



ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL FARKINDALIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

ASSESSMENT OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL AWARENESS

Barış DÜLGER¹, Sercan ŞAYİR², Mustafa DOĞRU³, Mehmet AYDOĞDU⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

25.01.2023

Kabul Tarihi

03.03.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen,
Örgütsel,
Farkındalık

Özet

Örgütsel farkındalığın bir göstergesi olarak örgütündeki olaylar ve süreçler hakkında yeterli bilgiye sahip, sürekli fikir alışverişinde bulunan, başarısızlıklardan ders çıkaran, birbirine güvenen, gelişime ve değişime açık olan çalışanlar mesleki motivasyonlarını etkin bir şekilde artırabilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde örgütsel farkındalık, çalışan performansına ve örgütsel performansa olumlu katkılar sağlayabilir. Örgütsel farkındalık, okulların amaçlarına ulaşabilmesi için bilginin kullanımı ve gelişimin odak noktasında olmasıyla okullar için büyük önem taşımaktadır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin farkındalık düzeyi, okulun örgütlenme düzeyi, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarına katkıda bulunarak okul gelişimini sağlamada ve okuldaki değişimi yönetmede önemli olarak algılanmaktadır. Çalışmada 174 öğretmen ile anket uygulaması yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre kadınların puanları daha yüksektir. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 11-20 yıl arası okulda görev yapanların puanları daha yüksektir.

Article Info

Received

25.01.2023

Accepted

03.03.2023

Keywords

Teacher,
Organizational,
Awareness

Abstract

As an indicator of organizational awareness, employees who have sufficient knowledge about the events and processes in their organization, constantly exchange ideas, learn from failures, trust each other, and are open to development and change can effectively increase their professional motivation. Therefore, organizational awareness in organizations can provide positive contributions to employee performance and organizational performance. Organizational awareness is of great importance for schools as it is at the focal point of development and the use of knowledge in order for schools to achieve their goals. The level of awareness of school administrators and teachers, the level of organization of the school, contributing to the professional motivation of teachers are perceived as important in providing school improvement and managing change in the school. In the study, a questionnaire was applied with 174 teachers. According to the results of the analysis, it was determined that the organizational awareness of the teachers showed a statistically significant difference in terms of gender. Women's scores are higher than the average scores. It was determined that the organizational awareness of the teachers showed a statistically significant difference in terms of the time they worked at the school. According to the average scores, the scores of those who worked at school between 11-20 years are higher.

¹ Özdemir Bayraktar Bilim ve Sanat Merkezi, İstanbul, e-mail: barisdulgergfb@gmail.com, ORCID: 0009-0003-0696-5137 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Ahmet Haluk Dursun İlkokulu, İstanbul, e-mail: sercansayir@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-2323-2955

³ Özdemir Bayraktar Bilim ve Sanat Merkezi, İstanbul, e-mail: mustafadogru6642@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1586-1076

⁴ Ticaret Borsası İlkokulu, İzmir, e-mail: mehmetaydogdu76@gmail.com, ORCID: 0009-0004-9470-5155

1. GİRİŞ

Farkındalık, durgun dünyayı bir kenara bırakmanın ve geçmiş inanç ve varsayımlardan yararlanan olumlu sonuçlar yaratmanın bir yolunu temsil eder. Bilinç, önyargısız olarak şimdiki ana dikkat etmeyi önerir. Bireylerin olayları veya durumları nasıl yorumladıklarını, deneyimlerini sürekli olarak sorgulamalarını ve uygun çözümler bulmalarını sağlayarak en uygun değerlendirmenin geliştirilmesine yol açan bakış açılarının kazanılmasını sağlar.

Örgütsel farkındalığın okulun etkililiğini artırmadaki rolü de okul sürecinde oluşturduğu olumlu tutumla oluşturulmaktadır. Farkındalık, ilişkinin kalitesiyle bağlantılı olabilir çünkü dikkatli olan bir kişi belirli bir yer ve zamanda olmayı daha iyi bilir. Farkındalık etkili liderliğin tek kriteri olmasa da birçok başarılı okul lideri tarafından sergilenen önemli bir tutum olarak kabul edilmektedir. Farkındalığı yüksek olan çalışanlar, hatalardan kaçınma eğilimi gösterebilir ve örgütsel değişime karşı iyimser ve tepkisel olmak yerine objektif olabilir. Farkındalık yaratma, çalışanların özerklik ihtiyaçlarını karşılar, iş süreçlerine katılımlarını artırır ve iş süreçlerinde daha etkin iletişim kalıpları sağlayabilir. Bu nedenle, öğretmen bilincinin oluşumu ve okulların genel organizasyonu, öğretmenlerin mesleki motivasyonunun arttırılmasını dikkate almalıdır.

Örgüt içinde örgüt farkındalığının olmaması ya da olmaması çalışanların mesleki motivasyonunu olumsuz etkiler. İşyeri farkındalığı, çalışanların iş performansı ile önemli ölçüde ilişkilidir. Okullarda örgütsel farkındalığın önemli bir unsuru olan öğretmen farkındalığı, öğretmenlerin öğrencileri, öğrenciler arasındaki farklılıkları ve sınıf iklimini gösteren öğretim desteğini daha motive edici yöntemlerle yönetmesine yardımcı olabilir. Bu durumda öğretmen algısı, sınıftaki öğretim etkinliklerinin kalitesine ve öğretmen-öğrenci iletişimine olumlu yönde etki etmekte ve öğretmenin farkındalığı öğretmenin performansını artırmaktadır. Lise farkındalığının öğrenciler ve öğretmenler üzerindeki olumlu etkileri dikkate alındığında, okul farkındalığının okul sürecindeki etkileşimde ve öğretmen performansında önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

1.1. Farkındalık Kavramı

Farkındalık kavramı, fiziksel sağlık, psikolojik esenlik, iş performansı ve insan ilişkilerinde yararlı olan önemli bir kavram olarak giderek daha fazla tanınmaktadır (Brown & Ryan, 2004). "Doğu kültüründe farkındalık, mevcut deneyimlere tutunma, onları hatırlama ve dikkatin dağılmaması, çağrışımsal düşünme, açıklama veya inkâr yoluyla gözden kaçırmama becerisi anlamına gelir" (Weick ve Sutcliffe, 2006: 515). Doğu kültürünün yanı sıra Batı

kültüründe de bilinçli farkındalık kavramı yayılmaya ve uygulanmaya başlamıştır. Farkındalık, şu anda gerçekleştirdiğimiz davranışın sürekli olarak gözlemlenmesi ve düşüncelerimizin nereye aktığının net bir şekilde anlaşılması anlamına gelir (Siegel, 2010).

Martin'e (1997) göre farkındalık, mantıklı ve keşfedici olmayan yeni bakış açıları ve gözlemler geliştirme sürecidir. Anlam, düşünce, davranış ya da duygu alışkanlıklarının askıya alındığı ve yeniden değerlendirildiği dönemi kapsar. Farkındalık, önyargısız bir şekilde şimdiki zamana dikkat etmek ve farkındalık sürecini dikkatle incelemektir (Bjurström, 2012). Farkındalık, mevcut deneyimlerin ve eylemlerin netliği ve önemi ile karakterize edilen bilincin kalitesini tanımlayan istikrarlı bir kavramdır (Chatzisarantis ve Hagger, 2007). Farkındalık, olumsuz durumları olumluya çevirmede etkilidir.

1.2. Okullarda Örgütsel Farkındalık

Bireysel farkındalık kavramı ilk olarak Langer'in (1989) çalışmasıyla literatürde yer almaya başlamış, daha sonra Weick ve Sutcliffe (2001) tarafından örgütsel farkındalık kavramı olarak geliştirilmiştir. Son olarak farkındalık kavramı Hoy ve arkadaşları (2004) tarafından okul farkındalığı olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Çünkü Weick ve Sutcliffe (2001) ve Langer'e (1989) göre okullar da diğer örgütler gibi bürokratik yapılara sahiptir. Vogus ve Sutcliffe'e (2012) göre, bireyler kadar kuruluşlar da farkındalıklarını artırabilir. Farkındalığın kuruluşlar için stratejik faydaları vardır ve örgütsel farkındalık çalışanları dikkatli davranmaya motive eder. Örgütsel farkındalık, örgüt yönetiminin ve çalışanların dinamik yapılarda çalışmasını sağlayarak iş performansını artırır (Dewhirst ve Goldman, 2020)

Farkındalık, kullanılabilirliği iyileştirerek daha fazla işe yerleştirmeye katkıda bulunur. Öğretim bağlamında mevcut olmak, kişinin tüm dikkatini şimdiki zamanda olup bitenlerin farkında olmaya vermesi deneyimidir (Rodgers ve Raider-Roth, 2006). Öte yandan, farkındalık yaratmak kolektif dikkati çekmeye yardımcı olabilir. Bu tür bir tanıma, sorunları doğru bir şekilde çözmeye ve yansıtmaya yardımcı olacaktır. Böylece bireyin kendi ilgi alanları ile okul arasında uyum sağlaması sağlanacaktır (Ong, 2013).

Farkındalık, öğretmenlerin çalışmalarının bağlamını tanımlarına ve çalışmalarını bir süreç olarak görmelerine yardımcı olabilir. Bilginin öğretmenlere kazandırdığı bu yönler, benlik saygısı ve kendini kabul etmeye zarar veren olumsuz sosyal karşılaştırmalardan ve olumsuz öz değerlendirmelerden kaçınmaya yardımcı olabilir (Ong, 2013). Carson ve Langer'e (2006) göre yüksek farkındalığa dayalı olarak yapılan karşılaştırmalar, farklı bakış açılarını dikkate alan ve bireyin değerini düşürmeden başkalarının niteliklerini veya sahip

olduklarını belirlemeyi sağlayan karşılaştırmalardır. Bu nedenle, bir çalışanın performansının bazı yönlerini diğer çalışanlarla karşılaştırmak değerli geri bildirim olabilir. Ong'a (2013) göre öğretmenler, öğrenci disiplini, velilerle iletişim, sınav kağıtlarının değerlendirilmesi gibi çeşitli alanlarda karar verme sorunları yaşamaktadır.

Genelde bu tür konularda öğretmen sorgulamadan normal okul protokolünü uygulayabilir. Ancak mevcut uygulamalar, ihtiyaçların sürekli değiştiği dinamik bir ortamdan yararlanamayabilir. Dikkatli karar verme sürecinde, sürekli değerlendirme ve yeni kararlar alınması gerekir. Bu nedenle öğretmenlerin farkındalığının yüksek olması, kararlarının etkili olmasını sağlayacaktır. Langer'e (1989) göre farkındalığa dayalı karar verme, alternatifleri çözme ve bu alternatifler arasında seçim yapmada alternatifler yaratmanın veya değiştirmenin aktif bir yoludur.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullarda öğretmenlerin motivasyonunun düşük olması ve motivasyon düşüklüğü nedeniyle yeterince performans gösterememe nedenleri arasında çalışma ortamındaki bilgi, güven ve paylaşım eksikliğinden kaynaklanan ön yargılar yer almaktadır. Barner ve Barner (2013), farkındalığın önyargıyı azaltabileceğini belirtmektedir. Okullarda öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin bilinçlendirilmesi, okul bilincinin kurumsal düzeyde gelişmesini sağlar. Bu nedenle okul bilincinin oluşturulması, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirlerine ve okul sürecine yönelik önyargılarını azaltarak okul içinde sağlıklı bir çalışma ortamı yaratabilir. Okul farkındalığı oluşturmak, okul yöneticileri ve öğretmenler arasında güven inşa ederek, değerleri değerlendirerek bilgi paylaşarak, başarısızlıklardan öğrenerek, uzmanlığı değerlendirerek ve okulların yenilikçi ve açık olmasını sağlayarak sosyal değişimlere ve eğitim ihtiyaçlarına etkili bir şekilde cevap verecek uygun okul yapıları oluşturur. Okul farkındalığının bu kadar olumlu sonuçlar doğurabilmesi aslında büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki motivasyonunu artıran örgütsel farkındalığa bağlıdır. Öte yandan, öğretmenlerin mesleki motivasyon eksikliği, okul bilincinin istenen sonuçları üretme potansiyelini azaltır. Bu nedenle okul düzeyinde örgütsel farkındalık ile öğretmenlerin mesleki motivasyonları arasında nasıl bir bağ kurulacağının bilinmesi gerekmektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerle anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi: öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları kişisel özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterir mi? şeklindedir.

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıkları meslekteki görev 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

Çalışma betimsel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarıyla demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 174 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f	f	%
	99	75	174	100

Tablo 1'e göre kadın katılımcı sayısı 99, erkek katılımcı sayısı 75 olmak üzere toplam katılımcı sayısının 174 olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmen Örgütsel Farkındalık Ölçeği: Ortaokulların örgütsel farkındalıklarına ilişkin veriler, Hoy ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen ve Zafer Güneş (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Okullarda Örgütsel Farkındalık Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Ölçekten alınan puanlar, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel farkındalığını göstermektedir. Dolayısıyla ölçekten alınan yüksek puanlar, okulların örgütsel farkındalığının yüksekliğine işaret etmektedir.

6'lı likert tipinde olan ölçeğin maddeleri 1 = hiç katılmıyorum ve 6 = tamamen katılıyorum arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin olumsuz ifadeler içeren 1, 4, 5, 7, 8, 10 ve 13 numaralı maddeleri ters puanlanmaktadır. Zafer Güneş (2014) ölçeğe ilişkin güvenirlik katsayısını ,81, öğretmen farkındalığı alt boyutunun güvenirlik katsayısını ,79 ve yönetici farkındalığı alt boyutunun güvenirlik katsayısını ,82 olarak hesaplamıştır.

Bu araştırmada, ölçeğin güvenirliğine ve ölçek yapısının araştırmanın örnekleminde doğrulanıp doğrulanmadığına ilişkin yapılan analizler sonucunda, güvenirlik katsayısının ve uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, ölçeğe ilişkin yapılan DFA'da ölçek yapısının iyileştirilmesine yönelik işlemler uygulanmıştır. 2, 3, 6, 9 ve 11 numaralı maddeler faktör yük değerleri düşük olması nedeniyle silinmiştir.

DFA'da yapılan iyileştirmeler sonucunda, bu araştırmanın örnekleminde ölçeğin 8 madde ve tek boyuttan oluşan yapısının doğrulandığı görülmüştür. DFA sonucunda elde edilen uyum değerleri; $\chi^2 = 26,621$, $\chi^2 /sd = 1,566$, $p=0,00$, GFI= 0,98, NFI=0,96, IFI=0,99, TLI=0,98, CFI=0,99, RMSEA=0,04, RMR=0,03 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan ölçek yapısı, hesaplanan uyum değerleri kabul edilebilir seviyede (Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2015; Sümer, 2000) olduğundan bu araştırmanın örneklemi için doğrulanmıştır. Bu araştırmada ölçeğe ilişkin Cronbach's alpha güvenirlik katsayısı ise 0,73 olarak hesaplanmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google form üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.00 programıyla yapılan analizlerde değişken sayısına göre T-testi ve Anova testi kullanılmıştır.

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 farkındalıklarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalıklarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel farkındalık	25-35	105	3,7209	1,00098	1,561	,213
	36-45	36	3,9872	,73034		
	46-60	33	3,6364	,69158		

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

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

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

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalıklarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel farkındalık	Kadın	99	3,8019	,76491	,703	,001
	Erkek	75	3,7046	1,05881		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre kadınların puanları daha yüksektir.

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalıklarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel farkındalık	Evli	120	3,8731	,86355	2,504	,835
	Bekar	54	3,5085	,94181		

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

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalıklarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Örgütsel farkındalık	Lisans	150	3,7815	,89734	,789	,498
	Yüksek Lisans	24	3,6250	,93754		

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

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalıklarının Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel farkındalık	1-5 yıl	120	3,8538	,87578	10,605	,000
	6-10 yıl	36	3,1346	,77370		
	11-20 yıl	15	4,4000	,67073		
	21 yıl ve üzeri	3	4,3077	,00000		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 11-20 yıl arası okulda görev yapanların puanları daha yüksektir.

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Farkındalıklarının Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Örgütsel farkındalık	1-5 yıl	69	3,8595	,91645	1,012	,389
	6-10 yıl	51	3,6380	1,02885		
	11-20 yıl	15	3,9692	,93752		
	21 yıl ve üzeri	39	3,6627	,64663		

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

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Örgütsel farkındalık, okul başarısızlıkları veya planların uygulanmaması durumlarında bile öğretmenlerin ve yöneticilerin motivasyonlarını kaybetmeden çalışmalarına devam etmelerini sağlar. Okul organizasyonlarının bilişsel potansiyeli, hataları öğrenme fırsatları olarak görmeyi destekler. Bu yönler, örgütün farkındalığının okul kalitesini beraberinde getirmesi, öğretmenlerin motivasyonları ile ilgili faktörler hakkında olumlu tutum geliştirmelerini kolaylaştırarak mesleki motivasyonlarını artırmalarını sağlamaktadır.

Okul faktörleri bağlamında öğretmenlerin mesleki motivasyonu; Öğretmenin başarısının takdir edilmesi, öğretmenin karar verme sürecine katılımına, yöneticilerin davranışlarına, öğretmen ihtiyaçlarının dikkate alınmasına ve okul sürecindeki adalet algısına bağlı olarak artmaktadır. Okullarda örgütsel farkındalığın oluşması için öğretmenlerin fikirlerine değer verilmesi ve okul yöneticilerinin eylemlerine, kararlarına ve uzmanlıklarına güvenilmesi gerekmektedir. Bu nedenle okul örgütleri algısının, okul yöneticilerinin performansına olumlu bir bakış açısı kazandırarak öğretmenlerin mesleki süreçte motivasyonlarını artırdığı anlaşılmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Örneğin, Shah ve Udgaonkar (2018) öğretmenlerin aktif ve öğretimle ilgili oldukları sürece yaşlarının okul içi performansları üzerinde önemli bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Mahdi ve Al-Dera (2013) ise deneyim faktörünün öğretmenlerin öğretim tekniklerinde değişime istekli olmaları açısından etkili olmadığını saptamıştır.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre kadınların puanları daha yüksektir. Araştırmamızın bu konudaki bulgusuna benzer şekilde, Erden, Aytaç ve Erden (2016) öğretmen farkındalığının oluşumu açısından önemli bir faktör olan öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri ve yeterliliklerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Öğretmenlerin iletişim becerileri de farkındalıklarının gelişimini destekleyerek okul farkındalığının oluşmasına katkı sağlayabilmektedir. Chalachew ve Terefe (2020), kadın öğretmenlerin iletişim becerilerinin erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğunu

saptamıştır. Dolayısıyla, bu araştırmanın bulgusunun aksine, öğretmenlerin cinsiyetinin okullarının örgütsel farkındalığına ilişkin görüşlerinde bir farklılık oluşturabileceği de düşünülebilir.

Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 11-20 yıl arası okulda görev yapanların puanları daha yüksektir.

Öğretmenlerin örgütsel farkındalıklarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ancak yaş ve deneyim faktörlerinin okulların örgütsel farkındalığına ilişkin çıktılar bakımından farklılık oluşturduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Amaewhule ve Innocent (2018) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin yaşının öğrenci akademik başarıları açısından bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Ismail, Arshad ve Abas (2018) tarafından yürütülen araştırma, yaş ve deneyim faktörlerinin öğretmenlerin karar verme becerileri ve problem çözme yetenekleri açısından etkili olduğunu gösterirken, Collins (2012) bir öğretmenin yıllara dayanan deneyimi ile almak istediği karar türleri arasında bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

4.1. Öneriler

Okullarda örgütsel farkındalığın nasıl geliştirilebileceğini belirlemek için okul liderleri ve öğretmenlerle eylem araştırması yapılabilir.

Okulların eğitim potansiyelini geliştirerek örgütsel farkındalıklarını arttırmak için okullarda mesleki eğitim ekiplerinin kurulması ve bu ekiplerin belli bir programa göre sistemli bir şekilde çalışmasının sağlanması gerekmektedir.

Okulların problem çözme ve problem çözme yeteneklerini güçlendirerek örgütsel farkındalıklarını artırmak için okul yöneticilerine ve öğretmenlere problem çözme ve karar verme eğitimi verilmelidir.

KAYNAKÇA

Amaewhule, W.A., & Innocent, H.A. (2018). Teachers' chronological age and gender in relation to their job commitment and academic achievement of secondary school students in Rivers State. *International Journal of Education and Evaluation*, 4(9), 50-61.

- Barner, R., & Barner, C. (2013). The role of mindfulness in fostering transformational learning in work settings. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 189-210
- Bjurström, E. (2012). Minding the contexts of mindfulness in quality management. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 29(6), 699–713.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2004). Perils and promise in defining and measuring mindfulness: Observations from experience. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 242–248
- Carson, S. H., & Langer, E. J. (2006). Mindfulness and self-acceptance. *Journal of Rational - Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 24, 29-43.
- Chalachew, A.A., & Terefe, A. (2020). Teachers' self-perceived skills as the function of gender and teaching experiences in the classroom assessment: A study in high schools of South West Shewa Zone, Ethiopia. *International Journal of Progressive Education*, 16(1), 11-24
- Chatzisarantis, N.L.D., & Hagger, M.S. (2007). Mindfulness and the intention-behavior relationship within the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(5), 663-676.
- Collins, D.D. (2012). *Elementary teacher decisions and effects of years of experience* (doctoral dissertation). Georgia Southern University, United States
- Dewhirst, C.B., & Goldman, J. (2020). Launching motivation for mindfulness: introducing mindfulness to early childhood preservice teachers. *Early Child Development and Care*, 190(8), 1299-1312.
- Erden, A., Aytaç, T., & Erden, H. (2016). Gender effect on classroom management skills and competencies of teachers: A meta-analysis study. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1543-1557
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2004). *Theoretical and empirical foundations of mindful school structure*. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds.), *Educational organization, policy and reforms: Research and Measurement* (pp. 305-335). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Ismail, R.A.M., Arshad, R., & Abas, Z. (2018). Can teachers' age and experience influence teacher effectiveness in HOTS? *International Journal of Advanced Studies in Social Science & Innovation*, 2(1), 144-158.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Langer, E.J. (1989). Minding matters: The consequences of mindlessness- mindfulness. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Cambridge: Academic Press. and Cognitive.
- Mahdi, H.S., & Al-Dera, A.S. (2013). The impact of teachers' age, gender and experience on the use of information and communication technology in EFL teaching. *English Language Teaching*, 6(6), 57-67.
- Martin, J. R. (1997). Mindfulness: A proposed common factor. *Journal of Psychotherapy Integration*, 7(4), 291-312
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ong, C.L. (2013). *Towards positive education: A mindful school model* (doctoral dissertation). University of Pennsylvania, Philadelphia
- Rodgers, C. R., & Raider-Roth, M. B. (2006). Presence in teaching. Teachers and Teaching: *Theory and Practice*, 12(3), 265–287

Shah, S.R., & Udgaonkar, U.S. (2018). Influence of gender and age of teachers on teaching: Students' perspective. *International Journal of Current Microbiology and Applied Sciences*, 7(1), 2436-2441.

Siegel, D. J. (2010). *Mindsight: The new science of personal transformation*. New York, NY: Bantam Books

Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49–74

Vogus, T.J., & Sutcliffe, K.M. (2012). Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. *Academy of Management Learning & Education*, 11(4), 722-735

Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2001). *Managing the unexpected: Assuring high performance in an age of complexity*. San Francisco: Jossey-Bass

Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2006). Mindfulness and the quality of organizational attention. *Organization Science*, 17(4), 514-52

Zafer Güneş, D. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve kolektif yeterlilik algıları ile örgütsel farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.