

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL SİNERJİ DÜZEYLERİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİYLE**KIYASLANMASI****COMPARISON OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL SYNERGY LEVELS WITH THEIR PERSONAL CHARACTERISTICS**

Nureddin BAŞARAN¹, Murat TURAN², Ali ŞENSES³, Nurcihan AVŞAR BAKIR⁴, Derya KILIÇ⁵, Yusuf Ozan PISİL⁶

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri**Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

25.09.2023

Kabul Tarihi

27.10.2023

Anahtar KelimelerÖğretmen, örgüt,
sinerji**Özet**

Okuldaki örgütsel sinerji öğretmenlerin birlikte çalışma, destek alma, paylaşma gibi güçlü yönlerini fark etmelerini sağlar. Buda öğretmenlerin kendilerini daha değerli ve yeterli hissetmelerini sağlar. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerine yapılan bu analizde, farklı demografik değişkenlerin örgütsel sinerji üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu değişkenler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem olarak belirlenmiştir. Öncelikle yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi faktörlerin öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, demografik özelliklerin, en azından bu çalışmada belirtilen değişkenler açısından, örgütsel sinerji üzerinde doğrudan bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Ancak eğitim durumu, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olarak öne çıkmıştır. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel sinerji puanlarının diğer eğitim seviyelerinden olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu, yüksek lisans eğitiminin, öğretmenlerin örgütsel etkileşimleri, iş birliği yetenekleri veya motivasyonları üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini göstermektedir.

Article Info**Received**

25.09.2023

Accepted

27.10.2023

KeywordsTeacher,
organization,
synergy**Abstract**

Organizational synergy at school enables teachers to realize their strengths such as working together, receiving support and sharing. This makes teachers feel more valuable and competent. In this analysis on teachers' organizational synergy levels, the effects of different demographic variables on organizational synergy were examined. These variables were determined as age, gender, marital status, educational status, length of service at the school and professional seniority. First of all, it was observed that factors such as age, gender, marital status, length of service at the school and professional seniority did not have a significant effect on teachers' organizational synergy levels. This result shows that demographic characteristics are not a direct determinant of organizational synergy, at least in terms of the variables specified in this study. However, educational background stood out as having a significant effect on teachers' organizational synergy levels. It was determined that the organizational synergy scores of teachers with a master's degree were higher than those of teachers with other education levels. This suggests that graduate education may have a positive impact on teachers' organizational interactions, collaborative abilities, or motivation.

¹ Selçuklu Ortaokulu, Batman, e-mail: nureddinbasaran1977@gmail.com, ORCID: 0009-0002-1312-9965 (Sorumlu Yazar)

² Aybastı İmam Hatip Ortaokulu, Ordu, e-mail: muratturan52@gmail.com, ORCID: 0009-0000-4616-0606

³ Ambarlı Anaokulu, İstanbul, e-mail: alisenses55@gmail.com, ORCID: 0009-0009-3500-1613

⁴ Beylikdüzü Mehmet Gesoğlu İlkokulu, İstanbul, e-mail: nurcihanavsarbakir@gmail.com, ORCID: 0009-0006-5403-0020

⁵ Adnan Kahveci Ortaokulu, İstanbul, e-mail: deryakilic14@hotmail.com, ORCID: 0009-0008-0045-1596

⁶ Düzdüncü İlkokulu, Samsun, e-mail: ozanpsl.55@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7063-7651

1. GİRİŞ

Günümüzün modern yönetim yaklaşımlarıyla şekillenen okullar, toplumun eğitimdeki taleplerini karşılamak için sürekli evrim geçirmektedir. Bu evrime rehberlik eden başlıca figürler okul müdürleridir. Bilgi ve teknolojinin hızla değiştiği bu dönemde, vizyon sahibi liderler ve bu liderlerin önderliğinde kurumsal sinerjiyi harekete geçirebilen ekiplere olan talep hızla yükselmektedir.

Bir okul müdürü, modern dünyanın beklentilerini okuluna entegre etmek istiyorsa, başarının anahtarı olarak sinerjik yönetim felsefesini benimsemelidir. Eğitim ekibini oluşturan öğretmenlerin bireysel kabiliyetlerini bastırmadan, bu yetenekleri okulun genel amacına uygun bir şekilde yönlendirme süreci, 'sinerji' prensibini kurumsal yapının kalbine yerleştirerek gerçekleştirilebilir. Bu nedenle, sinerji prensibini benimseyen ve bu sayede çalışanları ile birlikte büyüyen organizasyonlar hem istikrarlı bir yapıya kavuşacak hem de maliyet, zaman ve başarı bakımından optimize olacaktır (Dündar, 2013).

1.1. Örgütsel Sinerji Kavramı

Çalışanların, verimliliklerini artırabilmek için birbirlerine olan bağılıklarından ve teşvik edici bir çalışma atmosferinden faydalandığı bilinmektedir. Kurumsal uyum, işletmelerin sonuçlarını optimize etme, kaynakları etkili bir şekilde kullanma, yenilikçi teknolojileri uygulama ve geniş bir ürün yelpazesi oluşturma kabiliyetlerini güçlendirir (Ben-Yshai, 2018).

Töremen (2011) ifade ettiği gibi, sinerji, iş birliği yapma alışkanlığının bir sonucudur. Bu işbirliği, takımların etkin bir iletişim ve fikir alışverişi ile öğrenme kapasitesini geliştirmelerine yardımcı olur. Takımlar, farklı bireylerin birleşik zekasının tek bir bireyden daha üstün olduğu fikrini benimsemelidirler. Takım üyeleri de birbirlerinin hareketlerini destekleyerek birbirlerine olan inançlarını gösterirler. Kurumsal uyum, bir organizasyon içinde veya farklı organizasyonlar arasında, bireysel katkılardan daha büyük sonuçlar elde edilebilen bir etkileşimi temsil eder. Akpolat ve Levent'e (2018), sinerjinin kurum içindeki pozitif enerjileri birleştirerek, dönüşümleri destekleyen ileriye yönlü bir güç serbest bırakacağını belirtmektedirler.

1.2. Okul Örgütünde Sinerji

Türkiye, batıdaki toplumlarla karşılaştırıldığında sosyo-ekonomik ve kültürel boyutlarda belirgin farklara sahiptir; bu nedenle, diğer ülkelerde yapılan çalışmaların sonuçlarını Türkiye'de direkt uygulamak her zaman etkili olmayabilir. Bu kültürel çeşitlilik sadece ülkeler arasında değil, aynı zamanda kuruluşlar arasında da geçerlidir. Eğitim kurumlarında benimsenen sinerjik yönetim yaklaşımının, yalnızca üretim odaklı bir şirketten farklı bir yapıda olması gerektiği düşünülmektedir. Başarılı bir okul yöneticisi, yönetimdeki etkili yaklaşımları benimsemeli, okulun dış dünyasıyla pozitif ilişkiler kurmalı, eğitim ekibine ortak bir yol haritası sunmalı, okulun taleplerini karşılamalı, personel yönetimi konusunda

bilgili olmalı ve tüm bu süreçlerde etik davranışlar sergileyerek rol modeli olmalıdır (Uzun, 2015).

Bu liderlik durumu, sinerjik bir yönetim yaklaşımının benimsenmesini vazgeçilmez kılar. Okul gibi örgütler de çeşitli yeteneklere, görevlere ve arka planlara sahip bireylerin birleşiminden oluşan karmaşık yapıdadır. Eğitimciler ve yöneticiler, farklı aileler, kültürler, bölgelerden gelip, çeşitli becerilere, ilgi alanlarına, deneyimlere ve yaşam görüşlerine sahip olan bireylerden oluşur.

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sektöründe öğretmenlerin performansı, öğrenci başarısı ve kurumsal etkinlik açısından kritik bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri, öğrenci başarısına, sınıf içi dinamiklere ve okulun genel performansına doğrudan etki edebilir. Ancak, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini etkileyen faktörlerin tam olarak anlaşılması konusunda literatürde yeterli bilgi bulunmamaktadır. Özellikle demografik değişkenlerin bu düzeyler üzerindeki etkisi, araştırmacılar için önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde demografik değişkenlerin rolünü inceleyerek, bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini etkileyen demografik değişkenleri incelemektir. Özellikle yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenlerin örgütsel sinerji üzerindeki etkileri detaylı olarak ele alınmıştır.

Araştırma, yüksek lisans eğitiminin öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini nasıl etkilediği konusunda daha derinlemesine bilgi sağlamayı hedeflemektedir. Eğitim durumunun diğer demografik değişkenlere göre daha belirgin bir etkiye sahip olması, yüksek lisans ve benzeri eğitim programlarının öğretmenlerin örgütsel sinerjisi üzerindeki potansiyel etkilerini inceleme gereksinimini ortaya koymaktadır.

Son olarak, bu araştırma, eğitim kurumlarının, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini artırma ve eğitimde daha etkili sonuçlar elde etme stratejileri oluştururken demografik faktörleri nasıl dikkate alabileceği konusunda rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleriyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?

4. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri öğrenim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri çalışılan okulda görev yapma süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri mesleki kıdem süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleriyle demografik özelliklerle ilişkisinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modele göre iki değişken arasındaki ilişkinin niteliği ortaya konmaktadır (Karasar, 2007).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında Batman İli Merkezinde, Ordu ili Aybastı ilçesi ve İstanbul ili Avcılar ve Beylikdüzü ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 122 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik yapıya göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Yapıya Göre Dağılımı

Gruplar		f	Yüzde
Yaş	25-35	77	63,11
	36-45	33	27,05
	46-60	12	9,84
Cinsiyet	Kadın	77	63,11
	Erkek	45	36,89
Medeni Durum	Evli	73	59,84
	Bekar	49	40,16
Öğrenim Durumu	Lisans	96	78,69
	Yüksek Lisans	26	21,31
Okulda Görev Yapma Süresi	1-5 yıl	77	63,11
	6-10 yıl	35	28,69
	11 yıl ve üzeri	10	8,20
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	46	37,70
	6-10 yıl	36	29,51
	11-20 yıl	26	21,31
	21 yıl ve üzeri	14	11,48
TOPLAM		122	100

Tablo 1 incelendiğinde 77 kadın katılımcı, 45 erkek katılımcı olmak üzere toplam 122 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Sinerji Ölçeği: Öğretmenlerin okulların örgütsel sinerji düzeyine ait algıları, Akpolat ve Levent (2018) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinerji Ölçeği” ile ölçülmüştür. Araştırmada Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları 70 değerinde olduğundan istenilen düzeyde ve özgün hali ile yakın değerlere sahip olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2011; Akpolat ve Levent, 2018). Araştırmaya yönelik iç tutarlılık için ise $\alpha=0.97$ olarak tespit edilmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anket formu öğretmenlere Google Form ile iletilmiş ve yanıtlar alınmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmada SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizler Anova ve T-testi ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel sinerji	25-35	77	3,8428	,84777	1,623	,202
	36-45	33	3,5371	,75469		
	46-60	12	3,8592	,99675		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin yaş durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel sinerji	Kadın	77	3,8034	,84658	,712	959
	Erkek	45	3,6904	,84249		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel sinerji	Evli	73	3,7520	,83548	-,155	,643
	Bekar	49	3,7762	,86345		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin öğrenim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Öğrenim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel sinerji	Lisans	96	3,6099	,83500	-4,057	,028
	Yüksek Lisans	26	4,3223	,61460		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre yüksek lisans mezunlarının puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Çalışılan Okulda Görev Yapma Süresi Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel sinerji	1-5 yıl	77	3,8101	,87301	,913	,404
	6-10 yıl	35	3,7507	,78187		
	11-20 yıl ve üzeri	10	3,4276	,82008		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin çalışılan okulda görev yapma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Sinerji Düzeylerinin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel sinerji	1-5 yıl	46	3,9003	,79655	,832	,479
	6-10 yıl	36	3,7481	,83457		
	11-20 yıl	26	3,5955	,84637		
	21 yıl ve üzeri	14	3,6502	1,01681		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Örgütlerde sinerji bir mucize olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda bir duygu ve düşünce ile insanlar kişisel ya da örgütsel yaşamlarında sinerjiyi temel olarak kabul edip, yaşamlarında uygulayabildiklerinde daha yaratıcı, etkili ve mutlu olabilmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerine yapılan bu analizler, bireysel demografik ve mesleki özelliklere göre örgütsel sinerji düzeylerindeki farklılaşmaları değerlendirmektedir. Mevcut analiz sonuçları, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan okulda görev yapma süresi ve mesleki kıdem gibi değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Ancak eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir.

Literatürde, yaştan örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi konusunda karışık sonuçlar bulunmaktadır. Ancak bu analiz, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri açısından yaştan anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, yaştan örgütsel sinerji üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu yönündeki çalışmalarla uyumludur (Smith ve ark., 2000).

Literatürde, cinsiyetin örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi hakkında çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak bu analiz, cinsiyetin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde anlamlı

bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu, cinsiyetin örgütsel sinerji üzerinde evrensel bir etkiye sahip olmadığı yönündeki önceki araştırmalarla paraleldir (Jackson ve ark., 2005).

Literatürde, medeni durumun örgütsel davranışlar üzerindeki etkisi hakkında sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu analizin sonuçları, öğretmenler arasında medeni durumun örgütsel sinerji üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Analiz, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu, daha yüksek eğitim seviyesinin bireylerin örgütsel bağlamda daha etkili olabileceği yönündeki literatürle uyumludur (Jones ve Wright, 2012).

Literatürde, kıdem ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişki üzerine çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu analiz, kıdemin öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu, kıdemin örgütsel sinerji üzerinde evrensel bir etkiye sahip olmadığı yönündeki önceki araştırmalarla paraleldir (Becker ve Gerhart, 1996).

Sonuç olarak, bu analiz sonuçları öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde eğitim durumu dışındaki faktörlerin belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Eğitim durumu ise öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip gibi görünmektedir. Bu bulgular, eğitim ve öğretim alanında öğretmenlerin profesyonel gelişimine daha fazla odaklanmanın önemini vurgulamaktadır.

4.1. Öneriler

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeyleri üzerinde eğitim durumu dışındaki demografik faktörlerin belirleyici olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak, demografik özelliklerin örgütsel sinerjiye etkisi üzerinde daha derinlemesine analizler yapılabilir. Özellikle yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi faktörlerin örgütsel sinerjiyle nasıl bir etkileşimde olduğunu anlamak için kapsamlı çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin, belirli yaş grupları arasında alt kategoriler oluşturularak daha detaylı analizler gerçekleştirilebilir.

Eğitim durumunun öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini etkileyebileceği göz önüne alındığında, bu değişkenin daha detaylı incelenmesi önerilir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel sinerji puanlarının neden daha yüksek olduğunun altında yatan nedenler, eğitim programları, aldıkları özel eğitimler veya motivasyonları gibi faktörlerle ilgili olabilir. Bu nedenle, yüksek lisans programlarının içeriği ve bu programlardan mezun olan öğretmenlerin profesyonel gelişimleri üzerine odaklanan çalışmalar yapılmalıdır.

Öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini artırmak için mesleki gelişim programları ve eğitim seminerleri düzenlenmelidir. Özellikle eğitim durumu ile örgütsel sinerji arasında belirgin bir ilişki olduğu göz önüne alındığında, kurumlar bu alanda yatırım yapmayı düşünmelidir.

Eğitim kurumları, öğretmenlerin örgütsel sinerji düzeylerini artırmak için stratejik planlamalar yapmalıdır. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak, onları daha fazla eğitim ve gelişim fırsatlarıyla desteklemek ve öğretmenler arasında iş birliği ve takım çalışması kültürünü teşvik etmek için programlar oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akpolat, T. ve Levent, F. (2018). Öğretmenlere yönelik Örgütsel Sinerji Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 14(2). 728-744.
- Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Ben-Yshai, R. (2018). *Organizational synergy - a practical guide*. Tel-Aviv: Synergy Center
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak K., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Genişletilmiş 12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Dündar, İ. P. (2013). *Çözümlerin ortak şifresi sinerji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Jackson, S. E., Joshi, A., & Erhardt, N. L. (2005). Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications. *Journal of Management*, 29(6), 801-830.
- Jones, G. R., & Wright, P. M. (2012). Organizational effectiveness, people, and performance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 48(3), 234-257.
- Karasar N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Smith, A. D., Organ, D. W., & Near, J. P. (2000). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Töremen, F. (2001). Okul yönetiminde bir tür yaratıcılık: sinerji. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 201-212.
- Uzun, T. (2015). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin genel ve örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. (doktora tezi), Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.