte çalışanlar hem genel hayatta hem de iş hayatında daha motive ve memnun olmaktadır (Timuroğlu ve Balkaya, 2016).

Örgütlerde iletişime yön veren faktörlerden biri çalışanların örgütsel iletişime özgü düşünce, duygu ve algılarından meydana gelen örgütsel iletişim iklimidir. İletişimin en yoğun yaşandığı örgütlerde örgütsel iletişim ikliminin alt boyutları olan ortak karar verme, açıklık, güven, dinleme ve dürüstlük gibi kavramların önemi büyüktür. Bu nedenle örgütlerde örgütsel iletişimin sağlanması bir zorunluluktur. Böylesi önemli bir konuda Türkiye’de neredeyse hiç çalışma yapılmaması büyük bir eksikliklerdir. Örgütsel iletişim iklimiyle ilgili daha fazla ve kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır (Ballı ve Önen, 2019). Yapılan bir araştırmada öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları iletişim iklimi ile anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir. İletişim iklimine daha farklı bir açıdan bakılabilmesi için etkileşim içinde olabileceği diğer kavramlarla ilişkisinin incelenmesi gerekmektedir (Sucu, 2019). Bu nedenle RAM’larda çalışan personel için etkili iletişim de bu kurumların verimli işleyişi için önemli bir yere sahiptir.

Ülkemize özgü bir örgüt örneği olan ve özel gereksinimli bireylere özel eğitim hizmetleri veren RAM'larda çalışan personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi alguları arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi RAM'lardaki iş birliği ve iletişimi destekleyebilmenin ilk adımı olabilir. Bu konunun incelenmesi alanyazındaki ilk çalışma olarak ve RAM işleyişine yol gösterici olarak uzman personele, hizmet verilen özel gereksinimli bireylere ve ebeveynlerine katkı sağlayabilir. Ayrıca bir kurumdaki çalışma verimliliğinin artması için personel arasında iş birliğinin olması, bu iş birliğinin desteklenmesi ve iletişimin güçlendirilmesi gerekmektedir (Satman ve Duyan, 2013). Dolayısıyla örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişkinin olup olmadığının incelenmesi sonucunda çıkan veriler RAM'lardaki iş birliğinin ve iletişimin güçlendirilmesine dâir ileride yapılabilecek çalışmalara ışık tutabilir.

1.4. Tanımlar

RAM: Özel eğitim ve rehberlik hizmetlerinin koordineli bir şekilde yürüten, yetersizliği olan bireylerin eğitsel değerlendirme, tanılama, yönlendirme ve izleme hizmetlerini sağlayan, bireye ve ailesine rehberlik ve psikolojik danışma ve destek eğitim hizmetleri sağlamak amacıyla faaliyet gösteren yetkili kurum şeklinde tanımlanmaktadır (MEB, 2020).

Örgütsel İş Birliği: Bireylerin karşılıklı çıkarları korumaları, hükmetmeye çalışmak yerine birliğe dayalı etkiyi kullanmaları ve karşıt görüşlerin bir çözüme yöneltmesidir (Tjosvold ve Chia, 1989). Bireylerin diğerleriyle güçlü ilişkiler kurabilmesini sağlayan iletişime dayalı hiyerarşik olmayan bir süreçtir (Üstün, 2020).

Örgütsel İletişim İklimi: Bir örgütteki iletişimin ve ilişkilerin kalitesine yönelik olarak çalışanların algısı şeklinde tanımlanmaktadır (Bartels vd., 2007 akt. Neill vd., 2019). Gibson vd. (1973) tarafından örgüt iklimi, çalışanlar tarafından doğrudan veya dolaylı olarak algılanan, işteki davranışları etkilemede büyük bir güç olduğu varsayılan, çalışma ortamının bir dizi özelliği olarak tanımlanmaktadır (akt. Ireland vd., 1978).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tezin ikinci bölümünde “iş birliği” ve “iletişim” kavramları alt başlıklarla ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Örgütlerde iş birliği, örgütsel iletişim ve örgütsel iletişim iklimi ile ilişkili durumlar kavramsal ve kuramsal çerçevede açıklanmıştır. Bu kavramlarla ilgili ulusal ve uluslararası alanyazındaki çalışmalar ortaya konmuştur.

2.1. İş birliği (Cooperation)

Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından iş birliği, gaye ve menfaatları bir olanların kurduğu çalışma ortaklığı olarak tanımlanmıştır (TDK, 2022). İş birliği bireylerin belirlenen hedefe ulaşabilmek için bir araya gelip ortak çözümler geliştirdiği bir süreçtir (Schrage, 1990). İş birliği; işimizin, eğitimimizin ve yaşamımızın tüm yönleriyle devam eder ve toplumumuzun gelişimi için önemli bir itici güçtür (Yang ve Chen 2018). İş birliği aynı zamanda sorumlulukların ekip üyeleri tarafından paylaşılmasıdır (Ünver, 2003). Başka bir kaynakta da iş birliği, belirlenen amaca ulaşmak için kaynakların, yeteneklerin, risklerin, bilginin ve sistemlerin paylaşıldığı birlikte çalışma sanatıdır (Bulut, 2004). Bilgi paylaşmak ve problem çözmek amacıyla ekip olarak bir araya gelen bireyler iş birliğini ortaya çıkarmaktadır (Sandall ve Schwartz, 2014).

İş birliği üzerine literatürde çok bilgi bulunmasına rağmen teorik kökleri çeşitlidir ve farklı disiplinlerde kullanılan kavramsallaştırmaların bir araya getirilmesi zordur. Nitekim iş birliği, örgüt çalışmalarının ana konulardan biri olmasına rağmen, iş birliğinin nasıl tanımlanacağı konusunda çok az fikir birliği bulunmaktadır (Schalk ve Curşeu, 2010). Yine de iş birliği çoğu tanımda, bireylerin, grupların ve kuruluşların bir araya geldiği, etkileşime girdiği ve karşılıklı kazanç veya fayda için psikolojik ilişkiler oluşturduğu süreç olarak ifade edilmektedir (Smith vd., 1995).

2.1.1. İş birliğinin özellikleri

İş birliği sürecinin verimli bir şekilde ilerlemesi için birtakım özelliklerin bilinmesi ve takip edilmesi oldukça önemlidir. İş birliği sürecinde gönüllü katılım oldukça önemlidir. Katılım gönüllülük esasıyla devam ederse ekip üyelerinin motivasyonları daha yüksek olmaktadır. Böylece iş birliği sürecinin başarısının olumlu etkileneceği belirtilmektedir (Bursuck ve Friend, 2006’dan aktaran Gürgür). İş birliği sürecinde ortak bir amacın belirlenmesi, ekip üyelerinin eş güdüm içerisinde çalışmalarına katkı sağlayacağı ifade edilmektedir. Ekip üyelerinin ortak amaç için karar

alma sürecinde etkin olmaları ve belirlenen amacı benimsemeleri oldukça önemlidir (Sönmez Kartal, 2015). İş birliği sürecinde alınan kararlar için sorumlulukların paylaşılması eşitlik ve ortak amaç özelliğine de benzemektedir. Ekip içerisindeki bireylerin aldıkları ortak kararlarda eşit sorumlulukları ve eşit söz haklarının olması ekip üyelerinin eşit olmalarını desteklemektedir (Halvorsen ve Neary, 2009'dan aktaran Gürgür). Ekip üyeleri kaynaklarla iş birliği sürecine fayda sağlamalıdır (Conoley ve Conoley, 2010'dan aktaran Gürgür).

2.1.2. İş birliğinin ilkeleri

İş birliğinin başarılı olabilmesi için belli ilkelerin var olması gerekmektedir. İş birliği sürecine katılan her bireyin rol paylaşımında bulunması gerekmektedir. Ortak bir hedef için birlik olan her bireyin katkı sağlayacağı bir uzmanlık alanı bulunmaktadır. Bu nedenle kişiye uygun iş bölümü yapılması önemlidir. İş birliği sürecinin başarılı olmasını etkileyen ilkelerden biri de bir araya gelen bireyler arasındaki etkili iletişimidir (Bondy vd., 1995). Etkili iletişim becerisi bireylerin hem yaşamında hem de iş hayatında çıkan problemleri çözebilmelerini, karşısındakini anlayabilmelerini, kendini ifade edebilmelerini, çatışmaları önleyebilmelerini veya yönetebilmelerini sağlamaktadır. (Lahninger, 1999). İş birliği içinde olan her bireyin karar alma sürecinde eşit derecede sorumlu olmaları ise ortak karar ilkesi olarak tanımlanmaktadır (Açıkgöz vd., 2018).

İş birliği süreci sonuna kadar yapılan bütün faaliyetlerin kayıt altına alınması ise hesap verilebilirlik ilkesi ile açıklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda ilerlemeleri gerektiğinde kontrol etmek, gözlemlemek ve izlemek için hesap verilebilirlik ilkesi oldukça önemlidir. İş birliğinin sürekli olarak devam ettirilemeyen, belli bir süre zarfında gelişebilen özeliği ise sürdürülebilirlik ilkesidir. Bu süreçte önemli olan iş birliğinin belirlenen hedefi elde edene kadar sürdürülmesidir (Açıkgöz vd., 2018).

İş birliği sürecinde personelin bir amacının olması, iş birliği yapmaya istekli olmaları çatışmayı engelleyerek ekip halinde çalışmayı kolaylaştıracaktır. İş birliğinin başarılı olması için bütün paydaşların katılımı, paydaşlar arasında etkili iletişim, ortak bir amacın olması ve belirlenen hedefe ulaşmak için strateji geliştirme yeteneği gibi faktörlerin bulunması gerekmektedir (Sandall ve Schwartz, 2014).

2.2. Örgütlerde İş Birliği (Cooperation in Organization)

İnsanların belirlenen ortak amaçlara ulaşmak için bir araya gelerek bilgi, beceri, yetenek gibi kaynakların bir düzen içerisinde paylaşılmasıyla oluşan sosyal birim örgüt

olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, 2001). 1930'larda Elton Mayo tarafından örgütlerde iş birliği kavramı ilk kez kullanılmıştır. Elton Mayo ve asistanı Roethlisberger ile birlikte "Hawthorne Araştırmaları" nı yapmıştır. İş birliği kavramı ilk kez bu araştırmalar sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak "Endüstride İnsan İlişkileri" akımı bağlamında kullanıldığı görülmektedir. Hawthorne Araştırmalarına göre işletmeler, yöneticilerinde bir parçası olduğu kişiler arası ilişkilerin bulunduğu bir sistem olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmalar sonucunda ilk kez üretim düzeyi ve verimlilikte; çalışanların motivasyonu, çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi sosyal faktörlerinde etkili olduğu ortaya atılmıştır (Bolat, 1996; Ekici, 2013).

İş birliği, modern örgütler için en önemli konulardan biridir. Örgütler belirlenen hedeflere iş birliği yaparak ulaşmaktadır (Leonard vd., 2012). İş birliğinin kökleri, taraflar arasında herkes için fayda sağlayacak anlaşmalara dayanabilir. İş birliği düzeyi yüksekse, bir bütün olarak örgüt amaçlarına daha etkili bir şekilde ulaşabilir. Başarılı örgütleri diğerlerinden ayıran şey genellikle iş birliğinin kalitesidir. Yenilikçi olmak, verimli çalışabilmek, kurumlar içinde etkin bir iş birliğini gerektirir. Bu nedenle yöneticiler, çevredeki değişikliklere hızla uyum sağlamak, örgütler arasında iyi bir konuma sahip olmak, üretim veya hizmetlerde esneklik, çevredeki değişikliklerle başa çıkabilmek için kurumları içinde iş birliğini teşvik etmekle yükümlüdür (Schalk ve Curşeu, 2010).

Örgütlerdeki yöneticiler ve profesyoneller için güven ilişkileri geliştirmek ve sürdürmek özellikle önemlidir (McAllister, 1995). İş birliğinin sürekli olarak iş ilişkilerini, morali güçlendirdiği ve özellikle karmaşık görevlerde üretkenliği arttırdığı bulunmuştur. İş birliği hem bireylerin ihtiyaçlarını hem de kuruluşların gereksinimlerini karşılama potansiyeline sahiptir; iş birlikçi gruplar bireyi örgüte entegre edebilir ve örgütün üretken olmasına yardımcı olabilir (Tjosvold, 1984). İş birliğine dayalı davranışların karşılıklı olarak avantaj sağlaması, yüksek moral ve gelecekteki zorlukların çözülebileceğine dair güven ile sonuçlanması beklenmektedir (Tjosvold ve Chia, 1989).

Örgütlerde iş birliğinin türü, tarafların birbirine nasıl bağlı olduklarına göre değişebilir. Dikey olarak bağlı bireyler, gruplar ve kuruluşlar bir üst ve alt, bir örgütün üst ve alt seviyeleri ile; veya yatay olarak bağlı taraflar iş birliği yapabilir, bunlar ortak bir görev yapan çalışanlar veya hatta tek bir sektördeki rakipler olabilir. Dikey bağlantılı iş birliği, öncelikle karşılıklı bağımlılık açısından yatay bağlantılı olanlardan farklı olacaktır. Tarafların karşılıklı bağımlılık düzeyi, dikey bağlantılarda, özellikle bir kuruluş içindekilerde, yatay bağlantılardan genellikle daha açık ve daha doğrudan olmaktadır

(Smith vd., 1995).

2.2.1. İş birliği kuramı ve örgütler

Birey – örgüt etkileşimi ve birey özellikleri ile ilgili ilk çalışma Gouldner tarafından yapılmıştır. Gouldner (1960) kuramında yönetici ve çalışan arasındaki iş birliğini vurgulayarak verimin iş birliği ile oluşabileceğini vurgulamıştır. Diğer bir araştırmacı Chester Barnard da örgütü; iletişim, iş birliği ve ortak amacın oluşturduğunu ifade etmiştir. Genel bir örgüt ve yönetim teorisi olarak Barnard'ın iş birliği anlayışı, bir örgütün neredeyse tüm işlevsel faaliyetlerini kapsayacak şekilde geniştir. Ayrıca, iş birliği kendi başına terimlerle tanımlansa da iş birliği teorisi (yani örgütler), iş birliğinin devamı için temel faktörler olan bireysel güdeleri ve kolektif amaçları içermektedir (Chen vd., 1998). Barnard (1961) öğrenci, öğretmen, anne, baba gibi okul yönetiminde role sahip öğelerin iş birliği yapmasında yöneticinin koordinasyon gücüne vurgu yaparak okul yöneticisinin koordinasyon yoluyla örgüt amaçlarını gerçekleştirebileceğinin öneminden bahsetmektedir. Bununla birlikte iş birliği kuramının çalışanların ihtiyaçlarının, iş birliğinin ve bütünleşmenin ön planda tutulmasını sağladığını dile getirmiştir (Bursalıoğlu, 2005 akt. Erkol, 2015).

İş birliği teorisinin ele alındığı diğer bir çalışma şunları iler sürmektedir (Tjosvold, 1984): İş birliği teorisi örgütsel konulara ışık tutabilir; örgütsel araştırmacılar iş birliği teorisini genişletebilir. Teori, iç geçerliliği sağlamak için önemli deneysel araştırmalar ve dış geçerliliği öneren alan çalışmaları ile geliştirilmiştir. Bununla birlikte, araştırma büyük ölçüde sosyal psikoloji ve eğitim dergilerinde yer almıştır. Bu teori, çoğunlukla öğrenciler olmak üzere akranlar arasındaki ilişkileri anlamak için kullanılmıştır. Örgütsel araştırmacılar, bu teoriyi, iş ve diğer ortamlardaki yetişkinler arasında olduğu kadar, üstler ve astlar arasındaki davranış kalıplarını öğrenmek için kullanabilirler. Teori, karar verme sürecine katılım gibi konuları anlamak için de genişletilebilir (Tjosvold, 1984).

MIT'nin Group Dynamics Araştırma Merkezi'ndeki Lewin ve diğerlerinin fikirlerinden yola çıkan Deutsch, hem iş birliği ve rekabetin sonuçlarını hem de bu sonuçların altında yatan süreçleri ele aldığı teoriyi önermiştir. İş birliği içinde, kişiler hedef kazanımlarını olumlu bir şekilde ilişkili olarak algılamakta; birinin hedeflerine yönelik hareketi, diğerlerinin hedeflerini kolaylaştırmaktadır. Rekabette, kişiler amaçlarını olumsuz ilişkili olarak algırlar; birinin hedeflerine yönelik hareketi, diğerlerinin hedeflerine ulaşmasını engeller ve daha az olası kılmaktadır. Örgütün her bölümündeki üyeler kaynakları elde etmek için iş birliği içindedir. Bir üyenin ikna

ediciliği tüm örgüt üyelerinin başarılı olma olasılığını arttırmaktadır. Ek kaynak tahsisi için örgüt üyeleri rekabet edebilir. İş birliği, çekime ve çatışmanın yokluğuna atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Bu makaledeki iş birliği ve rekabet, kişilerin çatışma içinde olup olmadıklarına, birbirlerine ilgi duyup duymadıklarına değil, amaçların karşılıklı bağımlılığına atıfta bulunmaktadır (Tjosvold, 1984).

2.3. Örgütlerde İş Birliği ile İlişkili Durumlar

Farklı yönlerde ve biçimlere sahip olan iş birliği, karmaşık ve çok katmanlı bir yapıdır. İş birliği genel olarak katılan kişilere, ilişkilerin niteliğine, işin yoğunluğuna, içeriğine, kapsamına ve yapısına göre değişmektedir (Drossel vd., 2019). Örgütlerde iş birliği, cinsiyet, yaş, görev süresi, eğitimsel geçmiş bağlamlarında ele alınabilmektedir (Joshi ve Jackson, 2008).

Gruplar, örgütler ve toplumlar üzerine yapılan araştırmalardaki temel soru, insanların neden ait oldukları örgütlerle iş birliği yapmaya motive olduklarıdır. Bu soru, insanların siyasi ve yasal sistemde dahil olmak üzere çok çeşitli kuruluşlarla olan ilişkilerinin merkezinde yer alır; iş örgütleri, aileler ve kulüpler, takımlar, gayri resmi dernekler. İnsanlar ne zaman organize grupların üyesi olsalar, bu kuruluşlara davranışsal olarak dahil olmak için yapacakları çabaların kapsamı ve doğası hakkında, bu kuruluşlara fayda sağlayacak iş birlikçi yollarla hareket ederek kararlar verirler (Tyler, 2014). Yapılan bir araştırmada insanların gönüllü olarak iş birliği yapmak istemesi ve buna ilgi göstermesi tüm iş birliği biçimleri için anahtar olduğunu vurgulamıştır (Drossel vd., 2019). Bu bağlamda yöneticilerin yönetim tarzlarının (iş birliğini yönetme girişimleri) çalışan tutumları ile oldukça alakalı olduğu ve bunun da nihayetinde onların iş birliği yapma istekliliğinde etkili olduğu görülmektedir (Schalk ve Curşeu, 2010).

Çeşitli araştırmalar göstermektedir ki kültürel yönelimin iş birlikçi davranış üzerindeki etkisi vardır. Değer yönelimi, belirgin bir bireysel düzey değişkeni gibi görünse de kültürel değer yönelimleri, çok düzeyli aracılılıkla iş birliğini etkiler. Bireysel düzeyde, kültürel yönelim, müzakerelerde kullanılan dağıtımcı stratejilere karşı bütünleştirici stratejiler için oldukça önemlidir. İkili düzeyde, kültürel beklentiler arasındaki uyum kişilerarası ilişkileri şekillendirmede önemli bir rol oynar. Grup düzeyinde, bireycilik ve kolektivizm açısından farklı kompozisyonlar grup etkileşimleri üzerinde etkilidir. Diğer çok seviyeli konular, organizasyonlar arası ve kişiler arası iş birliğine atıfta bulunur. Kuruluşlar genellikle karmaşık sorunları iş birliği içinde çözmek

için el ele verir. Bununla birlikte, işi yapması gereken bireylerdir. Çok taraflı iş birliğine dahil olanlar, tutumlara, kültürel değerlere, beklentilere ve kişilik özelliklerine tabidirler, ancak aynı zamanda örgütsel birimlerdirler. Bu nedenle, bölümler arası ve örgütler arası ilişkilerde, etkileşimde bulunan bireyler, iş birliği sürecine örgütsel düzeydeki etkileri getiren, aynı zamanda kişisel tutumları, tercihler ve beklentileri olan farklı bireyler olarak, ana örgütlerin bileşenleri olarak kavramsallaştırılmalıdır (Schalk ve Curşeu, 2010). Yapılan araştırmalarda iş birliği; örgütsel güven (Cerit, 2009), özyeterlik algıları (Kubilay, 2020) gibi konularla da ilişkilendirilmiştir.

2.4. İş Birliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

2.4.1. Yurtiçinde yapılan çalışmalar

Özsoy 2019'da öğretmenlerin öğretmenlerle, ailelerle ve müdürlerle iş birliği düzeylerini belirlemeyi amaçladığı araştırmasında özel eğitim öğretmenlerinin ilk sırada öğretmenlerle ardından müdürlerle son olarak ailelerle iş birliği yapmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte yapılan iş birliği düzeylerinin medeni durum, mesleki kıdem, okul türü yaş, cinsiyet, mezun olunan branş ve eğitim durumu değişkenlerinde manidar bir farklılık görülmediği belirlenmiştir (Özsoy, 2019)

Sınıf öğretmenlerinin iş birliği yapma düzeyi ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma sonucunda iş birliği ve örgütsel güven düzeyleri arasında olumlu ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerle yapılan iş birliğinde öğrencilere ve öğretmenlere güvenin etkili olduğu bulunurken ailelere güvenin iş birliği faktörleri üzerinde etkili olmadığı saptanmıştır (Cerit, 2009).

Özel eğitim okulları ile rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenlerin iş birliği ile ilgili görüşlerini inceleyen Okutan (2021)'in araştırmasına göre özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezinde çalışan öğretmenlerin başarıyı ve eğitimde verimliliği sağlaması yönünden iş birliğini önemli bulduklarını ve iş birliğini geliştirmek için birbirlerine karşı güven duygusu oluşturmaları, sürekli iletişim halinde olmaları, görev paylaşımı yapmaları ve bilinçli olmaları gerektiği belirtilmiştir. Diğer öğretmenlerden hoşgörülü ve yardımsever olmaları, iletişime, yeniliklere ve iş birliğine açık olmaları, birbirlerine saygı göstermeleri ve özverili olmaları beklenmektedir (Okutan vd., 2021).

Okul idarecileri ve öğretmenlerin iş birliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesinin hedeflendiği bir araştırmada öğretmen ve idareci arasındaki iş birliği ve iletişim güçlendiğinde öğretmenlerin motivasyonlarının, okula karşı aidiyet duygularının ve

özverilerinin de artacağı belirtilmiştir. Okul idarecileri kurum içerisinde iş birliği kültürünün oluşmasında çözüm odaklı iletişimin, kültürel ve sosyal etkinliklerin olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir (Tabak, 2021).

Kubilay (2020), öğretmen ve yönetici iş birliği düzeyi ile öğretmenlerin özyeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmen özyeterlilik algıları ile yönetici öğretmen iş birliği düzeyleri arasında manidar bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin en yüksek puan ortalamalarının iş birliği ve bağlılık alt faktöründen olduğu ortaya çıkmıştır. Okul içerisinde işlerin kolaylıkla yapılması için öğretmenlerin iş birliğine daha yatkın oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kubilay, 2020).

Atıcı (2006) araştırmasında ilköğretimde görev yapan okul psikolojik danışmanları ile ilköğretim sınıf öğretmenlerinin iş birliğine yönelik görüşlerini karşılaştırmıştır. Araştırma da öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu sınıflarında karşılaştıkları problemleri çözmek amacıyla danışmanlardan bilgi ve öneri aldığı vurgulanmıştır. Psikolojik danışmanlar da öğretmen-danışman iş birliğini genel olarak yeterli olduğunu bununla birlikte gönüllü katılan öğretmenlerin iş birliğinden daha çok verim aldıklarını belirtmişlerdir. İlköğretim sınıf öğretmenleri danışmanlarla olan iş birliğinin güçlendirilmesi için iş birliği ve konusunda konferanslar seminerler düzenlenmesi gerektiğini dile getirmişlerdir (Atıcı, 2006).

Etkili ekip çalışması ve iş birliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, ekip oluşturmanın önündeki engellerin belirlenmesini ve bu engellerin aşılmasına yönelik öneriler üretmek amacıyla Töremen ve Karakuş 2007 yılında bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenler arasındaki iletişim ve oryantasyon sorunları, meslektaş arası iş birliği normlarının düşük olması, yöneticilerin etkisiz çalışması, iş doyumunun düşük olması, önyargılı tutumlar, gibi sorunlar tespit edilmiştir. Bu sorunların çözümü için bir takım ruhu oluşturmak, grubu daha uyumlu hale getirmek, daha fazla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemek, öğretmenler arasındaki statü çatışmalarını çözmek, öğretmenlere gerekli kaynakları sağlamak ve öğretmen motivasyonunu artırmak önerilmektedir (Töremen ve Karakuş, 2007).

Şahin ve Atbaşı, (2020) öğretmenlerin olumlu okul iklimi konusundaki görüşlerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlerin cinsiyet faktörünün okul iklimi puanlarında anlamlı bir değişiklik yaratmadığı ancak görev yaptıkları kademelerin tüm faktörlerinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada okulda olumlu iklimin oluşabilmesi için iş birliği ve iletişim olarak iki alt tema oluşturulmuştur. İş birliği alt temasında her bireyin ortak bir

amacının bulunması, hoşgörü ve özverinin temel alınması, ihtiyaçların rahatça konuşulması, öğretmen, öğrenci ve okul yöneticileri arasında yardımlaşma ve paylaşımın artırılması için herkesin bir arada olduğu sosyal faaliyetlerin, özel günlerin düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. İletişim alt temasında ise, okuldaki paydaşların saygı sevgi çerçevesinde her düşünceye her fikre saygı duyulması alınan kararlarda herkesin düşüncesinin yer alması gerektiği belirtilmiştir. Öğretmenler müdürlerin daha samimi, anlayışlı ve iletişim odaklı olmalarının okul iklimini olumlu yönde etkileyeceğini belirtmiştir (Şahin ve Atbaşı, 2020).

RAM'da görev yapan öğretmenler ve yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada, yöneticilerin iş birliği, destek ve güven kapsamında daha olumlu görüşlere sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca erkek öğretmenlerin demokratik yönetim ve katılım açısından daha olumlu algıları olduğu; cinsiyet açısından iş birliğinin manidar bir farklılık göstermediği; diğer yandan özel eğitim ve rehberlik olarak katılımcıların branşları ve öğretmenlik kıdemleri göre de anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Özgözü, 2011).

Öğretmenlerin okul iklimi algılarının incelendiği bir diğer araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin okul ikliminin "iş birliği" alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemekle birlikte katılımcıların örgüt iklimi algıları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde 21 yıl üstü mesleki kıdemi bulunan öğretmenler diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha olumlu okul iklimi algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi değişkeninde ise lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla iş birliği içinde oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. (Aydoğan, 2019).

Yapılan bir çalışmada örgüt kültürünün öğretmen iş birliği alt boyutunda öğretmenler ve yönetici algıların cinsiyete, yaşa, kıdeme, görev türüne göre farklılaşmadığı kadın ve erkeklerin algılarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Okul yönetici ve öğretmenleri algılarına göre meslektaş iş birliği orta düzeyde algılandığı ortaya çıkmıştır (Dal, 2022). Öğretmenlerin ve yöneticilerin okullarda örgütsel iklim algılarına ve kendini sabotaj düzeylerine bakıldığı bir araştırmada ise iş birliği açısından algılarının kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre; yaş değişkeni açısından algıların benzer olduğu görülmüştür (Sertel, 2019). Bir diğer araştırma da ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün iş birliği-iletişim alt boyutunda öğretmenlerin algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür (Arslan vd., 2005).

2.4.2. Yurtdışında yapılan çalışmalar

Drossel ve meslektaşları öğretmenlerin iş birliği yapma sebebi ile ilgili bir çalışma

yapmıştır. Bu çalışma sonucunda iş birliğinin komplike bir yapısı olduğunu, değer birleşeni, kişisel alaka düzeyi, teşvik edilme ve iş birliğinin yapılma sebebinin öğrenilmesinin iş birliğindeki gereksinimleri tespit etmede etkili olduğunu saptanmıştır.

Öğretmenler arasındaki iş birliğinin; okul kalitesinin önemli bir göstergesi olarak kabul edildiği, stresi azaltarak öğretmenlerin profesyonelleşmesini sağladığına ilişkin olumlu etkiler gösterdiği ortaya çıkmıştır. Özellikle kişisel ilginin, öğretmen iş birliğinin çok önemli bir belirleyicisi olduğunu ve öğretmen iş birliğinin teşvik edilmesinde dikkate alınması gerektiğinden bahsetmiştir (Drossel vd., 2019).

Öğretmenlerin iş birliği sürecinin incelendiği bir araştırma sonucunda karşılıklı iletişim kurmanın ve paylaşımda bulunmanın iş birliği sürecine fayda sağladığı ortaya çıkmıştır. Özel eğitim ve Montessori öğretmenlerinin arasındaki iş birliğinin güçlenmesi için aralarında görev paylaşımı yapmaları, karşılıklı güven oluşturmaları gerektiğinden bahsedilmiştir (Aucoin, 2015). Wolgast ve Fischer (2017) tarafından yapılan araştırma bulguları, öğretmenlerin ortak bir hedefe ulaşmak için sıklıkla iş birliği yaptıkları zaman meslektaşları tarafından daha fazla desteklendiklerini hissettiklerini göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin, meslektaşlarından destek aldıklarında daha az stres yaşadığı ortaya çıkmıştır (Wolgast and Fischer, 2017).

Tulunay Ateş ile Eryılmaz-Ballı (2021) tarafından geliştirilen Örgütsel İletişim İklimi Ölçeğinin henüz herhangi bir çalışmada kullanılmadığı görülmüştür. Ayrıca Xie ve meslektaşları (2006) tarafından geliştirilen Yerlikaya ve Doğruyol (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan İş birliği Ölçeğinin de ülkemizde henüz kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Xie ve meslektaşlarının (2006) geliştirdiği biçimli İş birliği Ölçeği yurt dışında yapılmış bazı çalışmalarda kullanılmıştır ve bu çalışmalar aşağıda tartışılmıştır.

Kwon ve Woo (2017) tarafından yapılan çalışmada ters yüz öğrenmenin, üniversite öğrencilerinin iş dünyasında sürdürülebilirlikle ilgili iş birlikçi düşüncelerini arttırmada faydalı bir yaklaşım olarak görülmüştür (Kwon ve Woo, 2017) Lu ve meslektaşları (2013) yaptığı bir diğer çalışmada iş birlikçiliği yüksek olan bireyler kendini aşma değerlerini (evrenselcilik ve yardımseverlik) daha fazla vurgularken, rekabet gücü yüksek olan bireyler kendini geliştirme değerlerini (güç ve başarı) daha fazla vurgulamıştır (Lu vd., 2013). Pleasant ve Barclay (2018) ise birçok kültürde iş birlikçi insanların bazen cezalandırıldığını “antisosyal ceza” veya eleştirildiklerini belirtmişlerdir (Pleasant ve Barclay, 2018).

Jiang ve meslektaşları (2012) iş birlikçi ve rekabetçi olmanın öğrenci

tükenmişliğini (yani, öğrencilerin tükenmesi, sinizmi ve azalan mesleki yeterliliği) nasıl etkilediğini ve nevrotikliğin düzenleyici rolünü incelemesi amacıyla yaptıkları araştırmada birinci ve ikinci sınıf üniversite öğrencileri, iş birlikçilik, rekabetçilik, nevroklik ve öğrenci tükenmişliği ölçeklerini doldurmuştur. Sonuçlar, iş birlikçiliğin tükenmişliğin her bir boyutuyla negatif bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle iş birliği arttıkça tükenmişliğin düştüğü görülmüştür (Jiang vd., 2012)

Haesevoets ve meslektaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada iş birliğinin geliştirilip geliştirilemeyeceği ve nasıl geliştirilebileceği sorusuna yanıt aranmıştır. Bu sorunun ışığında, çalışmaya dahil edilen kişilik değişkenleri ve durumsal özelliklerin, insanların iş birlikçi eğilimlerini eşit derecede güçlü bir şekilde etkilediği, bu iki faktör aracılığıyla potansiyel olarak teşvik edilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca sosyalleşme etkinlikleri ve verilen eğitimlerle de iş birliğinin öneminin çalışanlara aktarılabilirliği vurgulanmıştır (Haesevoets vd., 2018). Sun ve meslektaşları (2020) tarafından yapılan araştırmada ise uzman öğretmenlerin, öğrencilerle iş birliği yapma konusunda aday öğretmenlerden daha başarılı olduğu bulunmuştur (Sun vd., 2020).

Yang ve meslektaşları (2018) güç duygusunun iş birliği üzerindeki etkisine odaklanmakta ve içsel mekanizmayı keşfetmeye çalışmıştır. Güç duygusunun iş birliği ve psikolojik mekanizması üzerindeki etkisini araştırmak için anket ve laboratuvar deneyi kullanılmıştır. Bu makalede şu sonuçlara ulaşılmıştır: Bireyin güç duygusu ile iş birliği eğilimi arasında pozitif bir ilişki vardır; güç duygusu iş birliğini olumlu etkiler; bireyin algılanan kontrolü, güç ve iş birliği arasında aracı bir rol oynar; baskınlık motivasyonu, güç duygusunun algılanan kontrol üzerindeki etkisini etkili bir şekilde hafifletebilir (Yang vd., 2018).

İşbirlikçi kişilik eğilimleri, kapsayıcılık, karşılıklılık ve girişkenlik; rekabetçi kişilik eğilimleri ise aşırı rekabet, kendi kendine büyüme, başkalarını geçmek şeklindedir (Ge vd., 2021). Wang ve Hu (2021), üniversite öğrencilerinde akran ilişkileri ve iş birlikçi eğilimler arasındaki ilişkiyi, kişilerarası güvenin aracı rolünü ve bu ilişkide sosyal değer yöneliminin düzenleyici rolünü incelenmiştir. 406 üniversite öğrencisine bir anket dağıtılmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır: Akran ilişkileri önemli ölçüde olumlu iş birliği eğilimlerini yordamıştır; kişilerarası güven, akran ilişkileri ve iş birliği eğilimleri arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmiştir ve sosyal değer yönelimi, akran ilişkileri ve iş birlikçi eğilimler arasındaki ilişkide düzenleyici değişken olmuştur. Mevcut çalışmanın bulguları, iyi akran ilişkileri ve toplum yanlısı değer yönelimi olan üniversite öğrencilerinin iş birliği yapma istekliliğini gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu

göstermiştir (Wang ve Hu, 2021).

Özel eğitim öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin iş birliğine yönelik algılarının ve tutumlarının incelediği bir araştırmada öğretmenlerin iş birliğinde yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. İş birliğinin öğretmenler arasında yapılan sürekli iletişimle artacağını bununla beraber yardımlaşmanın, her konuda istişare etmenin gerektiği belirtilmiştir. (Damasco, 2013). Sınıf öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenleri arasındaki iş birliğinin öğretmenlerin farklı fikir ve uygulamaları sebebiyle olumsuz olduğu belirlenmiştir (Reyes, 2010).

Kurumların etkili şekilde işlevde bulunabilmesine katkı sağlamak için araştırmacılar, çeşitli örgütsel ve eğitimsel değişkenler ile ilgili araştırmalar ortaya koymuşlardır. Son zamanlarda alanyazında dikkat çeken kavramlar arasında iş birliği ve iletişim yer aldığı görülmektedir. Ancak özel eğitim alanında iş birliği ile ilgili çalışmalar sınırlı olup ramdaki personelin iş birliği durumunun tespit edilmesine ilişkin bir araştırmaya rastlanmamıştır. Alanyazında eğitim alanında iş birliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde iş birliğinin karmaşık ve çok yönlü bir yapısının olduğu iletişim, güven, özyeterlilik gibi faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Yapılan çoğu araştırmada iş birliğinin yapılabilmesi için bireyler arasında iletişim ve etkileşimin gerekli olduğu ve öğretmenler arasında iş birliği ve iletişim ile ilgili yetersizliklerin olduğu ön plana çıkmaktadır. Bu yetersizliğe neden olan faktörlerin belirlenmesi, gerekli önlemlerin alınması ile oluşabilecek problemlerin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada incelenecek olan bir başka konu ise RAM'da çalışan personelin örgütsel iletişim iklimi düzeyleridir.

2.5. İletişim

Kavramsallaştırılması yirminci yüzyılı bulan iletişim, yaşama insanın doğuşuyla girmiştir (Aşkun, 1989). Toplumsal yaşamın vazgeçilmez unsurlarından biri iletişimdir. İnsan sosyal bir varlık olduğu için günlük hayatta kendi dışında insanlarla iletişimi kullanmak zorundadır (Ünüvar, 2002). İletişim, latince ortak olarak tanımlanan communis kelimesinin kökünden türetilmiştir. Communication kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Köken olarak communication, ortaklık ve birliktelik olarak açıklanmaktadır (Oskay, 1993). Toplumsal yaşam ve iş yaşamında önemli bir yere sahip olan iletişim insanların duygu, bilgi ve düşünceleriyle birbirini anlamasını kapsayan çok yönlü yollara sahip bir süreç şeklinde çeşitli tanımlara sahiptir (Başol, 2018; Karadağ vd., 2015; Üstün, 2005).

İletişim, kişi veya kişiler arasında anlamlı simgeler alışveriş sürecidir (Bektaş, 1996). Başol (2018) iletişimi, kişinin karşı tarafın anlayabileceği şekilde düşüncelerini, bilgilerini ve duygularını karşı tarafa aktarması şeklinde ele almıştır (Başol, 2018). İletişim insanın kendisini ve çevresini tanımasını, uyumlu ilişkiler kurmasını sağlamaktadır (Yüksel, 1989). İletişim, sözlü veya sözsüz semboller kullanarak bilgi ve anlayış iletimidir. Genel iletişim süreci, gönderen, mesaj, ortam, alıcı ve geri bildirim şeklinde beş unsur içerir. Basitçe şu şekilde özetlenebilir: *'Kim neyi, hangi yolla, kime, hangi etkiyle söylüyor?'* (Gibson vd., 2012).

Toy'a göre iletişim; göndericinin duygu, düşünce ve bilgilerini alıcıya iletmesi alıcının da iletiye yanıt olarak bir davranışta bulunmasına neden olan bir etkileşimdir. İletişim en az iki kişinin bilgi, duygu ve düşüncelerini aktarma eylemi olduğu kadar kişi ve grupları tutum ve davranış açısından etkileyebilir (Toy, 2007). İletişimin meydana gelebilmesi için karşılıklı bağlantıda olan iki iletişim biriminin bilgi alışverişi yapması, bu alışverişin karşı tarafta bir etki uyandırması ve aldığı etkiyi ilk birime geri göndermesi gerekmektedir (Ceylan, 2003).

İletişim, mesaj gönderme ve aynısını geri bildirim şeklinde alma sanatıdır (Kristina, 2020). İletişim için kaynak ve alıcıdan oluşan en az iki kişi gereklidir (Toy, 2007). Kaynak ve alıcı dışında mesaj, kanal, geri bildirim ve gürültü gibi temel iletişim faktörleri bulunmaktadır (Ünüvar, 2002). İletişimin başlamasını ve başarılı olmasını sağlayan önemli unsurlardan biri kaynaktır. İletişimi başlatan kişi kaynak olarak bilinmektedir. Kaynak bir veriyi, fikri veya düşüncüyü sembollerle birlikte kodlayıp alıcıya iletmektedir (Ceylan, 2003). Etkili bir iletişimin gerçekleşmesi kaynağın deneyimine, bilgisine bağlı olarak değişmektedir (Ünüvar, 2002). İletişimin bir diğer ögesi mesajdır. Kaynağın kanal yardımıyla gönderdiği düşünce, duygu ve bilginin kodlanmış halidir. Kaynağın; alıcının eğitimi, kültür düzeyi gibi faktörleri dikkate alarak mesajı kodlaması oldukça önemlidir (Ceylan, 2003).

İletişim sürecinin tamamlanması için kaynağın gönderdiği mesajın ulaştığı faktör alıcı olarak tanımlanmaktadır. Kanal aracılığıyla kaynağın gönderdiği mesaj alıcıya gitmektedir. Alıcının ve kaynağın sembolleri ve kod sistemini bilmesi iletişim etkililiğini etkilemektedir. Alıcının eğitimi, kültür düzeyi gibi özellikleri mesajı yorumlama kapasitesini değiştirebilmektedir. Mesaj hedef kitlenin amaç, istek ve beklentilerine göre açık ve anlaşılır bir şekilde hazırlanmalıdır (Ünüvar, 2002).

İletişimin son aşamasında alıcının kaynaktan gelen mesajı aldıktan sonraki adımı geribildirim olarak adlandırılmaktadır. Alıcının mesajı yeniden kodlaması ve kaynağa

iletmesiyle kaynak alıcı olurken alıcı ise kaynak durumuna geçmektedir (Ünüvar, 2002). İletişimin gerçekleştiği ortam alıcının mesajı anlamasını etkileyen faktörlerden biridir. Alıcı kaynağın gönderdiği mesajı doğru ve istenilen şekilde algılamamasına neden olan etken gürültü olarak açıklanmaktadır. Gürültü kaynağı olarak alıcı ya da göndericide bulunan nörofizyolojik bozukluklar, psikolojik engeller, ortamdaki fiziksel gürültü gibi etkenler sıralanmaktadır (Toy, 2007). Genel bir tanımla iletişim insanların duygularının, tutumlarının ve fikirlerini başkalarına aktardığı mesaj alışverişidir. İletişimle ilgili tanımlar incelendiğinde ortak olan nokta, etkileşim olduğu görülmektedir.

2.5.1. Örgütsel iletişim (Organizational communication)

Örgütler, belirlenen hizmetleri yerine getirmek amacıyla oluşturulmuştur. Örgütlerin belirlenen amaçlara ulaşabilmesi için planlama, iletişim, karar alma, değerlendirme ve etkileşim gibi yönetsel süreçlerin doğru bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir (Özden, 2009). İletişim, bir kişiden diğerine mesajdır. Örgütlerin işlerini kolaylaştırmak ve görevleri mükemmel bir şekilde yerine getirmek için iletişime ihtiyaçları vardır. Bir örgütün başarısı, büyük ölçüde etkili örgütsel iletişim yollarına bağlıdır (Kristina, 2020). Örgüt içerisinde bir iletinin çeşitli iletişim kanalları kullanarak bir kişiden başka bir kişiye aktarılması süreci örgütsel iletişim olarak tanımlanmaktadır (Yalçınkaya, 2007).

Örgütsel iletişim, belki de örgütsel teori ve pratiğin diğer yönlerinden daha fazla, dramatik bir değişime maruz kalmıştır. 1920'den önce, küçük kuruluşlarda iletişim büyük ölçüde gayri resmîyken günümüz organizasyonlarında örgütsel iletişim, çok daha karmaşık ve çeşitli hale gelmekle kalmamış, aynı zamanda genel örgütsel işleyiş ve başarı için de daha önemli hale gelmiştir (Baker, 2007). Örgütsel iletişim, işle ilgili haberlerin örgütten çalışanlara ve çalışanlar aracılığıyla iletilmesi olarak tanımlanmaktadır (Husain, 2013). Örgütlerde çalışanların belirlenen ortak amaçlara yönlendirmesinde iletişimin rolü büyüktür. Çalışanlar arasında sağlıklı iletişimin sağlanması ise yöneticilerin rollerinden biridir (Tuna, 2013). Örgütte çalışan bireylerin birlikte nasıl çalışacağı nasıl koordine edilmesi gerektiği örgütsel iletişimin amaçlarından (Yalçınkaya, 2007).

Örgütsel iletişim, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, şirketler ve hükümetler gibi kuruluşlar içindeki iletişimdir. Örgütsel iletişim, genel iletişimden farklıdır. Genel iletişim gayri resmidir. Etkili örgütsel iletişim, fikirlerin düzgün bir şekilde paylaşılmasına, ahlaki destek sağlanmasına ve kuruluş üyeleri arasında iş birliğinin

ateşlenmesine yardımcı olur. Okulların başarısı, aidiyet duygusu, ihtiyaçların pekiştirilmesi, duygusal iletişim ve liderlik yaratma iletişimin etkin kullanımına bağlıdır (Alhuwaymil, 2022). Bir kriz durumunda çalışanlar, yüksek düzeyde belirsizlikle rutin çalışma koşullarında beklenmedik aksaklıklarla uğraşmak zorunda kaldıkları için baskı ve zorluklarla karşı karşıya kalırlar. Örgütsel iletişim stratejileri ve uygulamaları, çalışanlara bilgi, yön ve destek vermede önemli bir rolü vardır (Kartikawangi ve Dahesihsari, 2020). Günümüzde örgütsel iletişimin gelişimi, iletişimi örgütte en baskın ve önemli faaliyetlerden biri olarak görmüş ve çalışanları motive etmiştir (Ramadanty ve Martinus, 2016).

2.5.1.1. Örgütsel iletişim ile ilişkili durumlar

Örgütsel iletişime yönelik yaklaşımların, tanımların ve algıların geniş olduğu belirtilmekte birlikte örgütsel iletişimin bir yazarın istediği anlamına gelebileceği ve atıfta bulunabileceği belirtilmektedir. Bu kadar çeşitli bakış açılarına rağmen, bu algıların çoğunda birkaç ortak yön bulunmaktadır. İlk olarak örgütsel iletişim, hem iç (kültür olarak adlandırılır) hem de dış çevrelerinden etkilenen ve etkileyen karmaşık bir sistemdir. İkincisi ise mesajları ve bunların yönünü, amacını, akışını ve araçlarını içerir. Son olarak, insanların ilişkilerini, duygularını, becerilerini ve tutumlarını kapsar. Örgütsel iletişim, birbirine bağlı ilişkiler ağı içinde mesaj oluşturma ve alıp verme sürecidir (Goldhaber, 1986). Yapılan araştırmalarda örgütsel iletişim; otantik liderlik (Naiboğlu ve Bilgivar, 2021), örgütsel özdeşleşme (Çanak ve Avcı, 2016), örgüt kültürü (Eroğlu ve Özkan, 2009), iş motivasyonu (Akdemir, 2019), örgütsel sinizm (Ayık, 2015), örgütsel öğrenme (Okkalı, 2008), iş tatmini (Rahmawati vd., 2018; De ve McCormick, 2008), stres ve bağlılık (Korte, 2020), örgütsel çatışma ve bağlılık (Chung ve Moon, 2010) gibi konularla ilişkilendirilmiştir.

2.5.1.2. Örgütsel iletişim ile ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalar

Dogan (2019) okullarda örgütsel iletişim aracı olarak kullanılan okul WhatsApp gruplarını öğretmen ve yönetici görüşlerine göre incelemiştir. Bu kapsamda okul WhatsApp grupları, öğretmen-veli WhatsApp gruplarında değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre hem öğretmenler hem de yöneticiler, öğretmen-veli WhatsApp grubuna ilişkin en çok olumsuz görüş belirtmişlerdir. Katılımcıların görüşlerine göre okul WhatsApp grupları anlık iletişim, durağanlık ve zamandan tasarruf, hızlı karar verme ve uygulama, kurum içi ilişkileri geliştirme açısından avantaj sağlarken,

yanlış kullanım, yanlış anlama kaynaklı çatışmalar, mesai saatleri dışında meşgul olmak, okul iklimine ve kültürüne zarar vermek ve yüz yüze iletişimi en aza indirmek gibi olumsuz yönleri olduğundan bahsetmiştir Bu bağlamda katılımcılar, grup kurallarının belirlenmesi ve bunlara uyulmasının sağlanması, grubun amaçları hakkında grup üyelerinin bilgilendirilmesi, sadece grup yöneticilerinin gruba mesaj atması ve yüz yüze iletişimi bırakmaması gibi önerilerde bulunmuşlardır (Dogan, 2019).

Otantik liderliğin örgütsel iletişim üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolünün belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada sonucunda otantik liderliğin örgütsel iletişimi yüksek oranda etkilediği; otantik liderliğin örgütsel iletişim üzerindeki anlamlı olumlu etkisinde psikolojik iyi oluşun kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul yöneticilerinin iletişim yeterliklerine ilişkin görüşlerinde; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumuna göre lisans öğretmenlerinin psikolojik iyi oluşları lisansüstü öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır. Araştırmanın en çarpıcı bulgusu otantik liderliğin örgütsel iletişimi yüksek oranda etkilediğidir (Naiboğlu ve Bilgivar, 2021).

Çanak ve Avcı (2016) öğretmenlerin örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmanın bulgularında öğretmenlerin örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme ölçekleri alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kıdem, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinde manidar bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Çanak ve Avcı, 2016). Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisinin ve bileşenlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada ise örgütsel iletişimin örgütsel yenilik ve örgütsel yeniliğin boyutlarıyla anlamlı, pozitif yönlü ilişki olduğu ve örgütsel yeniliği etkilediği belirlenmiştir (Timuroğlu ve Yılmaz, 2021). Bir diğer araştırmada örgütsel iletişim ile motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, etkili bir örgütsel iletişimin çalışanların motive olmalarında etkili olduğu ve değişkenler arasında pozitif yönlü ve manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasında en yüksek ilişki örgütsel iletişim etkinliği ile dışsal motivasyondur (Timuroğlu ve Balkaya, 2016).

İletişim doyumu ve örgüt kültürü ile bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, kurum çalışanları yaş, cinsiyet, eğitim, görev süresi demografik özelliklerle örgütsel iletişimden edindikleri doyum düzeyleri birbirlerinden farklılık

bulunmamıştır. Görev türü değişkeninde ise idarecilerin daha fazla örgütsel iletişimden doyum edindikleri tespit edilmiştir (Eroğlu ve Özkan, 2009). Başka bir araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel iletişim düzeyine ilişkin en yüksek ortalama puanın Misyon Temel İletişimler alt boyutunda, en düşük ortalama puanın ise geribildirim alt boyutunda olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için uygulanan yol analizi sonuçları, modelin tutarlı olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız, 2013).

Akdemir (2019) öğretmenlerin örgütsel iletişiminin iş motivasyonlarına etkisini belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve iş motivasyon düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel iletişim ve iş motivasyonları arasında pozitif, yüksek ve manidar bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel iletişim ve iş motivasyonlarını önemli ölçüde yordadığı belirlenmiştir (Akdemir, 2019).

Ayık (2015) örgütsel sinizm ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizmin boyutlarının (duyuşsal, davranışsal ve bilişsel) örgütsel iletişimin tüm boyutlarıyla negatif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunun, örgütsel iletişimin görev temelli iletişim boyutu tarafından olumsuz ve anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Örgütsel iletişimin sadece tutum ve davranışa dayalı iletişim boyutu, örgütsel sinizmin davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyutlarını olumsuz ve anlamlı olarak yordadığı belirlenmiştir (Ayık, 2015).

Örgütsel iletişim becerilerinin örgütsel öğrenmeye etkisine ilişkin öğretmenlerin algılarının incelendiği bir araştırma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak iletişim konusunda hizmet içi eğitim almış olanların örgütsel öğrenmenin etkisinin değerlendirmeleri hizmet içi eğitim almayanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca öğretmenlerin branşları değiştikçe değerlendirmelerinin de farklılaştığı tespit edilmiştir (Okkalı, 2008).

Günbayı (2007) öğretmenlerin okullarında örgütsel iletişimin etkililiğine ilişkin algılarını ve algıların cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve rütbeye göre ilkökul ve ortaokuldaki öğretmenler arasında farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve öğretmenlerin çoğunlukla örgütsel iletişimin etkililiğinde yüksek puan aldıklarını bulmuştur. Kıdem, medeni durum veya cinsiyete göre öğretmenlerin ilkökul ve ortaokul

arasındaki algılarında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Yaşça büyük olan öğretmenler örgütsel iletişimin etkinliğinde gençlerden daha yüksek puan almıştır. Ayrıca, daha az eğitim düzeyine sahip öğretmenler (iki yıllık bir üniversitenin lisans), daha fazla eğitim düzeyine sahip olanlardan (yani, dört yıllık bir kolejden mezun olan) örgütsel iletişimin etkinliğinde daha düşük puan almıştır. Son olarak, okullarda etkili örgütsel iletişime ulaşmak, genç öğretmenlerin etkili örgütsel iletişim becerilerini kullanmalarına yardımcı olmak, okul müdürleri ve öğretmenler tarafından iletişim kanallarının artırılması için neler yapılması gerektiği konusunda önerilerde bulunulmuştur (Günbayı, 2007).

2.5.1.3. Örgütsel iletişim ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar

Suudi Arabistan'daki Riyad Lisesinde okulların, üyeleri tarafından anlaşılabilir bir örgütsel iletişim biçimi kullanıp kullanmadıklarını, vizyon ve hedeflerine ulaşmak için politikalarını takip edip etmediklerini ve farklı durumlara uyum sağlayıp sağlamadıklarını araştırmak amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bu araştırma, Suudi Arabistan'ın okul bağlamına odaklanarak, öğretmenlerin aidiyet duygusuyla ilgili örgütsel iletişimin rolünü araştırmıştır. Bulgular, cinsiyet, okul ortamı ve çalışmadaki deneyim yılı alt gruplarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya çıkarmıştır (Alhuwaymil, 2022).

Nijerya orta öğretim okullarında iletişim yaklaşımlarında algılanan yetersizlikler ve azalan verimlilik düzeyi konusunda eğitim sektöründeki paydaşlar tarafından derin endişe duyulmaktadır. Bu nedenle müdürlerin iletişim stratejilerinin etkililiğini ve öğretmenlerin üretkenlik düzeylerini incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Veriler, “Müdürlerin İletişim Stratejileri ve Öğretmenlerin Verimlilik Anketi” (PCSTPQ) başlıklı araçlar kullanılarak toplanmıştır. Araştırma bulguları müdürlerin iletişim stratejileri ile öğretmenlerin üretkenliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Genellikle karar verme sürecinde gecikmeye neden olan bilgi işleme gecikme ve öğretmenlerin üretkenliğini artıracak modern iletişim olanaklarının eksikliği gibi nedenlerin iletişimin önünde bir engel oluşturduğu belirtilmiştir. Hükümetin eğitimdeki diğer ilgili paydaşlarla iş birliği içinde, bilgi işleme tesisleri ve orta okullarda verimliliği artırmak için müdürlerin ve öğretmenlerin dijital bilgiye dayalı pedagoji ve iletişim becerilerinde kapasitelerini geliştirmeleri önerilmiştir (Ayeni ve Akinola, 2020).

Örgütsel iletişim stratejilerinin ve uygulamalarının, durumsal bir kriz iletişimi teorik çerçevesini kullanarak, böylesine özel bir krize nasıl tepki verdiğini keşfetmeyi

amaçlayan bir diğer araştırmada tüm katılımcıların örgütleri tarafından kullanılan örgütsel iletişim strateji ve uygulamalarının daha çok kriz yönetiminin hazırlık aşaması ve müdahale aşaması ile ilgili olduğunu göstermektedir. Erken kriz yönetimi planlaması, kriz yönetim ekiplerinin oluşturulması ve sağlık tesislerinin ve iletişim protokollerinin sağlanması da dahil olmak üzere destekleyici iletişim sistemlerinin hazırlanması, hazırlık aşamasında göze çarpan uygulamalardır. Müdahale aşamasında, resmi iletişim yoğun ve şeffaf bir şekilde yürütülürken, gayri resmi iletişim en aza indirilmiştir. Ayrıca, çalışanların ihtiyaç ve koşullarına duyarlılık ile olumlu duygu ve desteği ifade eden empatik iletişim, çalışanların bilgiyi iyi anlamalarına ve anlaşıldıklarını ve takdir edildiklerini hissetmelerine yardımcı olmak için olumlu olarak algılanmıştır (Kartikawangi ve Dahesihsari, 2020).

Ramadanty ve Martinus (2016) örgüt içinde gerçekleşen iletişimin rolünün çalışana nasıl motivasyon sağlayabileceğini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın problemi, çalışan motivasyonunun sözsüz iletişim, kişilerarası iletişim liderliği ve iletişim iklimi gibi iletişim faktörleri ile ilişkisidir. Sözsüz iletişim, çalışanın olumlu motivasyonunu şekillendirmede biraz daha güçlü bir role sahiptir. Rol vücut iletişimi, yüz iletişimi ve göz iletişimini içerir. Kişilerarası iletişim lideri, yönetim ve çalışanlar arasındaki bilgi memnuniyet düzeyine dayanmaktadır. Yönetim ve şeffaflık, üstlerden gelen bilgiler şeklinde aşağı doğru iletişimde, gözetmenler ve çalışanlar arasındaki iletişimi dinleyerek sorunsuz bir şekilde yürütülmektedir (Ramadanty ve Martinus, 2016).

Örgütsel iletişim ve işe katılımın öğretmen iş tatmini üzerindeki etkisinin incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Sonuçlar şunları göstermiştir: Örgütsel iletişim iş tatmini üzerinde doğrudan etki; işe katılım iş tatmini üzerinde doğrudan etki; ve örgütsel iletişim iş katılımı üzerinde doğrudan etki. Bu nedenle, öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel iletişim ve işe katılımından etkilendiği tespit edilmiştir. Bu araştırma, Batı Cikarang ilçesindeki Meslek Lisesi müdürüne çevrelerinde iyi bir örgütsel iletişim kurmalarını ve Meslek Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu iyi almaları için beklentilerini karşılamalarını ve okul ortamında öğretmenlerin işe katılımının daha iyi olmasını önermektedir (Rahmawati vd., 2018).

Başka bir araştırmada örgütsel iletişimin öğretmenlerin stres ve bağlılık düzeylerine etkisi araştırılmıştır (Korte, 2020). Meslektaşlar arası iletişim, iletişim yapısı ve iletişim ikliminin öğretmen stresi ve öğretmen katılımı üzerindeki etkileri ölçülmüştür. Araştırma sonuçları, meslektaşlar arası iletişimin, iletişim yapısının ve iletişim ikliminin

bir kaynak görevi gördüğünde öğretmenlerin stres düzeylerini azalttığını ve öğretmenlerin katılım düzeylerini artırdığını göstermiştir. Ayrıca, bu araştırma okullarda iyi uygulanan örgütsel iletişimin önemini vurgulamaktadır (Korte, 2020).

Örgütsel iletişimin örgütsel çatışma ve bağlılığı nasıl etkilediğini anlamak için yapılan çalışma Jeju-do hariç Kore'nin tüm bölgelerinde anaokullarında ve çocuk bakım merkezlerinde çalışan 238 öğretmenin anketine dayanmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel iletişimden memnuniyet, örgütsel çatışma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiler göstermiştir. İkinci olarak, örgütsel çatışmanın örgütsel yetkinlik ile negatif bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Üçüncü olarak örgütsel çatışmanın, örgütsel iletişim memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında düzenleyici bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Son olarak, iletişim memnuniyetinin örgütsel çatışma ve örgütsel bağlılık arasında düzenleyici bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chung ve Moon, 2010).

Örgütsel iletişimin boyutları ile iş tatmininin boyutları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada katılımcılar, Örgütsel İletişim Anketi ve Öğretmen İş Memnuniyeti Anketi'nden (TJSQ) oluşan bir anket doldurmuştur. Çoklu regresyon analizleri, iş tatmininin yordayıcıları olan çeşitli kurumsal iletişim faktörlerini tanımlamıştır. Sonuç olarak bu okullardaki iletişimle ilgili politika ve uygulamalar için çıkarımlar önerilmiştir (De ve McCormick, 2008).

Arlestig (2007), başarılı ve daha az başarılı okullarda müdürlerin ve öğretmenlerin örgütsel iletişim süreçlerini nasıl gördüklerini araştırmıştır. Örgütsel iletişim sürecini bilgi, onaylama ve yorumlama olmak üzere üç boyuta bölerek farklı eylemler ve ifadeler şeklinde görselleştirilmiştir. Örgütsel ihtiyaçları karşılamak için, iletişim sürecinde üç bölümün de görünür olması gerektiği belirtilmiştir (Arlestig, 2007). Trombetta ve Rogers (1988) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ise, iletişimin örgütsel bağlılığı etkilediğini, iletişimin iş memnuniyetini (çalışan moralini) etkilediğini, ancak iş memnuniyetinin örgütsel bağlılığı etkilemediğini göstermektedir (Trombetta ve Rogers, 1988).

Bir diğer araştırmada, öğretmenlerin örgütsel iletişim algıları, İsveç'teki iki belediyeden 401 ilk ve ortaokul öğretmenini örnekleyen özel bir anket kullanılarak değerlendirilmiştir (Schad, 2019). Genel olarak, öğretmenler işyeri iletişim ikliminden, iletişim yapısından ve meslektaşlar arası iletişimden memnun olduklarını; ancak, iletişim için zaman eksikliği olduğunu belirtmiştir. Hiyerarşik doğrusal regresyon kullanarak, örgütsel iletişim değişkenlerinin, ilgili çalışma ortamı göstergelerini kontrol ederken bile iş memnuniyetini tahmin ettiği vurgulanmıştır. Okul liderlerinin öncelikle hem

meslektaşlar arası etkileşimler için fırsatlar sağlamaya hem de okullardaki iletişim iklimini iyileştirmek için aktif olarak çalışmaya odaklanmaları gerektiği vurgulanmıştır (Schad, 2019).

2.5.2. Örgütsel iletişim iklimi (Organizational communication climate)

Örgütsel iletişim iklimi örgütte çalışan bireylerin örgütsel iletişim süreçlerine özgü algılarından, duygularından ve düşüncelerinden oluşmaktadır (Ballı, 2019). Örgüt çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkisi örgütün başarılı olması için gereklidir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçlenmesi, örgütün verimliliği örgütsel iletişim iklimi sayesinde olmaktadır (Gül,2012). Örgütsel iletişim iklimi, fiziksel iklimin bir metaforunu temsil eder. Havanın bir bölge için fiziksel bir iklim yaratması gibi, insanların örgütlerin çeşitli yönlerine tepki verme şekli de bir iletişim iklimi yaratır. Başka bir deyişle, iletişim iklimi, iletişimsel olayların, insan davranışlarının, çalışanların birbirine tepkilerinin, beklentilerin, kişilerarası çatışmaların ve örgütteki büyüme fırsatlarının algılarının bir bileşimidir. Genel olarak iklim ve özel olarak iletişim iklimi, iş sisteminin unsurları ile verimlilik, kalite, memnuniyet ve canlılık gibi farklı örgütsel etkililik ölçüleri arasında güçlü bir aracı faktör olarak hizmet etmektedir (Ahsanul, 2013).

İletişim, bir kuruluşun başarısızlıklarına veya başarısına katkıda bulunan önemli bir değişken olarak tanımlanır. Herhangi bir örgütün yükselişinden ve düşüşünden, başarısından ve başarısızlığından, ilerlemesinden ve gerilemesinden sorumlu tutulur. Bu nedenle, bir örgütte ideal bir iletişim iklimi şarttır. Kaliteli iletişim, ideal iletişim ortamını yaratır (Verma, 2013). İklimi sürekli gelişen ve her daim canlı olan bir örgütün dinamikleri, sağlıklı bir örgütsel iletişimle karakterize edilmektedir. İyi iklimin gerçekleştirilmesi, yani yönetim ve astlar arasında, astlar ve meslektaşlar, astlar ve bir kuruluşta toplulukta liderlik arasında aktif ve etkili iletişimin yaratılmasıdır. İklimin yaratılmasının çeşitli koordinasyon, iş birliği ve başarıyı hızlandırması beklenmektedir (Kristina, 2020).

İklim, örgütsel iletişim ilişkilerinin bir durumudur (Kristina, 2020). İlişkilerin meydana geldiği sosyal/psikolojik bağlam genellikle "iletişim iklimi" olarak adlandırılmaktadır (Rosenfeld, 1983). İletişim iklimini Dennis (1974), bir örgütün iç ortamının öznel olarak deneyimlenen kalitesi olarak tanımlamaktadır. Kavram, örgütte meydana gelen mesajlara ve mesajla ilgili olaylara ilişkin algılarına yönelik üyelerin dönütlerini kapsar (Akt. Guzley, 1992). İletişim iklimini incelemek, üretken olmayan

iletişim kalıplarını ortadan kaldırmayı ve bireylerin hem kendi hem de kuruluşların iletişim hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek etkili iletişimin önemini anlamalarını sağlayacaktır (Verma, 2013). Bu kapsamda çalışma grupları birbirleriyle iletişim kurduklarında ve temel görev ve işlevleri yerine getirmek için birlikte çalıştıklarında örgütsel iletişim iklimi uyumlu ve etkilidir. Bunun tersine çalışma grupları iletişimden yoksunsa, örgütsel iletişim ikliminin etkin bir şekilde gerçekleşme olasılığı çok düşüktür (Kristina, 2020).

İletişim ikliminin algılanmasında; ast üst iletişimi, bilgi kalitesi, açıklık/açık sözlülük, yukarıya doğru iletişim için fırsatlar ve bilginin güvenilirliği şeklinde beş faktörün sorumlu olduğu dile getirilmektedir (Guzley, 1992). Diğer yandan destekleyicilik, açıklık ve açık sözlülük, katılımcı karar verme, inanma, güven ve inanılabilirlik, yüksek performans hedefleri, bilgi yeterliliği, anlamsal bilgi farklılığı ve iletişim memnuniyeti şeklinde iletişim ikliminin sekiz boyuta sahip olduğu da belirtilmiştir (Bartels vd., 2007). Bununla beraber alanyazında iletişim iklimi iki boyutuyla da ele alınmaktadır. Bu boyutlar, paylaşılan bilginin miktarı ve iletişim kalitesidir. Paylaşılan bilginin miktarı, bireyler açık olarak ne kadar süreyle ve ne sıklıkla temasa geçtiklerini ifade etmektedir. İletişim kalitesi ise sadece bilgi gönderip almak değil, aynı zamanda birbirlerinin kodlarını anlama yeteneğidir (Ahamed ve Skallerud, 2013).

Jack Gibb, katılımcı yönetim ve olumlu bir iletişim iklimini dört temel alanda sınıflandırmıştır: Güven, inanç ve kabulü kapsayan iklim; açıklık ve kendiliğindenliği içerecek şekilde veri akışı; problem çözme, izin verilebilirlik ve büyüme değerlendirme dahil olmak üzere hedef oluşumu ve minimum harici kontrollerle, grup tarafından seçilen dahili hedefleri içeren kontrol. Charles Redding ise şöyle bir kategori oluşturmuştur (Falcione, 1974):

1. Üst-ast iletişiminde karşılıklılık derecesi- Üstler ve astlar arasında ne tür karşılıklı ilişkiler var? Bu ilişkiler ne kadar dürüst ve açık?

2. Geri bildirim algısının derecesi- Üstler ne dereceye kadar duyarlı ve kendilerine yönlendirilen geribildirim farkındalar?

3. Geri bildirimde yanıt verme derecesi- Bir üst, astlarının isteklerine veya şikayetlerine ne ölçüde geri bildirimde bulunur?

4. Geri bildirimde izin verme derecesi- Bir üst astlarından gelen geribildirim yanıtına ne ölçüde izin verir ve bunları teşvik eder?

Yönetim aşağıdan yukarıya bir süreç yoluyla örgütsel özdeşleşmeyi etkilemek

istiyorsa, özellikle çalışma gruplarındaki iletişim iklimine dikkat edilmesi önerilmektedir (Bartels vd., 2007). Bir örgütün iletişim iklimi, örgütsel başarı yapılarıyla yakın bir ilişkiye sahip olarak görülmelidir. İnsanların nerede ve kiminle çalışmalarına yönelik hissettikleri, mevcut iklimi ve iletişimin nasıl yönetilebileceğini tanımlamaya yardımcı olur. Bu nedenle yöneticiler, resmi ve resmi olmayan örgütsel boyutlarının nihayetinde genel iletişim iklimini şekillendireceği gerçeğinin farkında olmalıdır (Ireland vd., 1978).

İletişim, örgütlerde işlerin yapılma sürecidir ve örgütsel etkinlikleri kapsar. Her çalışan sürekli olarak iletişim sürecine dahil olur ve bundan etkilenir. Yöneticiler için etkin bir şekilde iletişim kurmak kritik bir beceridir çünkü yöneticinin planlama, organize etme ve kontrol etme işlevleri yalnızca iletişimsel etkinlik yoluyla işlevsel hale gelir (Gibson vd., 2012).

2.5.2.1. Destekleyici ve savunmacı iletişim iklimleri

Destekleyici iletişim iklimlerinin verimli ve etkili mesaj iletimini kolaylaştırdığını, savunmacı iklimlerin ise genellikle başarılı iletişimlere engel teşkil ettiğini belirtmektedir (Ireland vd., 1978). Destekleyici ve savunmacı iletişim ikliminin karşılaştırılması Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Destekleyici ve Savunmacı İletişim İkliminin Karşılaştırılması

Destekleyici İklim	Savunmacı İklim
1. Açıklama	1. Değerlendirme
2. Problem Yönelimli	2. Kontrol
3. Kendiliğindenlik	3. Strateji
4. Empati	4. Tarafsızlık
5. Eşitlik	5. Üstünlük
6. Geçicilik	6. Kesinlik

Destekleyici ve savunmacı iletişim ikliminin özellikleri, ilgili davranışsal çıkarımlar ışığında aşağıda tartışılmaktadır (Ireland vd., 1978):

Açıklama-değerlendirme. Destekleyici iklim içinde, çalışanlar kendilerine iletilen eleştirileri, örgütün değerli üyeleri olarak potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için açıklayıcı bir girişim olarak algırlar. Savunmacı bir iklimde çalışanlar ise aldıkları ödüllerin sayısına kıyasla gereksiz yere eleştirildiklerini ve üstleri tarafından sürekli olarak değerlendirildiklerini algırlar.

Problem yönelimli-kontrol. Destekleyici bir iklim, çalışanları bir sorun yönelimini benimsemeye teşvik eder ve bu tür girdilerin yönetsel taleplerine yanıt olarak örgütsel ikilemlerin çözümüne yönelik sayısız potansiyel alternatif geliştirirler. Savunmacı bir

iklime sahip olan kuruluşlar, çalışanlarından girdi aramazlar; bunun yerine, çalışanlar, önemli kurumsal konularla ilgili kararların çoğunun üst kademe tarafından kontrol edildiği izlenimini alır.

Kendiliğindenlik-strateji. Spontane iletişim eylemleri, dürüst ve sıklıkla istenen mesajların bir örgüt üyesinden diğerine iletilmesi için bir zemin görevi görür. Çalışanların çoğu kurumsal mesajın, eylemlerini kontrol etmek için tasarlanmış bir stratejinin parçası olarak iletildiğini hissedecekleri için, bu tür bir iletişim kendiliğindenliği, savunmacı bir iklimde muhtemelen gözlemlenemez. Buna göre, bu çalışanlar, bu tür mesajların kişiselleştirilmiş, stratejik etkisini belirleyene kadar başkalarıyla iletişim kurmakta tereddüt edeceklerdir.

Empati-tarafsızlık. Destekleyici bir iklimde çalışan çalışanlar, diğer örgüt üyelerinin kendileriyle empati kurduğunu algılar ve onların duygu ve düşünceleri için gerçek ilgi ve endişelerini ifade ederler. Öte yandan, savunmacı bir iklimin karakteristiği olan bir tarafsızlık duruşu, çoğu zaman çalışanlar tarafından başkaları için bir ilgi ve endişe eksikliği olarak algılanır.

Eşitlik-üstünlük. Üstler ve astlar arasındaki tam eşitlik kavramı bu iki örgütsel grubun üyeleri arasında karşılıklı saygı ve güveninin gelişmesinin, iletişime yönelik engellerin azaltılmasına ve/veya ortadan kaldırılması eğiliminde olması dikkat çekicidir. Bu durumun aksine, karşılıklı güven ve saygının geliştirilmesi üstler tarafından meşru bir örgütsel hedef olarak görülmezse, savunmacı bir iklim gelişme eğiliminde olacaktır.

Geçicilik-kesinlik. Geçicilik kavramı, tüm kararların doğası gereği geçici olarak kabul edildiğini gösterir. Böyle bir zamansal bakış açısı, diğer görüşlerde kapsadığında, örgüt üyeleri arasında anlamlı iletişimi kolaylaştırır. Savunma ikliminin karakteristiği olan bu felsefeye karşıt yaklaşım, kesinliktir. Kesinlik ortamı, çalışanlara kararın alındığı ve konuyla ilgili ek görüşlerin teşvik edilmediği mesajını iletir.

İletişim iklimleri, destekleyiciden savunmacıya doğru bir süreklilik içindedir. Destekleyici açık olmayı sağlar, ancak savunmacı kızgınlık veya iletişim eksikliğine neden olur. Savunmacı iletişim ikliminden çıkmak isteyen kurum yöneticileri, iyi niyetle açık kapı politikası ilan edebilir ve çalışanları içtenlikle dinleyebilir. Bunu yapmak muhtemelen daha fazla çalışan memnuniyeti ve motivasyonu sağlar (Beck ve Beck, 1986).

Destekleyici ve savunucu iletişim davranışlarına ek olarak iletişim ikliminde onaylamayan yanıtlar (umursamaz bir tutum sergileyenler) ve onaylayan yanıtlar (ilgili bir tutum ifade edenler) arasında ayırım yapılmıştır. Onaylamayan yanıtlar; umursamaz,

kesintiye uğrayan, alakasız, yüzeysel, kişisel olmayan, belirsiz ve uyumsuz olarak ifade edilirken onaylayan yanıtlar; bilgilendirici, içerikle bağlantılı, duyguyla bağlantılı, destekleyici ve ilişkisel olarak ifade edilmektedir (Rosenfeld, 1983).

2.5.2.2. Örgütsel iletişim iklimi ile ilişkili durumlar

Destekleme, güven, açıklık, katılımcı karar verme gibi iletişimle ilgili kavramlar, örgütsel iletişim üzerinde çalışan bilim adamlarını büyük ölçüde ilgilendirmiştir ve bu araştırmacıları, iletişim iklimi kavramına götürmüştür (Eisenberg ve Riley, 2001). İletişim iklimi, esas olarak örgüt içindeki iletişim kalıplarını etkiler ve onlardan etkilenir (Verma, 2013). Neill ve meslektaşları (2020) tarafından yapılan makalede açık ve katılımcı bir iletişim ikliminin çalışanların örgütsel kimliği ve değişime özel tepkileri, özellikle çalışanların tutum ve davranışsal tepkileri için neden ve nasıl önemli olduğunu incelenmiştir. Açık ve katılımcı bir iletişim ikliminin, çalışanların değişime duygusal bağlılığına ve davranışsal desteğe doğrudan katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Açıklık ve katılım ile öne çıkan iletişim ortamı, çalışanların örgütle özdeşleşmesini artırır ve bu da çalışanların değişime olumlu tepki vermesine yol açmaktadır. Çalışanlar örgütle özdeşleştiklerinde, değişimin içsel değerine inanma eğilimi gösterirler ve iş birliği yoluyla değişim girişimini destekleme olasılıkları daha yüksektir (Neill vd., 2020).

İletişim iklimi ile ilişkilendirilen araştırmalara bakıldığında örgütsel bağlılık, örgüt iklimi, motivasyon, iş doyumu, verimlilik, performans gibi bir çok değişken üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Özden, 2009). Yapılan araştırmalarda örgütsel iletişim iklimi; örgütsel sinizm (Sucu, 2019), mesleki motivasyon, uzaktan eğitime yönelik tutumları (Karademir, 2022), iş tatmini (Polatçı vd., 2008), alternatif değerlendirme (Lee vd., 2011), örgütle özdeşleşme (Bartels vd., 2007), örgütsel iletişim memnuniyeti (Kurniawan, 2018), bireysel örgütsel bağlılık (Guzley, 1992), çalışma isteği, çalışan performansı ve iş tatmini (Lantara, 2019) gibi konularla ilişkilendirilmiştir.

2.5.2.3. Örgütsel iletişim iklimi ile ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalar

Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ve müdürlerinin kurumlarında oluşturduğu iletişim iklimi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda ise okuldaki iletişim ikliminin örgütsel sinizm tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iletişim iklimine dair görüşleri onların medeni durumlarına, yaşlarına, okul türüne, istihdam şekillerine, buldukları okuldaki çalışma sürelerine, cinsiyetlerine, hizmet sürelerine ve eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık

göstermediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin kurumlarındaki iletişim iklimini destekleyici iletişim iklimi şeklinde algıladıklarında örgütsel sinizm düzeyi düşük çıkarken savunmacı iletişim iklimi şeklinde algıladıklarında yüksek çıktığı tespit edilmiştir (Sucu, 2019).

Karademir (2022) öğretmenlerin COVID-19 sürecinde örgütsel iletişim iklimi, uzaktan eğitime yönelik tutumları ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algı düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilirken bu algıların mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenlere göre manidar bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algıları ile uzaktan eğitime yönelik tutumları arasında ilişki olmadığı ancak mesleki motivasyonları örgütsel iletişim iklimi algılarını anlamlı ve olumlu yordadığı ortaya çıkmıştır (Karademir, 2022).

Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşimin incelediği araştırmada ise araştırma bulgularına göre; OMU Vakfı İktisadi İşletmelerinin arasında eğitim, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenlerinin destekleyici ve savunma iletişim iklimlerinde anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmüştür (Gül,2012). İlkokul öğretmenlerinin okuldaki iletişim iklimine ilişkin algılarını incelemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Branş ve cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin destekleyici ile savunmacı iletişim iklimine ilişkin algıları arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. (Özden, 2009). Bir diğer araştırmada öğretmenler, okul müdürleri ve yardımcı personelinin örgütsel iletişim iklimiyle ilgili görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda genel olarak katılımcıların açıklık, dinleme isteği, güven gibi dikkat boyutlarında paylaşımlarında olumlu örgütsel iletişimi iklimi olduğuna işaret ederken dürüstlük ve ortak karar verme boyutlarında olumsuz bir iletişim iklimi olduğu belirlenmiştir (Ballı, 2019).

İş tatmini ve örgütsel iletişim ikliminin çalışanların kurumsal itibar algıları üzerindeki etkisini ve algılanan dış itibarın öncellerini belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda örgütsel iletişim ikliminin kurumsal itibar algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Örgütsel iletişim ikliminin ancak iş tatmini vasıtasıyla itibar algısı üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Polatçı vd., 2008). Polat (2014), öğretmenlerin kurum içindeki örgütsel sinizm ve etkili iletişim ortamı arasındaki ilişkiyle ilgili görüşlerinin incelendiği araştırma bulgularına göre kurum içi iletişimin eğitim durumu, cinsiyet, kıdem, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre manidar bir farklılık bulunmamıştır (Polat, 2014).

2.5.2.4. Örgütsel iletişim iklimi ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar

Pasifik bölgesinde eğitimde yaygın olarak uygulanan alternatif değerlendirmenin iletişim iklimine etkisiyle ilgili görüşlerin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin alternatif değerlendirmenin etkililiğine ilişkin inançlarının, okullarındaki iletişim iklimi algılarının müdür, akran öğretmenlerden, öğrencilerden ve velilerden destek algılarını olumlu yönde etkilendiğini göstermiştir. Okullarda açık bir iletişim ikliminin, alternatif değerlendirmenin başarılı bir şekilde uygulanması için bir anahtar olduğu belirtilmiştir (Lee vd., 2011). Bartels ve meslektaşlarının (2018) yaptığı çalışma sonuçlarına bakıldığında ise iletişim ikliminin çalışanın örgütle özdeşleşmesiyle güçlü bir bağlantıya sahip olduğunu göstermektedir (Bartels vd., 2007). Kurniawan (2018) tarafından yapılan diğer bir çalışmada örgütsel iletişim ikliminin, kâr amacı gütmeyen Endonezya'da bir kuruluştaki örgütsel iletişim memnuniyeti üzerinde bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Kurniawan, 2018).

Güneybatı merkezli büyük bir hizmet kuruluşunun çalışanları, bireysel örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel iklim ile iletişim iklimi algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ankete tabi tutulmuştur. Araştırmanın sonucunda çalışanların örgütsel iklim ile iletişim iklimi algılarının, örgütsel bağlılık düzeyi ile pozitif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kurumda çalışılan görev süresinin bunu etkilediği görülmüştür (Guzley, 1992).

Lantara (2019) tarafından yapılan bir çalışma, Makassar'daki Özel İslam Üniversiteleri İktisat Fakültelerinde örgütsel iletişim iklimi ve çalışma isteğinin çalışan performansı üzerindeki etkisini hem doğrudan hem de çalışan iş tatmini yoluyla analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada örgütsel iletişim iklimi ve çalışma isteğinin iş memnuniyetini etkilediği bulunmuştur. Ayrıca örgütsel iletişim iklimi ve çalışma isteğinin çalışan performansını etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmininin çalışan performansını etkilediği gösterilmiştir (Lantara, 2019).

Yukarıda da ayrıntılı tartışıldığı üzere, örgüt çalışanlarının performanslarının nasıl arttırılacağı konusu günümüzdeki örgütlerin en büyük problemlerinden biridir. Bu problemin çözülmesi için örgütlerin esnek yapılı olması, etkili iletişime imkân tanınması ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırabilmesi gerekmektedir (Sucu, 2019). Etkili iş birliği ve iletişim kurum elemanları arasında sorumluluk ve bilgi paylaşımını sağlamaktadır. İş birliğinin yapıldığı ortamlarda çatışmalar, çekişmeler azalmakta güdülenme ve motivasyon artmaktadır (Bolat, 1996). Bu bağlamda personel aralarında

yapılan iş birliği sayesinde örgüt içindeki iletişim kopuklukları ortadan kalkmakta hem ekip hem de bireysel olarak verimlilik artmaktadır. Çalışanlar arasında etkili iletişim becerisi arttıkça sorunlara daha sağlıklı bir şekilde çözüm üretebilme ve öneriler getirme yeteneğine sahip olabilmektedir (Bilir, 2005; Kubilay, 2020). Bu doğrultuda bu çalışmada RAM’larda çalışan personelin iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2.6. İş Birliği ve Örgütsel İletişim İklimi

Örgütsel iletişim örgüt içerisinde iş birliği ve koordinasyona katkı sağladığından örgüt içinde önemli bir yeri vardır (Çelik, 2022). Kurum personeli arasında kesintisiz iletişimin sağlanması, yapılması gereken iş birliğinin zeminini oluşturmaktadır. Kurum personelinin iş birliği içinde çalışmaları karşılıklı empati, güven, iletişim, destek ile güçlenmektedir. Örgütsel iletişim arttıkça iş birliğinin etkili ve güçlü sonuçlarının alınması söz konusu olacaktır. Bu anlamda rehberlik araştırma merkezlerinde iş birliğine dayalı bir çalışma ortamının kurulmasında en etkili yollardan biri rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel arasında iletişime dayalı bir ortam oluşturabilmek olabilir (Çetin, 2017).

İş birliği ve etkin bir iletişim sistemi sayesinde örgütler faaliyetlerini yürütmektedir (Yanaşma, 2019). Örgütlerde iş birliği ve iletişimle dayalı yaklaşımlar örgüt verimliliği ve başarısını etkilemektedir (Çetin, 2017). Personel aralarında yapılan iş birliği ile örgüt içerisindeki iletişim kopuklukları ortadan kalkmakta ve böylece personelinin hem bireysel hem de ekip olarak performansını yükseltmektedir. Günümüzde iş birliği ve ekip çalışması arttıkça personel arasındaki bilgi paylaşımı ve performansları yükselmektedir (Bilir, 2005). Çalışanlar arasında etkili iletişim becerisi arttıkça sorunlara daha sağlıklı bir şekilde çözüm üretebilme ve öneriler getirme yeteneğine sahip olabilmektedir. Etkili iş birliği kurum elemanları arasında sorumluluk paylaşımını da kolaylaştırmaktadır. İş birliği sürecinin temel dayanağı etkili iletişim kurmaktır. Özel gereksinimli öğrenci hakkında karar verirken açık iletişim kurmak gerekliliktir (Kubilay, 2020).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın modeli, çalışmanın evreni ve örnekleme, çalışmada yararlanılan veri toplama araçları (kişisel bilgi formu, iş birliği ölçeği, örgütsel iletişim iklimi ölçeği), verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesi ile ilgili bilgiler açıklanmıştır.

3.1. Çalışma Modeli

Bu araştırmanın temel odağı, RAM' da görevli personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda çalışma korelasyonel bir araştırmadır. Korelasyonel araştırmalar, mevcut olguları değiştirmeye çalışmadan iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkilerin hangi düzeyde ve ne ölçüde bulunduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır (Creswell, 2005). Korelasyon katsayısı değişkenler arasındaki ilişkiyi göstermek için hesaplanmaktadır. Bu katsayının 0.30'dan az olması zayıf; 0.30 ile 0.70 arasında olması orta; 0.70' den fazla olması ise yüksek ilişkiyi göstermektedir. Korelasyonel araştırmalar yordayıcı veya keşfedici olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında keşfedici korelasyonel araştırma yapılmıştır. Korelasyon araştırma türlerinden keşfedici araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmaktadır. Neden- sonuç ilişkisi şeklinde yorumlanamayan keşfedici korelasyon araştırmalar önemli bir olayı anlamaya çalışmak için değişkenler arası ilişkileri çözümlenmektedir (Büyüköztürk vd., 2000).

Araştırmanın bir diğer odağı, personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının cinsiyet ile mesleki kıdem değişkenlerinin düzeylerinde farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Çalışma bu boyutuyla da karşılaştırmalı bir araştırmadır (Büyüköztürk vd., 2020). Fraenkel ve Wallen (2006), değişkenler arasındaki korelasyona ve gruplararası farklılıklara odaklanan çalışmalarını ilişkisel araştırmalar olarak açıklamaktadır. Buna göre yürütülen çalışma, düzey olarak ilişkisel bir araştırma olarak ifade edilebilir (Fraenkel ve Wallen 2006).

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini, RAM'larda çalışan özel eğitim öğretmenleri ve psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemi kullanılan bu araştırmanın örnekleme, çevrimiçi anket ile gönüllülük esasına dayalı olarak ulaşılan,

Türkiye genelinde faaliyet gösteren RAM'larda görevli 166 özel eğitim öğretmeni ve 162 psikolojik danışman olmak üzere toplam 328 kişiden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan personele ait bilgiler ve dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri

Değişken		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	167	50.9
	Erkek	161	49.1
	Toplam	328	100
Yaş	22-26	51	15.5
	27-31	116	35.4
	32-36	63	19.2
	37-41	29	8.8
	42-46	35	10.7
	47-51	24	7.3
	52 ve üstü	10	3.0
	Toplam	328	100
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	108	32.9
	5-10 Yıl	102	31.1
	10 Yıl ve Üstü	118	36.0
	Toplam	328	100
Eğitim Durumu	Lisans	240	73.2
	Yüksek Lisans	82	25.0
	Doktora	6	1.8
	Toplam	328	100
RAM'da Görev Yapılan Süre	0-5 Yıl	222	67.7
	6-10 Yıl	79	24.1
	11-15 Yıl	14	4.3
	16 Yıl ve Üstü	13	4.0
	Toplam	328	100
Branş	Özel Eğitim Öğretmeni	166	50.6
	Psikolojik Danışman	162	49.4
	Toplam	328	100
İş birliği ve Takım Çalışmalarına İlişkin Hizmet İçi Eğitim Seminerine Katılım Durumu	Evet	151	46.0
	Hayır	177	54.0
	Toplam	328	100

Çalışmanın örneklemini RAM'da görev yapan 167'i (%50.9) kadın, 161'i erkek (%49.1) olmak üzere toplam 328 personel oluşturmaktadır. Tablo 2'de görüldüğü üzere, çalışmaya katılanların; 51'nin (%15.5) 22-26 yaş, 116'sının (%35.4) 27-31 yaş, 63'ünün (%19.2) 32-36 yaş, 29'nun (%8.8) 37-41 yaş, 35'nin (%10.7) 42-46 yaş, 24'nün (%7.3) 47-51 yaş ve 10'nun (%3.0) 52 ve üstü yaşa sahip olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdemi 0-5 yıl arasında olan personelin oranı (%32.9), 10 yıl ve üstü meslek, kıdeme sahip

personelin oranı (%36.0)'dir. Mesleki kıdem değişkeni için 328 personel içinden ilk 0-5 yıl arası (n=108) ve son 10 yıl ve üzeri (n=118) mesleki kıdeme sahip toplam 226 personel belirlenmiştir. Tablo 2 incelendiğinde RAM'da görev yapan personelin 240'ının (%73.2) lisans, 82'sinin (%25.0) yüksek lisans ve 6'sının (%1.8) doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya katılan personelin 222'sinin (%67.7) 0-5 yıl, 79'unun (%24.1) 6-10 yıl, 14'nün (%4.3) 11-15 yıl ve 13'nün (%4.0) 16 yıl ve üstünde RAM'da görev yaptığı görülmektedir. Çalışmaya katılan personelin 162'si (%49.4) RAM'da Psikolojik Danışman olarak görev yaparken, 166'si (%50.6) Özel eğitim öğretmeni olarak görev yaptığı belirlenmiştir. Çalışmaya katılan personelin 151'inin (%46.0) daha önce takım çalışmalarına ilişkin hizmet içi eğitim seminerine katıldığı, 177'sinin (%54.0) takım çalışmalarına ilişkin hizmet içi eğitim seminerine katılmadığı tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma verileri Kişisel Bilgi Formu (Ek-1, syf 76), İş birliği Ölçeği (Ek-2 syf 77) ve Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği (Ek-3 syf 78) ile toplanmıştır. Çalışmada kullanılacak veri toplama araçlarının ilki İş birliği Ölçeğidir. Çalışmada kullanılması planlanan ikinci veri toplama aracı ise Örgütsel İletişim İklimi Ölçeğidir. Çalışma verilerini toplama sürecinde ilk olarak çalışmada kullanılacak her iki veri toplama aracı için ölçekleri geliştiren uzmanlardan izin alındı. Çalışma kapsamında hedef kitle MEB'e bağlı RAM'lar olduğu için izinler birden çok ilde uygulama izni ve yüksek lisans tezinin gerçekleştirildiği enstitüden etik kurul onay izni alınmıştır. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü de izin taleplerini uygun görmüştür. İzinler alındıktan sonra kişisel bilgi formu ölçme araçlarıyla birleştirilerek çalışmada kullanılmaya hazır hale getirilmiştir.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Çalışmaya katılan personelin demografik bilgilerini almak için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, RAM'da görev yapılan süre, branş, iş birliği ve takım çalışmalarına ilişkin hizmet içi eğitim seminerine katılım durumu gibi sorular yer almaktadır. Bu form vasıtasıyla istenen demografik bilgiler personelden alınmıştır (Ek-1, syf 76).

3.3.2. İş birliği ölçeği

Yerlikaya ve Doğruyol (2020), iş birliği ölçeğini Xie ve meslektaşları (2006) tarafından geliştirilen İşbirlikçilik ve Rekabetçilik Ölçeği'nden Türk kültürüne uyarlamıştır. İş birliği ölçeği 142 kadın 29 erkek olmak üzere 171 üniversite öğrencisi ile sınanmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistikler ve geçerlik analizleri, doğrulayıcı faktör analizlerinde (DFA) ise Jamovi paket programı kullanılmıştır. 16 maddelik orijinal ölçeğe AFA uygulanmıştır. Ölçeğin son halinde DFA sonucunda 11 madde kullanılmıştır. 11 maddelik tek boyutlu ölçeğin açıklanan varyans oranı yaklaşık %30 olarak bulunmuştur. Ölçümlerin güvenirliği .85 bulunmuştur. Aynı örneklem üzerinden yapılan kısaltılmış ölçeğin DFA sonucunda verinin modele yeterli seviyede uyum gösterdiği tespit edilmiştir ($\chi^2(42) = 90.2$, CFI = .928, TLI = .906, RMSEA = .081, (90% CI [.059-.105])).

İş birliği ölçeğinin ölçüt geçerliliği için Alternatif Tutsak İkilemi Oyunu, Prososyal Niyet Anketi ve İş birliği Olarak Ahlak Ölçeği'nden belirlenen değerler incelenmiştir. İş birliği ölçeğinin benzer ölçekler geçerliliği için son formunun geçerli olup olmadığını belirlemek için katılımcıların Alternatif Tutsak İkilemi oyunundaki ölçümler arasındaki ilişki incelenmiştir. Rekabet ya da iş birliği olarak iki kararın verildiği oyun sonunda yapılan ilişkisiz örneklem t-testi sonucunda, iş birlikçi davranışa sahip katılımcıların (Ort. = 4.24, SS = .55), rekabetçi stratejiye sahip katılımcılardan (Ort. = 3.96, SS = .67) anlamlı bir şekilde daha yüksek düzeyde iş birliği içinde olduğu tespit edilmiştir ($t(169) = 2.826$, $p = .005$).

İş birliği ölçeği ile iş birliği olarak ahlak ölçeğinin değerlendirilmesi sonucunda iş birliği ölçeği, grup ($r = .31$, $p < .001$), aile ($r = .27$, $p < .001$), kahramanlık ($r = .23$, $p < .01$), itaat ($r = .37$, $p < .001$) ve karşılıklılık ($r = .21$, $p < .01$) ile olumlu ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Mülkiyet ve adalet ile iş birliği skorları arasındaki ilişkinin ise anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında iş birliği ölçeğinin ölçüt geçerliliği için uygulanan prososyal niyet anketinin yüksek düzeyleri iş birliği ölçeğinin yüksek düzeyleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş birliği ölçeği prososyal anketi ile anlamlı ilişki göstermiştir ($r = .26$, $p < .001$). Ölçekte alınan toplam puan yükseldikçe, bireylerin iş birliği eğilimleri yükselmektedir. Son olarak iş birliği Ölçeğinin 11 maddelik son halinin insanların iş birliğine yönelik tutumlarının ölçülebilmesi adına geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu vurgulanmıştır. Beşli likert tipinde geliştirilen ölçme aracında bulunan 8. madde ters madde olarak kodlanmaktadır (Ek-2, syf 77).

3.3.3. Örgütsel iletişim iklimi ölçeği

ÖİİÖ'nin Türkçe'ye uyarlanması çalışması 2020 yılında Funda Eryılmaz Ballı, Öznur Tulunay Ateş tarafından iş yaşamında iş gören kadınların ve erkeklerin örgütsel iletişim iklimi algılarının nasıl olduğunu incelemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeği geliştirmek ve ölçeğin işlevselliğini test etmek adına Isparta şehrindeki hem kamu (Üniversite, MEB, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Sağlık Bakanlığı) hem de özel sektörde çalışan katılımcıların örgütsel iletişim iklimi algılarının çalıştıkları kurum, kıdem, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre nasıl değiştiği incelenmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında görüşmeler için 15 katılımcı, ölçeğin deneme uygulamasında 104 katılımcı, açımlayıcı faktör analizi (AFA) için 282 katılımcının verisi, DFA için 168 katılımcının verisi kullanılmıştır. Araştırmaya toplam 569 kişi katılmıştır.

Ölçeğin geliştirilmesi için ilk aşamada alanyazın taraması ile görüşmeler yapılarak 46 sorudan oluşan madde havuzu hazırlanmıştır. Lawshe tekniği ile kapsam geçerliliği incelenmiş ve ölçek 40 maddeye düşürülmüştür. Madde istatistikleri incelenmiş yine 40 madde ile AFA yapılmıştır. AFA sonucunda toplam 30 madde ve iki faktörden oluşan ölçek elde edilmiştir. Açıklanan varyans oranı yaklaşık %63'tür.

Ölçeğin yönetici kaynaklı iletişim iklimi boyutu .97, çalışan kaynaklı iletişim iklimi .94 ölçeğin geneli için .97 Cronbach Alpha değeri hesaplanmıştır.164 katılımcı ile uygulanan DFA sonucunda ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. DFA ile test edilen ölçeğin uyum indekslerinin (RMSEA = .08; SRMR = .07; CFI = .95) kabul edilebilir ve ($\chi^2 = 666.56$; $sd = 404$; $\chi^2 /sd = 1.64$; GFI = .99; IFI = .95) mükemmel seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örneklem sayısına duyarlı olduğu bulunan NFI = .89 değerinin de kabul edilebilir bir değer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uygulanan örgütsel iletişim iklimi ölçeği sonucunda çalışmaya katılanların iletişim iklimine yönelik algılarının medeni durum ve cinsiyet ve değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmadığı kıdem ve görev yapılan kuruma değişkenlerinde ise anlamlı farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır. Kıdem değişkenine göre 1-5 yıl arasında görev yapan çalışanlar, 6-10 yıl ve 26 yıl ve üzeri görev yapanlara göre daha olumlu örgütsel iletişim iklimlerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışılan kurum değişkenine göre ise MEB'de çalışanların diğer kurumlarda çalışanlara göre özel sektörde çalışanlar ise sosyal güvenlik kurumu ve üniversitede görev yapanlara göre daha olumlu örgütsel iletişim iklimlerinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar açık ve olumlu, düşük puanlar kapalı ve olumsuz örgütsel iletişim iklimi olduğuna işaret

etmektedir. Çalışma sonucunda örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu vurgulanmıştır.

5'li likert tipinde hazırlanan ölçekte 30 madde bulunmaktadır. Ters madde bulunmayan ölçekte yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı olarak iki alt boyuttan meydana gelmektedir (Ek-3, syf 78).

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışma verileri, Google Form aracılığıyla hazırlanan çevrimiçi anket ile elde edilmiştir. Bu anket formunda kişisel bilgi soruları, 11 sorudan oluşan “İş birliği Ölçeği” ve 30 sorudan oluşan “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği” yer almaktadır. Çalışma verileri toplanmadan önce katılımcılara çalışmanın kapsamı, amacı ve katılımcılardan beklenenlerle ilgili bilgilendirme yapıldığı bir metin hazırlanmıştır. Katılım gönüllülük esasına dayandırılmış, ön bilgilendirme yapılmıştır. Araştırmacının iletişim bilgileri paylaşılmıştır. Ölçek soruları oluşturulurken zorunlu cevaplama seçeneği kodlanmıştır. Böylece atlanılan sorularda sistem uyarı verdiği için anket formu tamamlanmadan gönderilememiştir.

Katılımcılara; e-posta, kişisel ilişkiler ve WhatsApp yoluyla ulaşılmıştır. Türkiye’ de bulunan RAM’larda görevli personelin fikir alışverişinde bulunabilecekleri bir WhatsApp grubu bulunmaktadır. Görev yaptığım RAM’ ın özel eğitim bölümü bölüm başkanı bu topluluğun bir üyesidir. Bu gruba anket katılım formu gönderilerek katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bunun yanında anket katılım formu, tüm katılımcılara mesaj veya e-posta yoluyla “Google Form” bağlantısı ile iletilmiştir. Katılımcıların hatalı ya da eksik doldurduğu ölçekler analizlere dahil edilmemiştir. Araştırma verileri 23.01.2022 ve 28.04.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Elde edilen veri seti içerisinde istatistiksel analiz için 330 katılımcıya ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmanın verileri SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın veri setinde ilk önce şehirlerden gelen ölçekler Google Form’dan Excel’e iletilmiştir. Sonra Excel ortamında sayısal ifade olarak girilen veriler SPSS programına aktarılmıştır. Analizlere başlamadan önce “İş Birliği Ölçeği” nin 8. maddesine ters kodlama uygulanmıştır. Ardından İş birliği Ölçeği ve Örgütsel İletişim İklimi ölçeğinin çalışan ve yönetici kaynaklı alt faktörleri için toplam puanlar ayrı ayrı hesaplanmıştır. Öncelikle betimsel istatistiklerle veri setinin doğruluğu kontrol edilmiştir. Ardından tek değişkenli

uç değer analizleri ve kayıp veri incelemeleri yapılmıştır. İncelemeler sonucunda veri setinde kayıp veri olmadığı belirlenmiştir. Standartlaştırılmış z-değerleri ile uç değer incelenmiştir. İncelemeler sonucunda (-3.29, 3.29) sınırları haricinde kalan bireyler uç değer olarak tutulmuştur (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu durumda iki verinin ($z_1 = -4.137$, $z_2 = -4.137$) uç değer olduğu belirlenmiş 294. ve 299. kişiler veri setinden ayrılmıştır. Nihai olarak veri seti $N = 328$ şeklinde düzenlenmiştir.

Veri analizi yapılmadan önce verilerin normallik testleri gözlemlenerek normal dağılım olup olmadığının araştırılmasında betimsel istatistik tekniklerinden (medyan, mod, aritmetik ortalama, basıklık, standart sapma, çarpıklık) yararlanılmıştır. RAM personelinin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerini araştırmak üzere, ölçek ve alt boyut puanlarına ait merkezi dağılım (basıklık, standart sapma ve çarpıklık) ile merkezi eğilim (medyan, mod ve ortalama) incelenmiştir. İş birliği ve örgütsel iletişim iklimi ölçeklerinin alt gruplarına ait verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1.5 ve +1.5 arasında bulunduğundan (Tabachnick ve Fidell 2013) verilerin normal dağılımdan çok fazla sapma göstermediği görülmüştür. Bu nedenle de parametrik testler kullanılmıştır.

Personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algılarının cinsiyet ve mesleki kıdem demografik değişkenlerinde iki grup bulunduğundan bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bağımsız örneklem t testinde anlamlı olanlar için Cohen d etki büyüklüğü kullanılmıştır. Cohen d değeri işaretine bakılmaksızın 0.0 ile 0.20 arası küçük, 0.20 ile 0.50 arası orta, 0.50 üzeri büyük etki olarak yorumlanmıştır (Salkind, 2019). Örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasında bir ilişki olup olmadığı ise korelasyon puanlarına göre değerlendirilmiştir. Pearson korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyken; -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayısı 0.00 olması ise ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir. Korelasyon katsayısı büyüklüğü yorumlanırken mutlak değer 0.70-1.00 arasında bulunuyorsa yüksek; 0.30-0.70 arasında bulunuyorsa orta; 0.00-0.30 arasında bulunuyorsa düşük düzeyde ilişki olduğu kabul edilecektir (Büyüköztürk vd., 2020). Bütün analizlerde 0.05'den az p değerleri ($p < 0.05$) anlamlı sayılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu araştırmada RAM’ da görevli personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algıları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu bölümde nicel veri setine dayalı gerçekleştirilen istatistiksel analiz sonucunda ulaşılan bulgular yer almaktadır. Bulgular araştırma soruları bağlamında başlıklar altında sıralanmıştır. Araştırma sorularına ait bulgular tablolar halinde verilmiş olup tablolardaki değerler ve anlamları açıklanmıştır.

4.1. RAM Personelinin İş Birliğine İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde “RAM personelinin örgütsel iş birliği algıları; cinsiyete ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişiyor mu?” sorusuna cevap aranmıştır. İş birliği ölçeğinden elde edilen toplam puanın cinsiyete göre anlamlı fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Cinsiyete göre iş birliği ölçeğinin toplam puanına ait betimsel istatistikler Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Birliği Ölçeği Toplam Puanına Ait Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Çarpıklık Hata	Basıklık	Basıklık Hata	t	sd	p
Kadın	167	46.76	5.95	-0.828	0.188	0.356	0.374	0.726	326	0.468
Erkek	161	47.24	5.90	-0.780	0.191	0.005	0.380			

Çalışmaya katılan kadın personelin iş birliği ölçeği puanlarının ortalaması 46.76 (Ss=5.95), erkek personelin ölçek puanlarının ortalaması 47.24 (Ss=5.90)’tür. Tablo 3’te kadın personelin çarpıklık katsayısı -0.828, çarpıklık hatası 0.188, basıklık katsayısı 0.356 basıklık hatası 0.374 olduğu görülmektedir. Erkek personelin çarpıklık katsayısı -0.780, çarpıklık hatası 0.191, basıklık katsayısı 0.005, basıklık hatası 0.380 olduğu görülmektedir. Kadın ve erkeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin iş birliği ölçeği puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmamıştır, $t(326)=0.726$, $p=0.468$. Bu durumda RAM personelin iş birliği algıları, kadın ve erkekler arasında değişmemektedir.

İş birliği ölçeğinden elde edilen puanın mesleki kıdeme göre anlamlı fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Mesleki kıdeme göre iş birliği ölçeğinin toplam puanına dair betimsel istatistikler Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. Mesleki Kıdeme Göre İş Birliği Ölçeği Toplam Puanına Ait Betimsel İstatistikler

Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Çarpıklık Hata	Basıklık	Basıklık Hata	t	sd	p
0-5 Yıl	108	46.87	6.39	-0.688	0.233	-0.375	0.461	0.905	224	0.367
10 Yıl Üstü	118	47.58	5.31	-1.059	0.223	1.401	0.442			

Çalışmaya katılan 0-5 yıl arası mesleki kıdemi bulunan 108 personelin ortalaması 46.87 (Ss=6.39) iken; 10 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip 118 personelin aritmetik ortalaması 47.58 (Ss=5.31)’dir. Tablo 4’te 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı 0.688, çarpıklık hatası 0.233, basıklık katsayısı -0.375 basıklık hatası 0.461 olduğu görülmektedir. 10 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -1.059, çarpıklık hatası 0.223, basıklık katsayısı 1.401, basıklık hatası 0.442 olduğu görülmektedir. 0-5 yıl ile 10 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık ve basıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin iş birliği ölçeği puanları arasında mesleki kıdeme göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmamıştır, $t(224)=0.905$, $p=0.367$. Bu durumda RAM personelin iş birliği algıları, 0-5 yıl arası ve 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlar arasında değişmemektedir.

4.2. RAM Personelinin Örgütsel İletişime İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde “RAM personelinin iki boyutta incelenen örgütsel iletişim iklimi algıları; cinsiyete ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir şekilde değişiyor mu?” sorusuna cevap aranmıştır. Örgütsel iletişim iklimi ölçeği toplam puanı ile ölçeğin yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutlarından elde edilen puanların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir.

Cinsiyete göre örgütsel iletişim iklimi ölçeği toplam puanı ile ölçeğin yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı alt boyutlarından alınan toplam puanlarına ait betimsel istatistikler tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği Toplam Puanı İle Ölçeğin Yönetici ve Çalışan Kaynaklı Alt Boyutları Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Örgütsel İletişim İklimi	C	N	\bar{X}	Ss	Çar.	Çh	Bas.	Bh	t	sd	p	d
Yönetici Kaynaklı Öİİ	Kadın	167	56.34	16.50	-0.662	0.188	-0.328	0.374	2.274	321.98	0.024*	0.25
	Erkek	161	60.21	14.21	-0.686	0.191	0.103	0.380				
Çalışan Kaynaklı Öİİ	Kadın	167	50.82	12.76	-0.682	0.188	0.326	0.374	1.424	326	0.155	-
	Erkek	161	52.75	11.74	-0.498	0.191	-0.179	0.380				
Toplam	Kadın	167	107.16	27.49	-0.525	0.188	-0.251	0.374	2.023	323.63	0.044*	0.22
	Erkek	161	112.96	24.32	-0.507	0.191	-0.050	0.380				

p* < 0.05 C: Cinsiyet, Çar.: Çarpıklık, Çh: Çarpıklık Hata, Bas.: Basıklık, Bh: Basıklık Hata

Çalışmaya katılan örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı alt boyutunda 167 kadın personelin ortalaması 56.34 (Ss=16.50) iken; 161 erkek personelin ortalaması 60.21 (Ss=14.21)’dir. Tablo 5’te kadın personelin çarpıklık katsayısı -0.662, çarpıklık hatası 0.188, basıklık katsayısı -0.328 basıklık hatası 0.374 olduğu görülmektedir. Erkek personelin çarpıklık katsayısı -0.686, çarpıklık hatası 0.191, basıklık katsayısı 0.103, basıklık hatası 0.380 olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı alt boyutunda kadın ve erkeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyutu puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmuştur, $t(321.98)=2.274$, $p=0.024$, $d=0.25$. Bu durumda RAM personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları, kadın ve erkekler arasında değişmektedir. Erkek personelin örgütsel iletişim algıları kadın personelin örgütsel iletişim algılarına göre daha olumludur. Ortalamalar arasında görülen istatistiksel farkın pratikte de orta düzeyde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel iletişim ikliminin çalışan kaynaklı alt boyutunda 167 kadın personelin ortalaması 50.82 (Ss=12.76) iken; 161 erkek personelin ortalaması 52.75 (Ss=11.74)’tir. Tablo 5’te kadın personelin çarpıklık katsayısı -0.682, çarpıklık hatası 0.188, basıklık

katsayısı 0.326, basıklık hatası 0.374 olduğu gör÷lmektedir. Erkek personelin çarpıklık katsayısı -0.498, çarpıklık hatası 0.191, basıklık katsayısı -0.179, basıklık hatası 0.380 olduğu gör÷lmektedir. Örgütsel iletişim ikliminin çalışan kaynaklı alt boyutunda kadın ve erkeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu gör÷lmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin çalışan kaynaklı alt boyutu puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmamıştır, $t(326)=1.424$, $p=0.155$. Bu durumda RAM personelin çalışan kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları, kadın ve erkekler arasında değışmemektedir.

Örgütsel iletişim ikliminin toplam puanında 167 kadın personelin ortalaması 107.16 ($Ss=27.49$) iken; 161 erkek personelin ortalaması 112.96 ($Ss=24.32$)’dır. Tablo 5’te kadın personelin çarpıklık katsayısı -0.525, çarpıklık hatası 0.188, basıklık katsayısı -0.251, basıklık hatası 0.374 olduğu gör÷lmektedir. Erkek personelin çarpıklık katsayısı -0.507, çarpıklık hatası 0.191, basıklık katsayısı -0.050, basıklık hatası 0.380 olduğu gör÷lmektedir. Örgütsel iletişim ikliminin toplam puanında kadın ve erkeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu gör÷lmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin örgütsel iletişim iklimi toplam puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmuştur, $t(323.63)=2.023$, $p=0.044$, $d=0.22$. Bu durumda RAM personelin örgütsel iletişim iklimi algıları, kadın ve erkekler arasında değışmektedir. Erkek personelin örgütsel iletişim algıları kadın personelin örgütsel iletişim algılarına göre daha olumludur. Ortalamalar arasında gör÷len istatistiksel farkın pratikte de orta düzeyde etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinden ile ölçeğin yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutlarından elde edilen toplam puanların mesleki kıdeme değışkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. Mesleki kıdeme göre örgütsel iletişim iklimi ölçeği toplam puanı ile ölçeğin yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı alt boyutlarından alınan toplam puanlarına ait betimsel istatistikler tablo 6’da gösterilmiştir (bk Tablo 6 syf. 48).

Tablo 6. Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği Toplam Puanı İle Ölçeğin Yönetici Ve Çalışan Kaynaklı Alt Boyutları Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Çar.	Çh	Bas.	Bh	t	sd	p
Yönetici Kaynaklı Öİİ	0-5 Yıl	108	58.52	15.82	-0.687	0.233	-0.328	0.374	0.331	224	0.741
	10 Yıl Üstü	118	59.21	15.24	-0.824	0.223	0.103	0.380			
Çalışan Kaynaklı Öİİ	0-5 Yıl	108	52.61	12.73	-0.640	0.233	0.326	0.374	0.580	224	0.563
	10 Yıl Üstü	118	51.65	12.10	-0.786	0.223	-0.179	0.380			
Toplam	0-5 Yıl	108	111.13	27.32	-0.541	0.233	-0.251	0.374	0.078	224	0.938
	10 Yıl Üstü	118	110.86	25.29	-0.719	0.223	-0.050	0.380			

Çar.: Çarpıklık, Çh: Çarpıklık Hata, Bas.: Basıklık, Bh: Basıklık Hata

Örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı alt boyutunda 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 108 personelin ortalaması 58.52 (Ss=15.82) iken; 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip 118 personelin ortalaması 59.21 (Ss=15.24)'dir. Tablo 6'da 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -0.687, çarpıklık hatası 0.233, basıklık katsayısı -0.328, basıklık hatası 0.374 olduğu görülmektedir. 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -0.824, çarpıklık hatası 0.223, basıklık katsayısı 0.103, basıklık hatası 0.380 olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı alt boyutunda 0-5 yıl ile 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip personelin basıklık ve çarpıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyutu puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmamıştır, $t(224)=0.331$, $p=0.741$. Bu durumda RAM personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları, 0-5 yıl arası ve 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlar arasında değişmemektedir.

Örgütsel iletişim ikliminin çalışan kaynaklı alt boyutunda 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 108 personelin ortalaması 52.61 (Ss=12.73) iken; 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip 118 personelin ortalamasının 51.65 (Ss=12.10)'tir. Tablo 6'da 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -0.640, çarpıklık hatası 0.233, basıklık katsayısı 0.326, basıklık hatası 0.374 olduğu görülmektedir. 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -0.786, çarpıklık hatası 0.223, basıklık katsayısı -0.179, basıklık hatası 0.380 olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim ikliminin çalışan kaynaklı alt boyutunda 0-5 yıl ile 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip personelin basıklık ve

çarpıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyutu puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmamıştır, $t(224)=0.580$, $p=0.563$. Bu durumda RAM personelin çalışan kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları, 0-5 yıl arası ve 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlar arasında değişmemektedir.

Örgütsel iletişim ikliminin toplam puanında 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip 108 personelin ortalaması 111.13 ($Ss=27.32$) iken; 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip 118 personelin ortalamasının 110.86 ($Ss=25.29$)’dir. Tablo 6’da 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -0.541, çarpıklık hatası 0.233, basıklık katsayısı -0.251, basıklık hatası 0.374 olduğu görülmektedir. 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip personelin çarpıklık katsayısı -0.719, çarpıklık hatası 0.223, basıklık katsayısı -0.050, basıklık hatası 0.380 olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişim ikliminin toplam puanında 0-5 yıl ile 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip personelin basıklık ve çarpıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013). RAM personelinin örgütsel iletişim iklimi toplam puanları arasında cinsiyete göre $\alpha=.05$ düzeyinde manidar fark bulunmamıştır, $t(224)=0.078$, $p=0.938$. Bu durumda RAM personelin örgütsel iletişim iklimi algıları, 0-5 yıl arası ve 10 yıl üstü mesleki kıdeme sahip olanlar arasında değişmemektedir.

4.3. RAM Personelinin Örgütsel İş Birliği Algıları ve Örgütsel İletişim İklim Algıları Arasındaki İlişki

Bu bölümde “RAM’deki personelin örgütsel iş birliği algıları ve örgütsel iletişim iklim algıları arasındaki ilişki ne düzeydedir?” sorusuna cevap aranmıştır. RAM personelinin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algılarının düzeyleri alt boyutlar da dikkate alınarak incelenmiştir. Tablo 7’de elde edilen bulgular gösterilmiştir (bk Tablo 7 syf. 50).

Tablo 7. İş Birliği ve Örgütsel İletişim İklimi Düzeyine İlişkin Bulgular

Ölçek ve Boyutları	<i>n</i>	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Çapıklık Hata	Basıklık	Basıklık Hata
Örgütsel İletişim İklimi - Toplam	328	110.01	26.11	-0.549	0.135	-0.101	0.268
Yönetici Kaynaklı Öİİ	328	58.24	15.52	-0.713	0.135	-0.062	0.268
Çalışan Kaynaklı Öİİ	328	51.76	12.29	-0.616	0.135	0.172	0.268
İş Birliği	328	47.00	5.92	-0.800	0.135	0.171	0.268

Örgütsel iletişim iklimi ölçeği toplam puanında bulunan 328 personelin ortalaması 110.01, standart sapması 26.11, çarpıklık katsayısı -0.549, çarpıklık hatası 0.135, basıklık katsayısı -0.101, basıklık hatası 0.268'dir. Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyutunda bulunan 328 personelin ortalaması 58.24, standart sapması 15.52, çarpıklık katsayısı -0.713, çarpıklık hatası 0.135, basıklık katsayısı -0.062, basıklık hatası 0.268'dir. Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin çalışan kaynaklı alt boyutunda bulunan 328 personelin ortalaması 51.76, standart sapması 12.29, çarpıklık katsayısı -0.616, çarpıklık hatası 0.135, basıklık katsayısı -0.172, basıklık hatası 0.268'dir. İş birliği ölçeğinde bulunan 328 personelin ortalaması 47.00, standart sapması 5.92, çarpıklık katsayısı -0.800, çarpıklık hatası 0.135, basıklık katsayısı -0.171, basıklık hatası 0.268'dir. Tablo 7'de iş birliği ölçeği, örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin toplam puanı ile ölçeğin yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin “-1.5 ile +1.5” aralığında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tabachnick ve Fidell 2013).

RAM personelinin iş birliği ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinden ve ölçeğin alt boyutlarından aldıkları toplam puanlar arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla yapılan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ile hesaplanmış ve elde edilen analiz sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir (bk Tablo 8 syf. 51).

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Örgütsel İletişim İklimi	İş birliği	p
Yönetici Kaynaklı Öİİ	0.218*	0.000
Çalışan Kaynaklı Öİİ	0.331*	0.000
Örgütsel İletişim İklimi Toplam	0.286*	0.000

p *<0.05

Tablo 12 incelendiğinde RAM personelin iş birliğine ilişkin algıları ile yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları arasında düşük düzeyde, pozitif ve manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir, $r=0.218$, $p<0.05$. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.04$) dikkate alındığında, personelin iş birliği ölçeği puanlarına ait toplam varyansın (değişkenliğin) %4.7'sinin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim ikliminden kaynaklandığı söylenebilir.

RAM personelinin iş birliğine ilişkin algıları ile çalışan kaynaklı örgütsel iletişim iklimi algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir, $r=0.331$, $p<0.05$. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.10$) dikkate alındığında, personelin iş birliği ölçeği puanlarına ait toplam varyansın (değişkenliğin) %10.9'unun çalışan kaynaklı örgütsel iletişim ikliminden kaynaklandığı söylenebilir.

RAM personelinin iş birliğine ilişkin algıları ile örgütsel iletişim iklimi algıları arasında düşük düzeyde, pozitif ve manidar bir ilişki olduğu belirlenmiştir, $r=0.286$, $p<0.05$. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.07$) dikkate alındığında personelin iş birliği ölçeği puanlarına ait toplam varyansın (değişkenliğin) %8,1'inin örgütsel iletişim ikliminden kaynaklandığı söylenebilir.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Tezin beşinci bölümünde araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle ulaşılan sonuçlar sırasıyla açıklanmış ve ilgili alanyazın bağlamında tartışılmıştır.

Araştırma katılan personel sayısı 328'dir. Personelin iş birliği ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 47.00 ± 5.92 , örgütsel iletişim ölçeğinden aldıkları puan ortalaması 110.01 ± 26.11 'dir. Personelin % 50.6' sı özel eğitim öğretmeni olup, % 49.4 psikolojik danışman olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan personelin çoğunluğu (%35.4) 27-31 yaş aralığındadır. Personelin eğitim durumu çoğunluk olarak lisans (% 73.2) azınlık olarak ise (% 1.8) doktora mezundur. Araştırmaya katılan personelin çoğunluğu (%67.7) 0-5 yıl arasında RAM'da görev yapmıştır. Personelin çoğunluğu (%54.0)'ü iş birliği ve takım çalışmalarına ilişkin hizmet içi eğitim seminerine katılmamıştır.

5.1. Bulguların Mevcut Alanyazın Bağlamında Tartışılması

Çalışmanın birinci alt probleminde, RAM personelinin örgütsel iş birliği algılarının demografik değişkenlere (cinsiyet, mesleki kıdem) göre manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre personelin örgütsel iş birliği algılarında kadın ve erkek çalışanlar arasında manidar bir fark tespit edilmemiştir. Özsoy (2019)'un yaptığı araştırmanın sonucunu destekler nitelikte bir sonuca ulaşılmıştır. Özel eğitim öğretmenlerinin iş birliği algılarının cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılık olmadığı belirtmiştir. Özgözü (2011)'nün araştırmasında da öğretmenlerin iş birliği algıları ve cinsiyetleri arasında manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının incelendiği bir diğer araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin okul ikliminin "iş birliği" alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemiştir. (Aydoğan, 2019). Yapılan bir çalışmada örgüt kültürünün öğretmen iş birliği alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenlerin iş birliği algılarının benzerlik gösterdiği görülmüştür (Dal, 2022). Öğretmenlerin ve yöneticilerin okullarda örgütsel iklim algıları ve kendini sabotaj düzeylerine bakıldığı bir araştırmada ise iş birliği açısından algılarının kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre benzer olduğu görülmüştür (Sertel, 2019). Bir diğer araştırma da ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün iş birliği-iletişim alt boyutunda öğretmenlerin algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür (Arslan vd., 2005).

Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre RAM personelin iş birliği

algılarında manidar bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç yapılan diğer bazı çalışmalarla tutarlıdır. Özsoy (2019), araştırmasında meslekte geçirilen sürenin öğretmen iş birliği üzerinde önemli bir yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Dal (2022), örgüt kültürünün öğretmen iş birliği alt boyutunda cinsiyetin yordayıcı bir değişken olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özgözgü (2011), RAM personelinin örgüt kültürünün iş birliği, destek ve güven alt boyutlarında mesleki kıdem değişkeninde aynı sonuç elde edilmiştir (Özgözgü, 2011). Ancak, Aydoğan'nın (2019) öğretmenlerin okul iklimi algılarını incelemek amacıyla yaptığı çalışmada okul ikliminin iş birliği alt boyutunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenler 6-10 yıl, 1-5 yıl, 16-20 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlere göre daha olumlu okul iklimi algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Beycioğlu ve Aslan (2012) yönetici ve öğretmenlerle beraber yaptıkları çalışma sonucunda mesleki kıdem yılı 21 yıl ve üzeri olan yönetici ve öğretmenlerin meslektaşlarıyla iş birliği puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın ikinci alt probleminde, RAM personelinin örgütsel iletişim algılarının demografik değişkenlere (cinsiyet, mesleki kıdem) manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Personelin örgütsel iletişim iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgular incelendiğinde genel gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Erkek personelin örgütsel iletişim iklimi algıları kadın personelin örgütsel iletişim iklimi algılarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı alt boyutunda da erkek personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi kadın personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel iletişim ikliminin çalışan kaynaklı alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi ile cinsiyet değişkeni ilişkisini inceleyen çalışmalarda birbirinden farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Karademir (2022) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi genel puanında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının da cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çanak ve Avcı (2016)'nın yaptığı çalışmada ise kadın öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna karşılık Naiboğlu ve Bilgivar (2021) çalışmasında okullarda çalışan erkek öğretmenlerin örgütsel iletişimlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Okkalı

(2008) çalışmasında ise ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim becerilerinde cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılık tespit etmemiştir. Bu araştırmaya benzer şekilde Günbayı (2007), Sucu (2019), Gül (2012), Özden (2009), Eroğlu ve Özkan (2009), Karademir (2022), Demir (2014) ve Alhuwaymil (2022) vb. ilgili araştırmalarda da örgütsel iletişim iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Sonuç olarak cinsiyetin iş birliği algılarına etkisi üzerinde tutarlı, sabit sonuçlar bulunmamaktadır.

Personelin örgütsel iletişim iklimi algılarının mesleki kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik elde edilen bulgular incelendiğinde çoğunlukla manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla beraber yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı alt boyutlarına ilişkin personel algılarının da mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Buna göre farklı yıllarda mesleki kıdemi bulunan personelin RAM'da kullanılan iletişim kanallarına yönelik tutum düzeylerinin benzer olduğu yorumu yapılabilir. Karademir (2022)'in çalışmasında da bu sonucunu destekler nitelikte bir sonuca ulaşılmıştır. Öğretmenlerinin örgütsel iletişim iklimi genel puanı ile yönetici ve çalışan kaynaklı alt boyutlarda mesleki kıdem değişkenine göre manidar bir farklılık tespit etmemiştir. Bu araştırmaya benzer şekilde Okkalı (2008), Günbayı (2007), Alhuwaymil (2022), Sucu (2019), Gül (2012), Demir (2014), Bayırlı (2012), Eroğlu ve Özkan (2019) vb. ilgili araştırmalarda da örgütsel iletişim iklimi algılarının cinsiyete göre anlamlı bir değişkenlik göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çanak ve Avcı (2016)'nın yaptığı çalışmada ise bu araştırmalardan farklı olarak 1-10 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin örgütsel iletişim düzeyi ortalamaları 31 yıl ve üstünde mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerden yüksek olduğunu, 11-20 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin ise örgütsel iletişim ortalamaları ise 31 yıl ve üzeri, 1-10 yıl arası ve 21- 30 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerden yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bununla beraber 21-30 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin örgütsel iletişim ortalamaları, 31 yıl ve üstü mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin ortalamalarından manidar düzeyde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Guzley (1992), ise çalışanların örgüt iklimi ile iletişim iklimi algıları, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde ilişkili bulmuştur. Ayrıca kurumda çalışılan görev süresinin bunu etkilediği tespit etmiştir (Guzley, 1992).

Çalışmanın üçüncü alt probleminde, RAM'daki personelin örgütsel iş birliği algıları ve örgütsel iletişim iklim algıları arasındaki ilişki düzeyi incelenmiştir. Örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasında pozitif, düşük düzeyde, manidar bir ilişki

olduğu grlmŖtr. Bu nedenle personelin örgütsel iŖ birliği ve örgütsel iletiŖim iklimi algılarının iliŖkili olduğu ifade edilebilir. Bu alıŖmanın sonucuna dayalı olarak iŖ birliği yapabilmede personelin birbirleriyle iletiŖimde olmaları gerektiği ifade edilebilir.

İlgili alanyazın incelendiğinde Ram'larda iki deđiŖken arasındaki iliŖkiyi inceleyen araŖtırmalara ulaŖılamamıŖtır. Ancak yakın deđiŖkenler arasındaki iliŖkilerle ilgili olarak örgütlerde iŖ birliği ruhunun geliŖmesine yönelik yapılan bir alıŖmada yöneticilerin iletiŖim becerilerinin örgütlerde iŖ birliği oluŖmasında ve alıŖanların yaratıcılıklarının artmasında anlamlı bir etkisi olduğunu tespit edilmiŖtir (Yalçınkaya, 2007). BaŖka bir araŖtırmada öğretmenlerin örgütsel iletiŖimleri ve iŖ birliği algıları arasında yüksek düzeyde anlamlı ve olumlu bir iliŖki olduğu, iŖ birliği arttıka örgütsel iletiŖimin artacağı ya da örgütsel iletiŖim iklimi arttıka iŖ birliğinin artacağı sonucu ortaya ıkmıŖtır (Demir, 2014). HemŖirelere yapılan bir araŖtırmada ise iletiŖim algısı, takım alıŖması ve karŖılıklı destek arttıka iŖ birliğininde olumlu anlamda arttığı sonucuna ulaŖılmıŖtır (Yerkoy AteŖ, 2022). İnsanlar arasındaki iliŖkilerin yoğun olduğu bir kurum olan RAM'ların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bununla birlikte kaliteli hizmet verebilmeleri için alıŖanlar arasındaki etkili iletiŖim ve iŖ birliği oldukça önemlidir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

RAM' da görevli personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algılarının ne düzeyde olduğunu belirlemek ve aralarındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan çalışmanın altıncı bölümünde sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

6.1 Sonuçlar

RAM' da görevli personelin örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi algılarının incelendiği bu çalışmada; personelin örgütsel iş birliği algıları cinsiyet ve mesleki kıdem demografik değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı, aynı şekilde örgütsel iletişim iklimi ve yönetici kaynaklı, çalışan kaynaklı alt boyutlarının düzeyleri, cinsiyet ve mesleki kıdem demografik değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı, örgütsel iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi arasındaki ilişki veri toplama araçları ile bir araya getirilerek istatistiksel olarak açıklanmıştır. Değişkenleri belirlemek adına araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu hazırlanmıştır. Çalışmaya katılan RAM personeline İş birliği Ölçeği ve Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği uygulanmıştır. Ölçeklerden toplanan veriler SPSS ile analiz edilmiştir.

Mevcut çalışmanın örneklemini 328 RAM personeli oluşturmaktadır. Katılımcıların 167'si (%50.9) kadın, 161'i (%49.1) erkektir. Mesleki kıdemi 0-5 yıl olanların sayısı 108 (%32.9), 10 yıl ve üstü olanların sayısı 118'dir (36.0). Demografik veriler incelendiğinde, erkek ve kadın dağılımına dikkat edildiğinde erkek veya kadın yoğun bir katılımcı bulunmamaktadır. Cinsiyet değişkeni açısından dengeli bir dağılımla çalışmanın yapıldığı söylenebilir. Mesleki kıdem değişkeni göz önüne alındığında ise çalışma grubunda 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların oranının 10 yıl ve üstü mesleki kıdemi sahip olanlara göre düşük olması sebebiyle RAM'larda çoğunlukla kıdemli öğretmenlerin görev yaptığı sonucuna ulaşılabilir. Araştırmaya katılan RAM personelinin örgütsel iş birliği algıları ile örgütsel iletişim iklimi algıları çalışan kaynaklı ve yönetici kaynaklı alt boyutları, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenleri açısından incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Personelin örgütsel iş birliği algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında $\alpha=.05$ düzeyinde manidar bir fark bulunmamıştır. Personelin örgütsel iş birliği algılarının mesleki kıdeme

göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda, gruplar arasında $\alpha=.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Personelin örgütsel iletişim iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılan t-testi sonucunda, genel gruplar arasında $\alpha=.05$ düzeyinde manidar bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek personelin örgütsel iletişim iklimi algıları kadın personelin örgütsel iletişim iklimi algılarına göre daha yüksektir. Örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı alt boyutunda HHcinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimi kadın personelin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim iklimine göre daha yüksektir. Örgütsel iletişim ikliminin çalışan kaynaklı alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Personelin örgütsel iletişim iklimi algılarının mesleki kıdeme değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında $\alpha=.05$ düzeyinde manidar bir fark ortaya çıkmamıştır. Örgütsel iletişim ikliminin yönetici kaynaklı ve çalışan kaynaklı alt boyutlarında da benzer sonuç geçerlidir. Mesleki kıdem değişkeni ise toplam puanda ve iki alt boyutta anlamlı bir farklılığa sebep olmamıştır.

RAM personelinin örgütsel iş birliği ile örgütsel iletişim iklimi algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson çift yönlü korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Örgütsel iletişim ikliminin alt boyutlarından yönetici kaynaklı ile iş birliği arasında düşük düzeyde, pozitif ve manidar bir ilişki olduğu ($r=0.218$) bulunmuştur. Örgütsel iletişim ikliminin alt boyutlarından çalışan kaynaklı ile iş birliği arasında orta düzeyde, pozitif ve manidar bir ilişki olduğu ($r=0.331$) bulunmuştur. Personelin örgütsel iş birliği algıları ile örgütsel iletişim iklimi algıları arasındaki ilişkinin pozitif yönde, düşük düzeyde ve manidar bir ilişki olduğu ($r=0.286$) tespit edilmiştir. Bulunan sonuçlar doğrultusunda personelin iş birliği algısı yükseldiğinde örgütsel iletişim ikliminin de artacağı söylenebilir.

Personelin iş birliği algıları ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici kaynaklı alt boyutu arasında düşük düzeyde, manidar bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r= 0.218$, $r^2=0.04$ $p<0.05$). Personelin iş birliği ölçeği puanlarına ait toplam varyansın (değişkenliğin) %4.7'sinin yönetici kaynaklı örgütsel iletişim ikliminden kaynaklandığı söylenebilir. Personelin iş birliği algıları ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin çalışan kaynaklı alt boyutu arasında orta düzeyde, manidar bir ilişki ortaya çıkmıştır ($r= 0.33$, $r^2=0.10$ $p<0.05$). Personelin iş birliği ölçeği puanlarına ait toplam varyansın (değişkenliğin) %10.9'unun çalışan kaynaklı örgütsel iletişim ikliminden kaynaklandığı söylenebilir. Personelin iş birliği algıları ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yönetici ve çalışan

kaynaklı alt boyutları düşük düzeyde, manidar bir ilişki vermektedir. ($r= 0.28$, $r^2= 0.07$ $p<0.05$). Personelin iş birliği ölçeği puanlarına ait toplam varyansın (değişkenliğin) %8.1'inin örgütsel iletişim ikliminden kaynaklandığı söylenebilir.

6.2 Öneriler

RAM personelinin birlik olma, iş birliği isteğini oluşturabilme ve iş birliği farkındalığını konusunda mevcut durumlarının üstüne yükselmesi için örgütsel ve bireysel düzeyde desteklenmelidir. Çalışmada ulaşılan bulgulardan yola çıkılarak yöneticilere, uygulamaya, personele ve gelecek çalışmalara ilişkin öneriler başlıklarda sırayla paylaşılmıştır.

6.2.1. Yöneticilere yönelik öneriler

RAM yönergesinde müdürlerin iş birliği ile ilgili görevi RAM hizmetlerinin iş birliği içinde yürütülebilmesi için gerekli önlemleri almaktır (MEB, 2020). Kurum idarecilerinin istenen başarıya ulaşmak için takım çalışmasına faydası bulunan etkenleri doğru bir şekilde saptayıp bu yönde çalışıp tedbirli olması gerekmektedir (Sienbenaler, 1997). Tabak (2021), yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin kültürel ve sosyal faaliyetlerin, çözüm odaklı ve karşılıklı yapıcı iletişimin kurum çalışanları arasındaki iş birliği kültürünün oluşmasına katkı sağladığını belirtmiştir (Tabak, 2021). Öğretmenler arasında iş birliğinin yapılabilmesi için sağlam bir iletişimin olması gereklidir. Bu nedenle idarecilerin iş birliği ve iletişim için samimi, sıcak çalışma ortamı kurmaları, belirli aralıklarla toplantılar yapmaları gerekmektedir. Her personelin düşüncesi alınmalı ortak bir yöntem ve hedef ile çalışılmalıdır (Okutan vd, 2021). Atıcı (2006) öğretmenlere iş birliği, iletişim konularında konferanslar ve seminerler verilmesi gerektiği yönünde öneriler geliştirmiştir (Atıcı, 2006).

Örgütsel iletişim arttıkça iş birliğinin etkili ve güçlü sonuçlarının alınması söz konusu olacaktır. Bunun için de bu birimler en son iletişim teknolojisi başta olmak üzere gerekli teknik ve teknolojik ekipmanlara sahip olmalıdır (Çetin, 2017). Satman ve Duyan (2013), okul idarecilerinin yönetimdeki bürokrasiyi en alt seviyeye indirmeleri gerektiğini önermektedir. Böylece ekipte bulunan her üyenin aktif katılımının sağlandığı ve iş birliği içerisinde olduğu bir çalışma ortamı oluşturulabileceği ifade etmiştir (Satman ve Duyan, 2013). Birçok kurum, çalışanlarına organize boş zaman etkinlikleri (tatil

gezileri, spor tesisleri vb.) sunmaktadır. Bu, çalışanları 'sosyal olarak' etkileşime girmeye teşvik eder, bu da işyerinde örgüte bağlılığı ve iş birliğini teşvik etmektedir (Spagnolo, 1999).

Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki yaşantılarına olumlu yönde etkilemektedir (Öztürk ve Sancak, 2007). Bu doğrultuda elde edilen sonuçlara dayalı olarak RAM'daki yöneticilere çeşitli önerilerde bulunulabilir. Örneğin, öğretmenleri karar alma mekanizmasına dahil edebilir. RAM personelinin iş birliği ve iletişim becerilerini artırmaya yönelik eğitimler almasına fırsat tanınabilir. Öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimlerini geliştirici kurum ortamı sağlamaları, personel arasında iş birliğine dayalı uygulamanın desteklenmesi ve teşvik edilmesi, özel eğitim ve rehberlik hizmetleri bölümlerine ve mesleki gelişim oturumları, toplantılar yapılarak iş birliği için ekstra zaman yaratmak, sosyal iletişim oluşturma fırsatları sağlanması, personelin lisans eğitimi sonrasındaki eğitimlerinin desteklenmesi, örgütsel düzeyde, bireylerin iş birliğini sürdürebilmek için zaman ve mekan gibi kaynaklar sağlanması, personele belli aralıklarla ekip çalışmasını, tutumlarını ve iletişim becerilerini geliştirmeye ilişkin eğitim verilmesi ve olumlu tutum sergileyen personelin kurum yöneticileri tarafından ödüllendirilmesi, iş birliğini arttırmak için iş birliğinin eğitim-öğretim sürecine kazandıracakları faydalar ile ilgili hatırlatıcı, motive edici ve bilgilendirici seminerler, broşürler verilmesi önerilebilir.

6.2.2. Personele yönelik öneriler

Çalışmanın sonuçlarına göre personelin örgütsel iletişim iklimi algıları olumlu olsa da yüksek düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Personelin örgütsel iletişim iklimi algılarının artırılması için kurumdaki iletişimin anlaşılır ve açık olmasına özen gösterilmelidir. Belirlenen ortak amaç ve kazanımlar için personelin iş birliğinin önemini anlaması ve kendilerini geliştirmeleri önerilebilir.

6.2.3. Araştırmacılara yönelik öneriler

Araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulabilir. Örneğin, Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İş birliğinin niteliğini ölçmeye yönelik nitel araştırmalarla çalışmanın bulguları desteklenebilir. RAM personeline yönelik yapılan araştırma sayısı oldukça azdır. Gelecek araştırmalarda deneysel, nitel ve karma araştırma yöntemleri kullanılarak RAM personeli arasındaki iş birliği ve örgütsel iletişim iklimi daha geniş kapsamlı ve ayrıntılı araştırılabilir. Daha büyük araştırma gruplarının katıldığı,

farklı demografik değişkenlerin kullanıldığı yeni araştırmalar yapılabilir, alanyazında iş birliğini değerlendiren ölçekler oldukça kısıtlıdır. İş birliği ile ilgili güvenilir ve geçerli ölçme araçları geliştirilebilir.

Özel gereksinimli bireylerin eğitsel değerlendirme sürecinde yaşanılan güçlüklerin farkedilmesi ve bunlara çözüm olabilecek fikirlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu süreçte birlikte çalışan personelin iş birliğindeki sorunlarındaki sebeplerinin belirlenmesi ve bu sorunlarının giderilmesi gerekmektedir. Başöğretmenimiz Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün: *'Eğitimde feda edilecek tek bir fert yoktur.'* veciz sözü doğrultusunda milli eğitimdeki tüm paydaşlar üzerlerine düşen yükümlülüğü bilmeli, görev ve sorumlulukları takım ruhuyla üstlenmeli mevcut problemleri etkileşimli bir şekilde çözüme kavuşturmalıdır.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, G., Keskin, Z., Küçük, A. N., Gökdemir, H. Y., & Karasu, N., (2018). *Özel eğitim uygulama okullarında iş birliğine yönelik öğretmen görüşleri*. International Congress on Science and Education 2018 (ICSE2018) (ss.521). Afyonkarahisar, Türkiye
- Ahsanul, I. M. (2013). The role of communication climate in organizational effectiveness. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 4(7), 155-156.
- Akbulut Kayısı, K. (2016). *Çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Örneği)*. [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 440776)
- Akdemir, Ö. A. (2019). Teachers' organizational communication and their job motivation. *Journal of Education and Learning*, 8(2), 264-270. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n2p264>
- Akkoyun, A. (2007). *Rehberlik ve Araştırma Merkezi müdürlüğü personelin kaynaştırma eğitimine ilişkin görüşleri*. [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 211309)
- Aksoy, V., & Şafak, P. (2020). 573 sayılı KHK'dan günümüze özel eğitimde eğitsel tanılama ve değerlendirme: Neredeyiz, nereye gitmeliyiz? *Turkish Journal of Special Education Research and Practice*, 2 (1), 47-67. <https://doi.org/10.37233/TRSPED.2020.0108>
- Alhuwaymil, E. A. (2022). *Organizational communication and teachers sense of belonging: riyadh district high schools* (Publication No. 29209278) [Doctoral dissertation, University of Kansas]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Arlestig, H. (2007). Multidimensional organizational communication as a vehicle for successful schools? *Journal of School Public Relations*, 28(2), 137-163. <https://doi.org/10.3138/jspr.28.2.137>

- Arslan, H., Kuru, M. ve Satıcı, A. (2005). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgüt kültürünün karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44(44), 449-472. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10353/126774>
- Aşkun, İ. C. (1989). İletişimin kavramsal anlamı üzerine düşünceler. *Kurgu*, 6(2), 1-14.
- Atıcı, M. (2006). İlköğretim öğrencilerinin davranış problemleriyle baş etme konusunda öğretmen-psikolojik danışman işbirliğine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(25).
- Aucoin, D. (2015). *Assessing collaboration: How teachers in montessori public schools incorporate collaborative constructs for students in inclusion*. [Unpublished doctoral dissertation]. Northcentral University, Arizona.
- Aydoğan, İ. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları*. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 530252)
- Ayeni, A. J. & Akinola, O. B. (2020). Organizational communication and teachers' productivity in secondary schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 11(17), 94-103. <https://doi.org/10.7176/JEP/11-17-11>
- Ayık, A. (2015). An analysis of the relationship between organizational communication and organizational cynicism according to teachers perceptions in Turkey. *Educational Research and Reviews*, 10(5), 547-555. <https://doi.org/10.5897/ERR2015.2124>
- Baker, K. A. (2007). Organizational communication. *Management Benchmark Study*, 1(1), 1-3.
- Bal, E. (2011). *Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin örgütsel analizi*. [Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 308605)
- Ballı, F. E. & Önen, B. (2019). Okul müdürleri, öğretmenler ve yardımcı personelin okullardaki örgütsel iletişim iklimine yönelik görüşleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 514-550. <https://doi.org/10.26466/opus.602779>
- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M. & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and

- communication climate. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 173-190.
<https://doi.org/10.1002/job.420>
- Başol, E. (2018). Hasta ile sağlık çalışanları (doktor ve hemşire) arasındaki iletişim sorunları ve çözüm önerileri. *International Anatolia Academic Online Journal Social Science Journal*, 4(1), 76-93.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iaaoj/issue/36744/418662>
- Bayirli, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları ve inançları ile örgütsel iletişim düzeylerinin analizi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Beck, C. E. & Beck, E. A. (1986). The manager's open door and the communication climate. *Business Horizons*, 29(1), 15-19. [https://doi:10.1016/0007-6813\(86\)90080-7](https://doi:10.1016/0007-6813(86)90080-7)
- Beycioğlu, K., ve Aslan, B. (2012). Öğretmen ve Yöneticilerin Öğretmen Liderliğine İlişkin Görüşleri: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 191-223. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10324/126584>
- Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve spor genel müdürlüğünün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Bolat, S. (1996). Eğitim örgütlerinde işbirliği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 505-512. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10387/127075>
- Bondy, E., Ross, D. D., Sindelar, P. T. & Griffin, C. (1995). Elementary and special educators learning to work together: Team building processes. *Teacher Education and Special Education*, 18(2), 91-101.
<https://doi.org/10.1177/088840649501800203>
- Bozak, A., Yıldırım, C.A. ve Demirtaş, H. (2011). An alternative method for professional development of teachers: Peer observation. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 65-84.
- Börkan, B., Öztemür, G., Yılmaz, O., Çetintaş, Ş., Gülcan, B. ve Özcan, M. (2017). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde psikolojik test uygulama süreçleri. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(48).
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/41239/498120>

- Bulut, Z. A. (2004). Etkin takım oluşturma ve yönetme. *Mevzuat Dergisi*, 7(77), 22-26.
- Burns, D. ve Darling-Hammond, L. (2014). Teaching around the world: What can TALIS tell us? *Stanford Center for Opportunity Policy in Education*. Retrieved from https://edpolicy.stanford.edu/sites/default/files/publications/teaching-around-world-what-can-talis-tell-us_3.pdf
- Büyüköztürk, Ő., Akgn, . E., Demirel, F., Karadeniz, Ő.ve akmak, E. K. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (28. baskı) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cavkaytar, A. ve Diken, İ. H. (2005). *zel eğitime giriş*. Ankara: Kk Yayıncılık.
- Cerit, Y. (2009). ğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile işbirliği yapma düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 637-657. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/153387>
- Ceylan, S. (2003) *İşletmelerde iletişim ve iki otel işletmesi üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Chung, D. W. & Moon, H. J. (2010). A study on teacher'perception of organizational communication, conflict, commitment in child care center. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 48(10), 11-23. <https://doi.org/10.6115/khea.2010.48.10.011>
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Second edition). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- akmak, Z. (2017). *Rehberlik ve araştırma merkezi personelinin öğrenme güçlüğü olan bireylerin değerlendirme süreçlerine ilişkin görüşleri*. [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Yüksek ğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 463469)
- Çanak, M. ve Avcı, . Y. (2016). Öğretmenlerin rgtsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (7), 91-110. <https://doi.org/10.16991/INESJOURNAL.243>
- elik, B. (2022). *rgtsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel uyumun rolü: banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yüksek ğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. [Tez No: 719612]
- etin, M. (2017). Kooperatif kuruluşlarında işbirliği ve iletişim. *Cooperation And*

Communication In Cooperative Organization, 52(4), 470 – 491.

- Çiçek, M. (2015). *Özel gereksinimli bireyin eğitsel tanılama sürecinde; RAM’da yönlendirme, yerleştirme ve izleme çalışmalarına yönelik çalışanların görüşlerinin belirlenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 394743)
- Dal, A. (2022). *Örgüt kültürüne ilişkin okul yöneticileri ve öğretmenlerin algıları*. Tezsiz yüksek lisans projesi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Damasco, J. P. (2013). *The relationship between teacher self-efficacy and attitude toward collaboration in an inclusion setting* [Doctoral dissertation, Capella University] Education Resources Information Center
- De Nobile, J. J. & McCormick, J. (2008). Organizational communication and job satisfaction in Australian Catholic primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 101-122. <https://doi.org/10.1177/1741143207084063>
- Demir, S. (2014). *Eskişehir ilindeki temel eğitim okulu öğretmenlerinin işbirlikli sorun çözme yaklaşımlarının örgütsel iletişim ile ilişkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-47. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil/issue/4387/60275>
- Dogan, S. (2019). The changing face of organizational communication: School whatsapp groups. *Research in Pedagogy*, 9(2), <https://doi.org/231-245>. 10.17810/2015.104
- Drossel, K., Eickelmann, B., van Ophuysen, S. & Bos, W. (2019). Why teachers cooperate: An expectancy-value model of teacher cooperation. *European Journal of Psychology of Education*, 34(1), 187-208. <https://doi:10.1007/s10212-018-0368>
- Eisenberg, E. M. & Riley, P. (2001). Organizational culture, In F. M. Jablin ve L. L. Putnam (Eds), *The new handbook of organizational communication*, 291-322. USA: Sage. <https://dx.doi.org/10.4135/9781412986243>
- Ekici E. *Sağlık bakım hizmetinin yönetimi*, (2. Baskı). Ankara. Sim Matbaacılık.

- Erkol, H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *AJELI-Anatolian Journal of Educational Leadership and Instruction*, 3(1), 1-17. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ajeli/issue/1524/18723>
- Eroğlu, E. ve Özkan, G. (2009). “Örgüt Kültürü” ve “İletişim Doyumu” ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Bir uygulama örneği. *Selçuk İletişim*, 5(4), 50-61. <http://josc.selcuk.edu.tr/article/view/1075000144>
- Eryılmaz-Ballı, F. ve Tulunay Ateş, Ö. (2021). Organizational communication climate: scale development study. *Çukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433. <https://doi:10.14812/cufej.815183>
- Falcione, R. L. (1974). Communication climate and satisfaction with immediate supervision. *Journal of Applied Communication Research*, 2(1), 13–20. <https://doi:10.1080/00909887409360190>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- GE, X., LI, X. & HOU, Y. (2021). Confucian ideal personality traits (Junzi personality): Exploration of psychological measurement. *Acta Psychologica Sinica*, 53(12), 1321. <https://journal.psych.ac.cn/acps/EN/Y2021/V53/I12/1321>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnely, J. H. & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education.
- Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational communication* (forth edition). USA: WBC Publishers. 24(2), 530 <https://doi.org/10.1177/002194368702400208>
- Guzley, R. M. (1992). Organizational climate and communication climate: Predictors of commitment to the organization. *Management Communication Quarterly*, 5(4), 379–402. <https://doi.org/10.1177/0893318992005004001>
- Gül, Ö. (2012). *Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşim: Omu vakfı işletmelerinde bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 313190)
- Günbayı, I. (2007). The organizational communication process in schools. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(2), 787. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.726516>

- Gürgür, H. (2019). Kaynaştırma ortamlarında öğretmenler: rol ve sorumlulukları ve yeterlikler. E.S. Batu (Ed.), *Kaynaştırma ortamında uygulamalar*, (91-106). Ankara: Vize Akademik
- Haesevoets, T., Reinders Folmer, C., Bostyn, D. H. & Van Hiel, A. (2018). Behavioural consistency within the prisoner's dilemma game: the role of personality and situation. *European Journal of Personality*, 32(4), 405-426. <https://doi.org/10.1002/per.2158>
- Husain, Z. (2013). Effective communication brings successful organizational change. *The Business & Management Review*, 3(2), 43. <https://pdf4pro.com/view/effective-communication-brings-successful-2082c0.html>
- Ireland, R. D., Van Auken, P. M. & Lewis, P. V. (1978). An investigation of the relationship between organization climate and communication climate. *The Journal of Business Communication* (1973), 16(1), 3-10.
- Işık, M. (2014). *Özel eğitim uygulama merkezi ve iş uygulama merkezinde çalışan zihin engelliler sınıf öğretmenlerinin yaşadığı sorunlar*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Jalal Ahamed, A. F. M. & Skallerud, K. (2013). Effect of distance and communication climate on export performance: The mediating role of relationship quality. *Journal of Global Marketing*, 26(5), 284-300. <https://doi:10.1080/08911762.2013.830170>
- Jiang, W., Huang, Y. & Chen, G. (2012). How cooperativeness and competitiveness influence student burnout: the moderating effect of neuroticism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(5), 805-813. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.5.805>
- Johnston, J. H., Markle, G. C. & Arhar, J. M. (1988). What research says: Cooperation, collaboration, and the professional development of teachers. *Middle School Journal*, 19(3), 28-32. <https://doi:10.1080/00940771.1988.1149476>
- Joshi, A. & Jackson, S. E. (2008). Managing workforce diversity to enhance cooperation in organizations. 277-296. <https://doi:10.1002/9780470696712.ch14>
- Karadağ, M., Işık, O., Cankul, İ.H. ve Abuhanoğlu, H. (2015). Hekim ve hemşirelerin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari*

Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 160.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28308/300823>

Karademir, L. (2022). *Covid-19 pandemisi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumları, mesleki motivasyonları ve örgütsel iletişim iklimi düzeylerinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 734300)

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık

Karacıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(12).
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2682/35198>

Kartikawangi, D. & Dahesihsari, R. (2020). Organizational communication responses to Covid-19: Strategies and practices. *Jurnal Komunikasi Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 5(2), 189-198. <https://doi.org/10.25008/jkiski.v5i2.419>

Kıyılıoğlu, E. (2019). *Okullardaki iletişim ortamı ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 553470)

Korte, M. A. (2020). *Are teachers really as stressed as the media depict?: A quantitative study about the effects of organizational communication on teacher stress and teacher engagement applying the JD-R model*. [Master's thesis, University of Twente] University Of Twente Student Theses

Kristina, K. (2020). The organizational communication perspective theory. *Journal of Social Science*, 1(3), 61-74. <https://doi.org/10.46799/jss.v1i3.37>

Kubilay, F. (2020). *Yönetici ile öğretmen işbirliği düzeyinin öğretmen öz-yeterlik algıları üzerine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.

Kurniawan, F. (2018). The influence of organizational communication climate on organizational communication satisfaction to non-profit organization CIOFF Indonesia. *Bandung Creative Movement (BCM)*, 4(1).
<https://doi.org/10.2991/bcm-17.2018.25>

Kwon, J. E. & Woo, H. R. (2017). The impact of flipped learning on cooperative and competitive mindsets. *Sustainability*, 10(1), 79.

<https://doi.org/10.3390/su10010079>

- Lahniger, Paul (1999). *Lebendig und kreativ leiten präsentieren moderieren. Arbeits- und Methodenbuch für Teamentwicklung und qualifizierte Aus- & Weiterbildung*. Münster: Ökoptia Verlag.
- Lantara, A. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management science letters*, 9(8), 1243-1256. . <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.017>
- Lee, S. A., Park, H. S. & Choi, J. (2011). The relationship between communication climate and elementary teachers' beliefs about alternative assessment. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 5(1), 11-18. <https://doi.org/10.1375/prp.5.1.11>
- Leonard, K. M., Cosans, C. & Pakdil, F. (2012). *Cooperation across cultures: An examination of the concept in 16 countries. International Journal of Intercultural Relations*, 36(2), 238–247. <https://doi:10.1016/j.ijintrel.2011.03.00>
- Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X. & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147. <https://doi:10.1080/00207594.2012.743666>
- McAllister, D. J. (1995). Affect and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. <https://doi:10.5465/256727>
- Milli Eğitim Bakanlığı (2020). Rehberlik ve Araştırma Merkezi Yönergesi. Erişim Adresi: <https://orgm.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 29.08.2022
- Milli Eğitim Bakanlığı (2022). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği, Resmî Gazete. 30471. Erişim Adresi: <https://orgm.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 29/08/2022
- Naiboğlu, G. & Bilgivar, O. O. (2021). The Effect of Authentic Leadership on Organizational Communication: The Mediating Role of Psychological Well-Being. *International Journal of Educational Research Review*, 7(2), 99-113. <https://doi:10.24331/ijere.1012829>
- Neill, M. S., Men, L. R. & Yue, C. A. (2019). How communication climate and organizational identification impact change. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 281–298. <https://doi:10.1108/ccij-06-2019-0063>

- Okkalı, M. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iletişim becerilerinin örgütsel öğrenmeye etkisinin öğretmenler tarafından algılanması*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 226429)
- Okutan, S., Pürsün, T. ve Atbaşı, Z. (2021). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi ile özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin işbirliğine ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(232), 287-311. <https://doi.org/10.37669/milliegitim.747646>
- Oskay, Ü. (1993). *XIX. Yüzyıldan günümüze kitle iletişiminin kültürel işlevleri kuramsal bir yaklaşım*. İstanbul: Alfa Yayın evi
- Öğülmüş, K. (2021). Özel öğrenme güçlüğü tanılanma süreci. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 23(2), 395-404. <https://doi.org/10.24938/kutfd.955800>
- Özden, T. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin okullarındaki iletişim iklimine yönelik algıları*. [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 253303)
- Özgözü, S. (2011). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde örgüt kültürü. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 27-48. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baebd/issue/3339/46230>
- Özsoy, B. (2019). *Özel eğitim öğretmenlerinin müdürlerle, diğer öğretmenlerle ve ailelerle olan işbirliği düzeylerinin belirlenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 551530)
- Öztürk, M., ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 761-794. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19119/202887>
- Polat, E.Ç. (2014). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: öğretmenlerin görüşleri açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Erciyes Üniversitesi.
- Polatçı, S., Kamaşak, R., Ardıç, K., Bulutlar, F. ve Kaya, A. (2008). Örgütsel iletişim iklimi ve iş tatmininin çalışanların kurumsal itibar algıları üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15 (2), 133-144. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13689/165680>

- Rahmawati, R., Sujanto, B. & Rochanah, S. (2018). Influence Of Organizational Communication And Job Engagement To Teacher Satisfaction Vocational High School West Cikarang District. *Ijer - Indonesian Journal Of Educational Review*, 5(1), 116-128. <https://doi.org/10.21009/IJER.05.01.13>
- Ramadanty, S. & Martinus, H. (2016). Organizational communication: Communication and motivation in the workplace. *Humaniora*, 7(1), 77-86. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v7i1.3490>
- Reyes, R. E. (2010). A descriptive study of collaboration in general and special education in two school districts: Perceptions of the principals and teachers toward sustainability. *Edgewood College*, Ann Arbor, Michigan
- Rosenfeld, L. B. (1983). Communication climate and coping mechanisms in the college classroom. *Communication Education*, 32(2), 167-174. <https://doi:10.1080/03634528309378526>
- Sun, B., Xiao, W., Feng, X., Shao, Y., Zhang, W., & Li, W. (2020). Behavioral and brain synchronization differences between expert and novice teachers when collaborating with students. *Brain and cognition*, 139, 105513.
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.742972>
- Salkind, N. (2019). *İstatistikten nefret edenler için istatistik*. (2. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Sandall, S.R. & Schwartz, İ. S. (2014). *Özel gereksinimli okul öncesi çocukların öğretiminde temel yapı taşları*. (Çev: H. Bakkaloğlu). Ankara: Pegem Akademi
- Satman, C. Y. ve Duyan, V. T. D. (2013). *Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin ekip çalışması konusundaki yaklaşımları, ekip çalışmasına ilişkin motivasyon ve doyum düzeylerinin incelenmesi*. [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 347369)
- Schad, E. (2019). No time to talk! Teachers' perceptions of organizational communication: Context and climate. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(3), 421-442. <https://doi.org/10.1177/1741143217739358>

- Schalk, R. & Curşeu, P. L. (2010). Cooperation in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 25(5), 453-459 <https://doi.org/10.1108/02683941011048364>
- Schrage, M. (1990) *Shared Minds*. New York: Random House
- Sertel, G. (2019). *Yönetici ve öğretmenlerin kendini sabotaj düzeyleri ile okullardaki örgütsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. (Tez No: 562883)
- Sienbenaler, Alan F. (1997). Başarılı ekiplerin sekiz ortak özelliği, *Executive Excellence*, 15-16
- Smith, K. G., Carroll, S. J. & Ashford, S. J. (1995). Intra- and interorganizational cooperation: toward a research agenda. *Academy of Management Journal*, 38(1), 7-23. <http://doi:10.5465/256726>
- Sönmez Kartal, M. (2015). Okul- öğretmen-aile işbirliği. A. Cavkaytar (Ed.), *Özel eğitimde aile eğitimi ve rehberliği* (195-216). Ankara: Vize Yayıncılık
- Spagnolo, G. (1999). Social relations and cooperation in organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 38(1), 1-25. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(98\)00119-X](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(98)00119-X)
- Sucu, G. (2019). *Okul müdürlerinin kurumlarında oluşturdukları iletişim iklimi ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 558006)
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Edition). Person Education, Boston.
- Tabak, M. (2021). *Okul idarecileri ve özel eğitim öğretmenlerinin özel eğitim programlarının uygulanmasında idareci-öğretmen işbirliğine yönelik görüşleri*. [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 707812)
- Timuroğlu, K. ve Yılmaz, B. (2021). Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 319-337. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.819336>

- Timuroğlu, M. K. ve Balkaya, E. (2016). Örgütsel iletişim ve motivasyon ilişkisi-bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 89-113. <http://hdl.handle.net/11452/7286>
- Tjosvold, D. & Chia, L. C. (1989). Conflict between managers and workers: The role of cooperation and competition. *The Journal of social psychology*, 129(2), 235-247. <https://doi.org/10.1080/00224545.1989.9711724>
- Tjosvold, D. (1984). Cooperation theory and organizations. *Human relations*, 37(9), 743-767. <https://doi.org/10.1177/001872678403700903>
- Toy, S. (2007). *Mühendislik ve hukuk fakülteleri öğrencilerinin iletişim becerileri açısından karşılaştırılması ve iletişim becerileriyle bazı değişkenler arasındaki ilişkiler*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Töremen, F. Ve Karakuş, M. (2007), The obstacles of synergy in schools: A qualitative study on teamwork, educational sciences: *Theory&Practice*, 7(1), 639-645
- Trombetta, J. J. & Rogers, D. P. (1988). Communication climate, job satisfaction, and organizational commitment: The effects of information adequacy, communication openness, and decision participation. *Management Communication Quarterly*, 1(4), 494-514. <https://doi.org/10.1177/0893318988001004003>
- Tuna, Y. (2013). Örgütsel İletişim Sürecinde Yöneticilerin Duygularını Yönetebilme Yeterlilikleri. *Selçuk İletişim*, 5 (4), 83-94. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19018/200669>
- Türk Dil Kurumu (2022). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. www.tdk.gov.tr. / Erişim Tarihi: 25.03.2022.
- Türkkal, A. (2018). *Matematik becerilerinde yetersizlik görülen ilkökul öğrencilerinin rehberlik ve araştırma merkezindeki eğitsel tanılama süreçlerinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi] Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 510425)
- Tyler, T. (2014) Cooperation in organizations: A social identity perspective. cc M. A. Hogg & D. J. Terry. (Eds). *Social identity processes in organizational contexts*.

(149- 165). Psychology Press.

- Uğurlu, N. I. ve Kayhan, N. (2018). Sınıf öğretmenlerinin özel gereksinimli öğrencilerin eğitsel değerlendirme süreçlerine yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (29), 626-669. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.398385>
- Ünüvar, Ş. (2002). *Kişilerarası iletişimin konaklama işletmelerindeki önemi ve örnek bir alan çalışması*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Ünver, G. (2003). Öğretmenlik uygulamasında işbirliği: bir durum çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/6763/90984>
- Üstün, F. (2020). *Hemşire-hemşire işbirliğinin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Okan Üniversitesi). Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 699750)
- Verma, P. (2013). Relationship between organizational communication flow and communication climate. *International Journal of Pharmaceutical Sciences and Business Management*, 1(1), 63-71.
- Wolgast, A. & Fischer, N. (2017). You are not alone: colleague support and goal-oriented cooperation as resources to reduce teachers' stress. *Social Psychology of Education*, 20(1), 97–114. <http://doi:10.1007/s11218-017-9366-1>
- Xie, X., Yu, Y., Chen, X., & Chen, X. (2006). The measurement of cooperative and competitive personality. *Acta Psychologica Sinica*, 38(1), 116–125.
- Yalçinkaya, M. (2017). *Yöneticilerin iletişim becerilerinin çalışanların yaratıcılıklarının ortaya çıkması, yöneticiye güven ve örgütte işbirliği ruhunun gelişmesine etkisinin incelenmesi: Kütahya porselen ve cam sektöründe bir uygulama*. [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 215226)
- Yanaşma, G. (2019). *İletişimin aracılık rolü bağlamında örgüt kültürünün bireysel performansa etkisi: ampirik bir çalışma*. [Doktora tezi, Hitit Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 589020)
- Yanık, Ş. (2016). İşitme yetersizliği olan ilkökul öğrencilerinin kaynaştırma ortamlarına

- yönlendirme ve yerleştirme süreçlerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 438249)
- Yerkoy Ateş, A. (2022). *Takım çalışması algıları ölçeğinin türk diline uyarlanması, hemşirelerde takım çalışması algılarının mesleki işbirliği ve iletişim ile ilişkisi*. [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 734111)
- Yerlikaya, Y. G. ve Doğruyol, B. (2020). İşbirliği Ölçeği: Kültürel adaptasyon. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 350-363. <http://dx.doi.org/10.21733/ibad.730704>
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yılmaz, Y. (2016). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde tanı, değerlendirme ve izleme süreçlerinin incelenmesi: işitme kayıplı çocuklar örneği*. [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 449981)
- Yıldız, K. (2013). Analysis of the relation of teachers' organizational identification and organizational communication. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(1), 264-272.
- Yurtsever, Ş. (2013). *Eğitsel tanılama ve değerlendirme sürecinde görev alan rehberlik ve araştırma merkezi personelinin karşılaştığı sorunların belirlenmesi*. (Yüksek lisans tezi, marmara Üniversitesi). Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 372264)
- Yüksel, A. H. (1989). İletişim süreci ve sistem yaklaşımı açısından iletişim sürecinin incelenmesi. *Kurgu*, 6(2), 15-63.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kurgu/issue/59616/858923>

EKLER

EK-1 Kişisel Bilgi Formu

REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE GÖREVLİ PERSONELİN ÖRGÜTSEL İLETİŞİM İKLİMİ VE İŞ BİRLİĞİ DÜZEYLERİ

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan personelin örgütsel iletişim iklimi ve örgütsel iş birliği düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden her bir maddeyi dikkatli bir şekilde okuyup, kendinize uygun bulduğunuz seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederim.

Seda YILMAZ

1. Cinsiyetiniz:
Kadın ()
Erkek ()
2. Yaşınız:
3. Mesleki Kıdeminiz (Yıl):
4. Eğitim Durumunuz:
Lisans ()
Yüksek Lisans ()
Doktora ()
5. Branşınız:
Özel Eğitim Öğretmeni ()
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ()
6. RAM'da Görev Yaptığınız Süre (Yıl):
7. İş birliği, Takım Çalışmalarına İlişkin Hizmet İçi Eğitim-Seminere Katılım Durumunuz:
Evet, katıldım ()
Hayır, katılmadım ()

EK-2 İş Birliği Ölçeği(IÖ)

Bir grup insan olarak bir iş üzerinde çalıştığınızı düşünün. Buna, bir grup ödevi yapmak, birlikte yemek yapmak, iş yerinde bir iş üzerinde çalışmak, bir proje yetiştirmek gibi çeşitli örnekler verilebilir. Böyle bir iş ile ilişkili olarak aşağıdaki cümlelere ne kadar katılıp katılmadığınızı değerlendiriniz.

(1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum)

1. Üzerinde çalışılan işte başarı sağlayabilmek için grup üyeleri iş birliği içerisinde olmalıdır.	1	2	3	4	5
2. Grup içinde rekabete girmek yerine iş birliği kurmak, üzerinde çalışılan işteki performansı artırır.	1	2	3	4	5
3. Üzerinde çalışılan işin iyi sonuçlanacağını öne sürerken birlikte çalışılan grup üyelerinin katkılarına güvenirim.	1	2	3	4	5
4. İş üzerinde tek başıma çalışmaktansa başkalarıyla iş birliği içerisinde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
5. Ortak başarı sağlamak için bir grup olarak çalışmak bana keyif verir.	1	2	3	4	5
6. İnsanlarla iş birliği kurarak hem kendimizin hem de onların iyiliği için çalışmak en iyisidir.	1	2	3	4	5
7. Grup içinde kimin daha iyi çalıştığı veya daha çok iş yaptığına odaklanmak yerine, birlik ve beraberliği yüreklendirmek en mantıklısıdır.	1	2	3	4	5
8. Grup çalışmasıyla bir iş yürütmektense tek başıma olmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
9. Bir iş üzerinde çalışırken diğerleriyle iyi bir ortaklık ve iş birliği kurmak, rekabete girip yalnız çalışanlardan daha başarılı olmayı sağlar.	1	2	3	4	5
10. İş üzerinde çalışırken, diğer grup üyelerinin fikirleri ve istekleri en az benimkiler kadar önemlidir.	1	2	3	4	5
11. “Bir elin nesi var, iki elin sesi var” atasözü çok doğru bir noktaya değinmektedir.	1	2	3	4	5

Puanlama

8. madde ters madde olarak kodlanmaktadır.

Ölçekten alınan toplam puan yükseldikçe, bireylerin iş birliği eğilimleri yükselmektedir.

EK-3 Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği(ÖİİÖ)

(1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum)

1. Yönetim işle ilgili konularda örgüt çalışanlarına güvenir.	1	2	3	4	5
2. Yönetim örgütte alınacak kararlarla ilgili olarak örgüt çalışanlarının fikirlerine yeterince başvurur.	1	2	3	4	5
3. Örgüt çalışanları iş konusunda birbirlerine karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
4. İşle ilgili her konuda yönetime kolaylıkla ulaşabilirim.	1	2	3	4	5
5. Yönetim iş yerindeki ilişkilerde örgüt çalışanlarına güvenir.	1	2	3	4	5
6. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerde birbirlerine karşı dürüst tavır sergiler.	1	2	3	4	5
7. Yönetim örgütte işleyişin etkili şekilde yürütülebilmesi için gerekli bilgileri çalışanlarla yeterince paylaşır.	1	2	3	4	5
8. Örgüt çalışanları yönetime işle ilgili yeni önerilerini rahatlıkla sunabilir.	1	2	3	4	5
9. Örgüt çalışanları ortak hedeflere sıkı sıkıya bağlıdır.	1	2	3	4	5
10. Örgüt çalışanları işle ilgili konularda birbirlerine güvenir.	1	2	3	4	5
11. Yönetim özellikle işimle ilgili konularda görüşüme başvurur.	1	2	3	4	5
12. Örgüt çalışanları iş konusunda yönetime karşı dürüst davranır.	1	2	3	4	5
13. Yönetim örgüt çalışanlarının sunduğu önerileri dikkate alır	1	2	3	4	5
14. Örgüt çalışanları ortak hedeflere yönelik olarak performans sergilemeye çalışır	1	2	3	4	5
15. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerde birbirlerine güvenir.	1	2	3	4	5
16. Örgüt çalışanları iş yerindeki ilişkilerinde yönetime karşı dürüst olur.	1	2	3	4	5
17. Yönetim örgüt çalışanlarının paylaşımlarını önyargısız olarak dinler.	1	2	3	4	5
18. Örgüt çalışanları en üst seviyede performans sergiler.	1	2	3	4	5
19. Yönetimin davranışları örgüt çalışanlarının ona duyduğu güveni artırır.	1	2	3	4	5
20. Yönetimin işle ilgili bilgilendirmelerini yeterli bulurum.	1	2	3	4	5
21. Örgüt çalışanları yönetimle konuşurken kendilerini özgür hisseder.	1	2	3	4	5
22. Örgütte herkesin gerçek düşüncelerini açıkça paylaşabildiği bir ortam vardır.	1	2	3	4	5
23. Yönetim işle ilgili görüşlerime değer verir.	1	2	3	4	5
24. Örgütteki çalışanlar gösterdikleri performansın örgüt için öneminin farkındadır.	1	2	3	4	5
25. Örgütte çalışanlar birbirlerine sıkıntılı zamanlarda destek olur.	1	2	3	4	5
26. Örgütte güvene dayalı bir çalışma ortamı vardır.	1	2	3	4	5
27. Çalışanlar örgütteki kaynakları verimli kullanır.	1	2	3	4	5
28. Yönetim çalışanların işle ilgili yaşadıkları sıkıntıları fark eder.	1	2	3	4	5
29. Yönetimin bana verdiği bilgiye güvenirim.	1	2	3	4	5
30. Örgütte çalışanlar düşük maliyetle yüksek kalite elde etmeye çalışır.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Seda YILMAZ
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

EĞİTİM

Derece	Adı	Bitirme Yılı
Üniversite	: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2017
Yüksek Lisans	:	
Doktora	:	

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2019	Hacı Lütfiye Şireci Rehberlik ve Araştırma Merkezi	Özel Eğitim Öğretmeni

UZMANLIK ALANI

YABANCI DİLLER

İngilizce

BELİRTMEK İSTEĞİNİZ DİĞER ÖZELLİKLER

YAYINLAR