

Okul İklimine Yönelik Öğretmen Görüş ve Beklentilerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of Teachers' Opinions and Expectations Regarding School Climate

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul iklimine yönelik öğretmen görüş ve beklentilerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 18 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Okul iklimi üzerine yapılan araştırmada, öğretmenlerin görüş ve beklentileri incelenmiştir. Katılımcıların pozitif bir okul ikliminin niteliklerini belirlemeye yönelik düşünceleri paydaş ilişkileri, yönetim anlayışı ve okul ortamı gibi temalar altında toplanmıştır. Bu bağlamda, katılımcılar, güven, saygı ve iş birliği temelinde sağlam paydaş ilişkileri, adil yönetim anlayışı, eşitlikçi uygulamalar ve olumlu iletişim unsurlarının pozitif bir okul iklimi oluşturacağını vurgulamışlardır. Ayrıca, çalışma ortamı, yönetim anlayışı, veli ve öğrenci ilişkileri ile fiziksel altyapı gibi faktörlerin de öğretmenleri motive edeceği ve iş verimliliğini artıracığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenler, iş birliği, hoşgörü, demokratik yönetim, takdir, fiziki şartların uygunluğu gibi unsurları öne çıkararak pozitif bir okul ikliminin geliştirilmesine vurgu yapmışlardır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Okul, Okul İklimi.





ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views and expectations regarding school climate. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 18 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. In the research on school climate, teachers' views and expectations were examined. The participants' thoughts on the qualities of a positive school climate were grouped under themes such as stakeholder relations, management approach and school environment. In this context, participants emphasized that strong stakeholder relations based on trust, respect and cooperation, fair management approach, egalitarian practices and positive communication would create a positive school climate. In addition, it was concluded that factors such as working environment, management approach, parent and student relations, and physical infrastructure would motivate teachers and increase work efficiency. Teachers emphasized the development of a positive school climate by highlighting factors such as cooperation, tolerance, democratic management, appreciation, and suitability of physical conditions.

Keywords: Teacher, School, School Climate.

GİRİŞ

Örgüt iklimi üzerine araştırmalar ilk olarak 1930'larda bir çalışma alanı haline gelmiştir. Araştırmacılar, Hawthorne deneylerinin kurulmasına yardımcı olduğu insan ilişkileri hareketinin bir sonucu olarak psikolojik çevreye daha fazla odaklanmaya başladılar. Sonuç olarak, örgütsel iklim fikri ortaya çıkmıştır. Grup dinamiğinin yaratıcısı Kurt Lewin'in örgüt iklimi alanında ilk çalışmaları başlatan araştırmacı olduğu bilinmektedir. Lewin, "liderlik tarzı" üzerine yaptığı araştırmada, farklı bir grup ortamı yaratmak için demokrasi, otkrasi ve laissez-faire olmak üzere üç alternatif liderlik tarzı tanımlayan ilk bilim insanı olmuştur (Zhang & Liu, 2010). 1960'lardan bu yana örgüt iklimi fikri akademisyenler, örgüt teorisyenleri ve uygulayıcılar için yeni bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır (Ertekin, 1978). İklim konusundaki çalışmalara göre, bu fikrin tarihsel temelleri antropoloji ve sosyolojiden ziyade psikoloji ve endüstriyel psikolojiye dayanmaktadır (Hoy ve Miskel, 2015). Örgütsel iklimi ve boyutlarını tanımlamak ve ölçmek için ilk çalışmaları eğitim bilimcilerin yaptığı bilinmektedir (Halpin ve Croft, 1963). Öte yandan, birçok sosyal bilimcinin örgüt iklimini çeşitli şekillerde incelediği de söylenebilir. Literatürde örgüt iklimi üzerine çok sayıda araştırma ve yayın bulunmasına ve bu araştırma ve yayınlarda örgüt iklimi kapsamlı bir şekilde ele alınmasına rağmen, örgüt ikliminin yeterince anlaşılmamış bir kavram olduğu ileri sürülmektedir (Bucak, 2002; Ertekin, 1978). Litwin ve Stringer (1968) örgüt iklimini "belirli bir örgütte çalışan insanların ortak algıları sonucunda ortaya çıkan ve

Hüseyin Kılıç¹ 
Canan Kılıç² 
Bayram Ergin³ 
Durali Ünal⁴ 

How to Cite This Article

Kılıç, H., Kılıç, C., Ergin, B. & Ünal, D. (2023). "Okul İklimine Yönelik Öğretmen Görüş ve Beklentilerinin Değerlendirilmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:54; pp:3841-3853. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71807>

Arrival: 16 June 2023

Published: 25 October 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Uzman öğretmen MEB, Hatay

² Uzman Öğretmen MEB, Hatay

³ Uzman Öğretmen MEB, Bursa

⁴ Öğretmen (Okul Müdürü), MEB, Mersin

çalışma ortamındaki insan davranışlarını etkileyen ölçülebilir özellikler bütünü" olarak tanımlarken (Hoy vd., 1991), Gilmer (1966) örgüt iklimini bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen özelliklerin toplamı olarak kabul etmiştir. "İklim" terimi ilk araştırmalarda genellikle örgütsel yaşamın standardını tanımlamak için kullanılmıştır. Bir örgütteki iklimin belirlenmesinde çalışanların işyerindeki baskın iş ilişkilerine yönelik algıları temel alınmakta ve bu algıların bulgularından hareketle örgüt iklimine ilişkin sonuçlar çıkarılmaktadır (Şişman ve Turan, 2005). Bu durumda örgüt iklimini, bir örgütü oluşturan çevresel faktörler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Örgütsel ortam ise ilgili literatürde canlı, sıcak, soğuk, kapalı ya da informal gibi ön eklerle temsil edilmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Bu açıdan bakıldığında, farklı kişilerin farklı örgütsel iklim tanımlarına sahip olduğu söylenebilir. Forehand'e (1964) göre, örgüt ikliminin üç temel yönü vardır. Bunlardan ilki, her şirketin kendine özgü bir örgütsel çevreye sahip olmasıdır. İkincisi, bir örgütün atmosferinin asla değişmemesidir. Sonuncusu ise örgütsel atmosferin üyelerin davranışlarını etkilemesidir (Zhang ve Liu, 2010). Poole (1985) örgütsel iklimin temel unsurlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır: - Örgütsel iklim tüm kurumla bağlantılıdır ve tüm kurumun ya da diğer kurum birimlerinin özelliklerini etkiler. Örgüt iklimi çalışanların şirkete karşı duygusal tepkilerini etkiler ve sadece bir departmanı değil tüm kurumu yansıtır. - Bir kurumun içinde ve üyeleri arasında alışlagelmiş örgütsel prosedürler örgütsel atmosferi yaratır. - Örgüt üyelerinin eylem ve tutumları örgütsel ortamdan etkilenir (Hoy & Miskel, 2015). Örgütsel iklim uzmanları Andrew Halpin ve Don Croft, yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel iklimi altı kategoride sınıflandırmışlardır. Halpin ve Croft'a (1963) göre bu iklim kategorileri açık iklim, özerk iklim, düzenlenmiş iklim, özgün iklim, paternalist iklim ve kapalı iklimdir. Açık bir ortama sahip okullarda blokaj, mesafe ve üretim odağının düşük, zevk, güven ve samimiyet gibi davranışların ise yüksek düzeyde olduğu gösterilmiştir. Buna karşılık, kapalı bir ortama sahip okullarda kişiler arası ilişkilerde yüksek derecede engelleme ve mesafe vardır, üretkenlik ön plandadır ve neşe, güven ve şefkat gibi özellikler düşüktür (Lunenburg & Ornstein, 2013). Öğretmenlerin sosyal ihtiyaçları özerk bir kültüre sahip kurumlarda daha iyi karşılanır çünkü grup liderlerinin takipçileri üzerinde daha az otoritesi vardır. Kontrollü bir ortam, işe çok odaklanmış bir ortamdır. Samimi bir ortama sahip okullarda çalışanlar sosyal taleplerini kolaylıkla yerine getirebilirken, işin tamamlanmasına verilen değer sosyal ihtiyaçların gerisinde kalmaktadır. Son olarak, paternalist okullardaki yöneticiler, öğretmenlerle birlikte çalışmak isterken önlemlerin çoğunu kendileri başlatmak için çaba gösterirler (Halpin ve Croft, 1963). Örgütsel iklim, alanın iki öncü akademisyeni olan Halpin ve Croft tarafından kapalı uçtan açık uca kadar değişen sekiz özellik açısından tanımlanmıştır. Öğretmen grubunun davranışları bu boyutlardan dördü ile temsil edilirken, yöneticilerin davranışları diğer dördü ile temsil edilmektedir. Öğretmen grubunun davranışlarını tanımlamak için parçalanma, engellenme, moral ve samimiyet boyutları kullanılırken, yöneticilerin davranışlarını tanımlamak için soğukluk, yakın kontrol, iş yönelimi ve anlayış boyutları kullanılmıştır (Halpin ve Croft, 1963). Hoy ve arkadaşları (1991) yaptıkları bir araştırmada okul atmosferini altı açıdan incelemişlerdir. Bu faktörlerden üçü öğretmen davranışlarını, diğer üçü ise müdür davranışlarını içermektedir.

Her insanın kendine özgü özellikleri olduğu gibi, okulların da kendine özgü atmosferi ve özellikleri vardır (Şentürk 2018) Bu grubun sosyal normları ve öğretileri okul atmosferinin gelişimini garanti ederken, bir topluluğun değerleri sosyal sistemde zaten mevcut olan sosyal ve örgütsel yapıların dengesini korur (Aydın, 2019). Literatür analizine göre, "okul iklimi" teriminin çeşitli anlamları vardır. Bir okulun ayırt edici özellikleri ve nitelikleri ya da kişiliği "okul iklimi" olarak adlandırılır. Okulda çalışan insanların duygularını yansıtır, yani onların duygularından etkilenir (Şişman, 2014). Karadağ, Baloğlu, Korkmaz ve Çalışkan'a (2008) göre okul iklimi, her okulun çevresine ve okul içindeki örgütün çalışanlarına ve çevresine karşı tutumuna bağlı olarak üretilen okulun özelliklerini ifade eder. Çalışanların okulun atmosferine ilişkin görüşleri, diğer insanlarla etkileşimlerine, sınıftaki deneyimlerine ve kurumun amaç ve değerlerine dayanmaktadır (Cohen, McCabe, Michelli ve Pickeral, 2009). Şentürk ve Sağnak (2012) okulun içinde bulunduğu ortamın, okullarda çalışan kişilerin davranışları üzerinde etkili olduğunu iddia etmektedir. Aynı zamanda bu etki, okulları birbirinden ayıran okula özgü özelliklerin gelişmesine de yol açmaktadır. Çalık ve Kurt (2010) ile Öztürk ve Zembat (2015) tarafından okul iklimi üzerine yapılan araştırmalara göre, okul personelinin örgütsel davranışları okul ortamından etkilenmektedir, bu nedenle bu konunun incelenmesi önemlidir. Whitaker, Whitaker ve Lumpa'ya (2013) göre okul ortamı, eğitim hizmetlerinin yanı sıra öğretmenlerin motivasyonu ve iş tatmini üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Pepper ve Thomas, 2002).

Kavramsal çerçevelerden biri olan güvenli okul, güvenli okul beklentisinden sağlıklı kişilerarası etkileşimlere ve karşılıklı güvene kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Okulun hem içinde hem de dışında (öğrenciler, öğretmenler, yönetim, rehberlik, okul kurulu), aile ve çevre de dahil olmak üzere çeşitli etkiler olduğu söylenmektedir. Kavramsal yapılardan bir diğeri olan psiko-sosyal faktörler, gelenek ve görenekler, personel arasındaki iletişim ve işbirliği, anlaşmazlıklar, şiddet ve okulla ilgili konularda öğrenci görüşlerine verilen önem dikkate alındığında incelenmektedir (Hernandez ve Seem, 2004). Çalık ve Kurt (2010) tarafından tanımlanan okul ortamı, yönetim, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında etkileşime izin veren ve her birinin birbiri üzerinde etkisi olan kurumsal bir çerçevedir. Bir okulun ortamı çeşitli unsurlar tarafından belirlenebilir. Öğretmenler ve yöneticiler arasındaki işbirliği, kolektif karar alma, inovasyon girişimleri, personel arasında ortak bir vizyon ve gelenekler bu unsurlardan birkaçıdır (Doğan, 2012). Okulun çevresi, öğretim kadrosu, personel ilişkileri, öğrencileri, gelenek ve göreneklere ve çevredeki toplumun okula olumlu yansımaları da dahil olmak üzere bir dizi unsurdan olumlu yönde etkilenir. Bir okulun hoş bir

okul atmosferine sahip olmasının, çocukların okuldaki öğrenmeleri üzerinde olumlu bir etki yaratacağı kesindir (Öztürk ve Zembat, 2015).

Olumlu bir okul iklimi İyi bir okul atmosferinin geliştirilmesinin büyük ölçüde öğretmenin güçlü moral ve motivasyonuna, okulun fiziksel koşullarının iyileştirilmesine ve öğretmen ile okul yönetimi arasındaki işbirliğine bağlı olduğu söylenebilir. Orpinas ve Horne (2006) iyi bir okul atmosferi fikrini oluşturmak için sekiz önemli bileşen sıralamıştır (akt; Çalık, Kurt ve Çalık, 2011). Araştırmada okul ikliminin alt boyutları olarak şunlar sıralanmaktadır: öğretmen desteği, disiplin prosedürleri, olumsuz akran etkileşimleri, kural ve beklentilerin şeffaflığı, öğrenci bağlılığı, karar alma sürecine katılım, güvenlik sorunları, olumlu akran etkileşimleri, yenilikçilik ve kültürel çoğulculuğa destek. Brand ve diğerlerinin (2003) bu araştırmasındaki alt boyutlar incelendiğinde, öğretmenlerin meslektaş olarak birbirlerini desteklemelerinin ve kendilerini entelektüel olarak sürekli zorlamalarının çok önemli olduğu açıktır. Okul ortamını etkileyen diğer faktörler arasında öğrenciler arasındaki ilişkilerin olumlu ya da olumsuz olması, karar alma sürecine katılım dereceleri, kurallara ne kadar sıkı bağlı oldukları, okulun disiplin durumlarını nasıl ele aldığı ve aldığı güvenlik önlemleri yer almaktadır (Brand, Felner, Shim ve Seitsinger, 2003; akt. Çalık ve Kurt, 2010).

Araştırmanın amacı okul iklimine yönelik öğretmen görüş ve beklentilerinin değerlendirilmesine yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

1. Kendi deneyimlerinizden yola çıkarak, pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğini düşünüyorsunuz?
2. Öğretmenler olarak sizin okul ikliminden beklentileriniz nelerdir?
3. Hangi unsurların bir okul ikliminde olması sizi motive eder ve işinizi daha verimli hale getirir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algularını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 18 öğretmenin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda örneklem tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örneklem yöntemini kullanırken seçilen örneklemin temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örneklem yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örneklem yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

No	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	Sınıf Öğretmeni	43	19	Lisans
K2	Erkek	Sınıf Öğretmeni	43	20	Lisans
K3	Kadın	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	29	2	Yüksek Lisans
K4	Erkek	Fizik	45	24	Lisans
K5	Kadın	Sınıf Öğretmeni	48	23	Lisans
K6	Erkek	Türkçe	48	17	Lisans
K7	Kadın	Sınıf Öğretmeni	40	15	Lisans
K8	Kadın	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	27	4	Lisans
K9	Kadın	Sınıf Öğretmeni	34	6	Lisans
K10	Kadın	Sınıf Öğretmeni	53	29	Lisans
K11	Erkek	Sosyal Bilgiler	55	35	Lisans
K12	Kadın	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	32	9	Lisans
K13	Erkek	Sınıf Öğretmeni	49	24	Yüksek Lisans
K14	Kadın	Sınıf Öğretmeni	37	16	Lisans
K15	Erkek	Türkçe	43	19	Lisans
K16	Kadın	Okul Öncesi Öğretmeni	29	4	Lisans
K17	Kadın	Sınıf Öğretmeni	51	27	Lisans
K18	Erkek	Sınıf Öğretmeni	30	8	Yüksek Lisans

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 10 kadın 8 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada 1 Fizik öğretmeni, 1 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeni, 1 Sosyal Bilgiler öğretmeni, 1 Okul Öncesi öğretmeni, 2 Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğretmeni, 2 Türkçe öğretmeni ve 10 Sınıf öğretmeni yer almıştır. Yaşları bakımından katılımcıların 27-55 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 2 yıl, en fazla 35 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Eğitim durumları incelendiğinde ise katılımcıların 3’ü yüksek lisans, 15’i de lisans mezunu olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüş, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Okul iklimine yönelik öğretmen görüş ve beklentilerinin değerlendirilmesine yönelik olarak yapılan araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin tema ve kodlara aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.

Pozitif Bir Okul İkliminin Nasıl Olması Gerektiğine İlişkin Katılımcıların Düşünceleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Kendi deneyimlerinizden yola çıkarak, pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğini düşünüyorsunuz?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Pozitif Bir Okul İkliminin Nasıl Olması Gerektiğine İlişkin Katılımcıların Düşüncelerine Dair Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Paydaşlar Arasındaki İlişkiler	Paydaşlar arasındaki ilişkiler güven, hoşgörü ve karşılıklı saygıya dayanır	7
	Çalışanlar iş birliği, yardımlaşma ve dayanışma içerisindedir	4
	İdareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında güçlü ve olumlu bir iletişim vardır	4
	Herkes işini severek yapar	2
	Paydaşlar empati yaparlar	2
	Çalışanlar kendilerini değerli hisseder	1
	Çalışanlarda aidiyet duygusu güçlüdür	1
	Okulda eğitimciler arasında eğitim dışı konular konuşulmaz	1
Yönetim ve Yönetim Anlayışı	Yönetim adil, demokratik ve eşitlikçidir, kişiler arasında ayrımcılık yapılmaz	3
	Herkes özgürce düşüncesini ifade etmekten çekinmez	1
	İdare ve öğretmenler uyum içinde çalışır	1
	İdareciler problemleri ötelemek yerine kalıcı adil çözümler üretirler	1
	Personel arasında iş yükü eşit dağıtılır	1
	Yeniliklere açık ve vizyon sahibi bir idari yapı vardır	1
Okul Ortamı ve Fiziki Altyapı	Okul ortamı güvenlidir	2
	Fiziki altyapı, donanım ve sosyal imkanlar iyi durumdadır	1

Tablo 2 incelendiğinde pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşüncelerinin; paydaşlar arasındaki ilişkiler (f=22) yönetim ve yönetim anlayışı (f=8) ile okul ortamı ve fiziki altyapı (f=3) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Paydaşlar arasındaki ilişkiler teması altında pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri; paydaşlar arasındaki ilişkilerin güven, hoşgörü ve karşılıklı saygıya dayanması; çalışanların iş birliği, yardımlaşma ve dayanışma içerisinde bulunması; idareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında güçlü ve olumlu bir iletişimin varlığı; herkesin işini severek yapması; paydaşların empati yapmaları; çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri; çalışanlarda aidiyet duygusunun güçlü olması; okulda eğitimciler arasında eğitim dışı konular konuşulmaması olmak üzere 8 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok; paydaşlar arasındaki ilişkilerin güven, hoşgörü ve karşılıklı saygıya dayanması (f=7); çalışanların iş birliği, yardımlaşma ve dayanışma içerisinde bulunması (f=4); idareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında güçlü ve olumlu bir iletişimin varlığını (f=4) pozitif bir okul ikliminde olması gereken özellikler olarak vurguladıkları görülmektedir. Katılımcıların paydaşlar arasındaki ilişkiler teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Herkes eşit yaklaşan ayrıştırmayan hoşgörü ikliminin hâkim olduğu bir ortam.” (K1)

“Herkesin işini severek yaptığı.” (K2)

“Hoşgörü, saygı ve özverinin gösterilmesi.” (K3)

“İdareciler öğretmenler veliler ve öğrenciler arasında sürekli olumlu iletişim kurulmalı. Özellikle okul idarecileri velilere, okul personeline, öğretmenlere karşı olumlu tutum sergilemeli.” (K4)

“İletişimi yüksek, ...bir okul iklimi olmalı.” (K6)

“İdare, öğretmen ve öğrenciler arasındaki iletişim becerilerinin yüksek olması pozitif bir okul iklimi açısından önemlidir. Güven duygusunun olması, aidiyet duygunun olması, empati kurulabilmesi, ...bu pozitif iklime katkı sağlar.” (K8)

“İdareciler, öğretmenler ve diğer görevliler arasında samimi, saygıya dayalı bir iş ilişkisi olmalı.” (K9)

“Pozitif bir okul ortamı için; Öncelikle, ...empati kurabilen bir idari yönetime ihtiyaç var. ...Sonrasında; Sorumluluklarını bilen ve yerine getiren öğretmenlerle çalışmak çok kolay olur, aynı zamanda okulun akademik başarısını da olumlu anlamda etkiler.” (K10)

“Karşılıklı saygı çerçevesinde pozitif iklim olmalı.” (K11)

“İletişimin güçlü, saygı çerçevesinde olması gerekmekte. Bu öğretmen öğrenci iletişimden daha fazlası olmalı. İdarenin-(idare, öğretmen, öğrenci, veli) aynı şekilde öğretmen-(idare, öğretmen, öğrenci, veli), öğrencinin-(idare, öğretmen, arkadaşı) ile olan iletişim dili önemli. Şeffaf ve çalışanın değerli, kıymetli olduğu, herkesin sınırlarını ve haklarını bildiği bir okul iklimi olmalı.” (K12)

“Katılımcı, çalışanlar arası yardımlaşmanın hat safhada olduğu, okul-veli-öğrenci ile iç içe bir kurum ikliminin olması gerekmektedir...” (K13)

“İdarecisiyle öğretmeniyle severek çalıştığı mutlu olduğu dayanışma içinde olduğu bir yer.” (K14)

“Okul idaresi ve öğretmenler empati kurarak yardım ve iş birliği içinde olmalıdır.” (K16)

“Okulda eğitimciler arasında tartışmalara ve gruplaşmalara neden olacak her türlü eğitim dışı konuların konuşulmadığı ve eğitimcilerin birbirleriyle Güler yüzlü hoşgörülü iletişim kurdukları okulda pozitif iklim oluşur.” (K18)

Yönetim ve yönetim anlayışı teması altında pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri; yönetimin adil, demokratik ve eşitlikçi olması; kişiler arasında ayrımcılık yapılmaması; herkesin özgürce düşüncesini ifade etmekten çekinmemesi; idare ve öğretmenlerin uyum içinde çalışması; idarecilerin problemleri ötelemek yerine kalıcı adil çözümler üretmeleri; personel arasında iş yükünün eşit olarak dağıtılması; yeniliklere açık ve vizyon sahibi bir idari yapının varlığı şeklinde 6 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcılar bu tema altında en çok; yönetimin adil, demokratik ve eşitlikçi olması; kişiler arasında ayrımcılık yapılmamasını (f=3) pozitif bir okul ikliminde olması gereken özellik olarak vurgulamışlardır. Katılımcıların yönetim ve yönetim anlayışı teması altında yer alan bazı görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Problemleri çözme noktasında geçiştirmek ötelemek yerine kalıcı adil çözümler üretmeli. İdareciler öğretmenlere velilere eşit davranmalı. Ayrımcılık kayırmacılık yapmadığı sürece okulda pozitif bir iklim oluşacağını düşünüyorum.” (K4)

“Adil şartlarda eşit iş yükü ve sorumluluk ile çalışma ortamı.” (K5)

“Demokratik, ...bir okul iklimi olmalı.” (K6)

“...saygı çerçevesinde özgürce düşüncelerin ifade edilmesi bu pozitif iklime katkı sağlar.” (K8)

“Pozitif bir okul ortamı için; Öncelikle, Adil ...yönetime ihtiyaç var Dinleyen, yeniliklere açık, vizyon sahibi bir idari yapı olduktan sonra birçok sorun kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Sonrasında; Sorumluluklarını bilen ve yerine getiren öğretmenlerle çalışmak çok kolay olur, aynı zamanda okulun akademik başarısını da olumlu anlamda etkiler.” (K10)

“İdare ve öğretmenlerin uyum içinde çalışması pozitif okul iklimi oluşturur.” (K15)

Okul ortamı ve fiziki altyapı teması altında pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri; okul ortamının güvenli olması ile fiziki altyapı, donanım ve sosyal imkanların iyi durumda bulunması şeklinde 2 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcılar bu tema altında okul ortamının güvenli olmasını (f=2); fiziki altyapı, donanım ve sosyal imkanların iyi durumda bulunması (f=1) özelliğine göre daha çok vurgulamışlardır. Katılımcıların okul ortamı ve fiziki altyapı teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“...güvenli bir okul iklimi olmalı.” (K6)

“Güvenilir rahat çalışabileceğimiz imkanları olan bir ortam.” (K17)

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul İkliminden Beklentileri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere yöneltilen “Öğretmenler olarak sizin okul ikliminden beklentileriniz nelerdir?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okul İkliminden Beklentilerine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Yönetimle İlgili Beklentiler	İdarecilerin öğretmenleri anlaması ve karar alma sürecine dahil etmesi	4
	Adil yönetim	3
	Huzurlu çalışma ortamı	3
	Değerli hissetmek	2
	İdarenin eşitlikçi olması	2
	Disiplin	1
	İdarecilerin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması	1
	İdarecilerin yeniliklere açık olması	1
	İdarecinin yönetmelikleri iyi bilmesi keyfi kararlardan kaçınması	1
	Şeffaf yönetim anlayışı	1
Çalışma Ortamı ile İlgili Beklentiler	Öğretmenlerin birbirlerini desteklemeleri, yardımlaşma ve iş birliği yapmaları	2
	Karşılıklı hoşgörü	1
	Kendine özgü okul kültürü	1
	Okula severek gitmek ve mutlu ayrılmak	1
	Okulun gelişmiş fiziksel olanaklara sahip olması	1
	Öğretmenlerin birbirlerinin görüşlerine saygılı olması	1
	Öğretmenlerin sorunlarının çözülmesi ve teknolojik açıdan desteklenmeleri	1
	Pozitif, özverili ve anlayışlı bireylerle çalışmak	1
	Sınıf düzeninin esnek olması	1
Veli ve Öğrencilerle İlgili Beklentiler	Öğretmen ve öğrencilerin duygusal ve fiziksel olarak güvende hissetmeleri	4
	Öğrencilerin öğrenmeye etkin katılım göstermeleri	1
	Veli-öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimin saygıya dayanması	1

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentilerine ilişkin görüşlerinin; yönetimle ilgili beklentiler (f=19) çalışma ortamı ile ilgili beklentiler (f=10) ile veli ve öğrencilerle ilgili beklentiler (f=5) olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir. Yönetimle ilgili beklentiler teması altında araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentileri; idarecilerin öğretmenleri anlaması ve karar alma sürecine dahil etmesi, adil yönetim, huzurlu çalışma ortamı, değerli hissetmek, idarenin eşitlikçi olması, disiplin, idarecilerin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, idarecilerin yeniliklere açık olması, idarecinin yönetmelikleri iyi bilmesi keyfi kararlardan kaçınması, şeffaf yönetim anlayışı olmak üzere 10 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok vurguladıkları okul ikliminden beklentilerinin; idarecilerin öğretmenleri anlaması ve karar alma sürecine dahil etmesi (f=4), adil yönetim (f=4), huzurlu çalışma ortamı (f=4) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yönetimle ilgili beklentiler teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Huzurla çalışabileceğim ...bir iklim.” (K1)

“Tüm öğretmenlerin kendini değerli hissettiği.” (K2)

“Motivasyonumuzu enerjimi azaltan, bir idare oldukça okul iklimi de daha kötüye gidecektir. Bunun yanında bir idareci yönetmeliği iyi bilmeli keyfi kararlar almaktan kaçınmalı. Alınacak kararlar iş birliği içerisinde alınmalı. Bu olmazsa iyi bir iklimden bahsedilemez.” (K4)

“İşini ve sorumluluğunu bilen okul idaresi.” (K5)

“Kendini huzurlu... ve saygı duyulduğunun bilinmesi.” (K7)

“İdarecilerin okulda bulunan öğretmenlere adil davranması...” (K9)

“Adil yönetim, disiplin, ... yeniliklere açık olma, gündemi ve teknolojiyi takip edip doğru kullanma...” (K10)

“Huzurlu bir ortam olmalı.” (K11)

“Önümüzü açan, bizi anlayan, karar alma sürecine bizleri de katan, ...bir iklim beklentilerimiz vardır.” (K13)

“Ortaklaşa alınan kararlar, şeffaf yönetim anlayışı ve adalet beklentilerim arasındadır.” (K15)

“Fikirlerimizin sorulması.” (K17)

“İdarenin tüm öğretmenlere eşit mesafede olması.” (K18)

Çalışma ortamı ile ilgili beklentiler teması altında araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentileri; öğretmenlerin birbirlerini desteklemeleri, yardımlaşma ve iş birliği yapmaları, karşılıklı hoşgörü, kendine özgü okul kültürü, okula severek gitmek ve mutlu ayrılmak, okulun gelişmiş fiziksel olanaklara sahip olması, öğretmenlerin birbirlerinin görüşlerine saygılı olması, öğretmenlerin sorunlarının çözülmesi ve teknolojik açıdan desteklenmeleri, pozitif, özverili ve anlayışlı bireylerle çalışmak, sınıf düzeninin esnek olması olmak üzere 9 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok vurguladıkları okul ikliminden beklentinin;

öğretmenlerin birbirlerini desteklemeleri, yardımlaşma ve iş birliği yapmaları (f=2) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma ortamı ile ilgili beklentiler teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Severek gideceğim ayrılırken mutlu ayrılacağım bir iklim.” (K1)

“Pozitif, özverili ve anlayışlı bireyler ile çalışmak.” (K3)

“...gelişmiş fiziksel olanaklara sahip, sınıf düzenleri esnek olan ortamlarda daha başarılı oldukları bir ortam hem öğretmen hem de öğrenci açısından olumlu bir iklim oluşturur.” (K8)

“Bence her okulun kendine özgü bir şeyleri olmalı. Onunla anılmalı, onunla akıllarda yer etmeli... okul çevresinden, bahçesinden, bayramları-törenleri kutlama biçimlerinden, korosundan aklımıza gelebilecek her şey için özel şeyleri olmalı.” (K12)

“...sorularımızı çözen, teknolojik açıdan da destekleyen bir iklim beklentilerimiz vardır.” (K13)

“Yardımlaşma, iş birliği” (K14)

“Karşılıklı hoşgörü olmalıdır. Tüm eğitim öğretim içinde öğretmenlere tek taraflı yük binmemelidir.” (K16)

“Öğretmenlerin birbirinin görüşlerine saygılı olması. ...Öğretmenlerin birbirlerini desteklemeleri ve birbirleri ile iş birliği yapmaları.” (K18)

Veli ve öğrencilerle ilgili beklentiler teması altında araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentileri; öğretmen ve öğrencilerin kendilerini duygusal ve fiziksel olarak güvende hissetmeleri, öğrencilerin öğrenmeye etkin katılım göstermeleri, veli-öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimin saygıya dayanması olmak üzere 3 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok vurguladıkları okul ikliminden beklentinin; öğretmen ve öğrencilerin kendilerini duygusal ve fiziksel olarak güvende hissetmeleri (f=4) olduğu görülmektedir. Katılımcıların veli ve öğrencilerle ilgili beklentiler teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Öğretmen ve öğrencilerin kendini duygusal ve fiziksel olarak güvende hissettiği bir okul iklimi olmalı.” (K6)

“Kendini ...güvende hissetmek.” (K7)

“Öğrencilerin öğrenmeye etkin katılım gösterdikleri, saygı gördükleri ortamlarda motive oldukları ...bir ortam...” (K8)

“...veli-öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimin saygı çerçevesinde oluşturulması.” (K9)

“Güven ortamı.” (K10)

Hangi Unsurların Bir Okul İkliminde Bulunmasının Öğretmenleri Motive Edeceği ve İş Verimliliğini Artıracağına İlişkin Katılımcıların Görüşleri

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan ve öğretmenlere üçüncü sırada yöneltilen “Hangi unsurların bir okul ikliminde olması sizi motive eder ve işinizi daha verimli hale getirir?” şeklindeki açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Hangi Unsurların Bir Okul İkliminde Bulunmasının Öğretmenleri Motive Edeceği ve İş Verimliliğini Artıracağına İlişkin Katılımcıların Görüşleri Dair Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Çalışanlar Arası İlişkiler ve İş Ortamı	Duygusal olarak güvende olmak	4
	Huzur ve samimi ortam	3
	Karşılıklı sevgi ve saygı	3
	Çalışanların kendi aralarında yardımlaşması	2
	Hoşgörü	2
	Rekabet yerine iş birliği	2
	Çalışanlar arası diyalog	1
	Çalışanlar arasındaki uyum	1
	Empati	1
	Herkesin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması	1
	Profesyonel iş arkadaşları	1
Yönetim ve Yönetimle İlgili Unsurlar	Adil ve eşitlikçi yönetim anlayışı	4
	Çalışanın takdir edilmesi ve destek olunması	3
	Bilimsel, güncel konuların yakından takip edilmesi	1
	Değerli hissetmek	1
	Demokratik yaklaşım	1
	Donanımlı okul yöneticileri	1
	Görüşlere değer verilmesi	1
	Kayırmacılık yapılmaması	1
	Ödüllendirilme	1
	Yapılan işin önemsenmesi	1
Veli ve Öğrencilerle İlgili Unsurlar	Saygı görmek	4
	Veli ilgisi ve iş birliği	3
	Başarıya odaklı öğrenci profili	1
Fiziki Altyapı ve Donanım Unsurları	Fiziki şartların uygunluğu ve ferah bir ortam	2
	Okulun sosyal aktiviteye uygunluğu	1
	Öğretmenin işletme giderleri ile uğraşmaması	1
	Yeterli kaynak ve materyal bulunması	1

Tablo 4 incelendiğinde hangi unsurların bir okul ikliminde bulunmasının öğretmenleri motive edeceği ve iş verimliliğini artıracağına ilişkin katılımcı görüşlerinin; çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı (f=21), yönetim ve yönetimle ilgili unsurlar (f=15), veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar (f=8) ile fiziki altyapı ve donanım unsurları (f=5) olmak üzere dört tema altında toplandığı görülmektedir. Buna göre öğretmenleri motive edeceği ve iş verimliliğini artıracağı umulan bir okul ikliminde bulunması gerekli unsurlardan; çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı ile yönetim ve yönetimle ilgili unsurlara ilişkin görüşlerin, veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar ile fiziki altyapı ve donanım unsurları ile ilgili görüşlerden bariz bir şekilde öne çıktığı anlaşılmaktadır. Çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; duygusal olarak güvende olmak, huzur ve samimi ortam, karşılıklı sevgi ve saygı, çalışanların kendi aralarında yardımlaşması, hoşgörü, rekabet yerine iş birliği, çalışanlar arası diyalog, çalışanlar arasındaki uyum, empati, herkesin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, profesyonel iş arkadaşları olmak üzere 11 kod halinde sıralandığı, buna göre; duygusal olarak güvende olmak (f=4), huzur ve samimi ortam (f=3), karşılıklı sevgi ve saygı (f=3) unsurlarının katılımcılarca daha çok vurgulandığı görülmektedir. Katılımcıların çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Hoşgörülü kişiler ile çalışmak.” (K3)

“Herkesin görev ve sorumluluklarını bildiği bir sistemde işimi daha iyi yapıp motive olacağımı düşünüyorum.” (K4)

“...profesyonel iş arkadaşları.” (K5)

“...duygusal olarak güvende olmak.” (K6)

“...Empati. Güven duygusu. İş birliği.” (K8)

“Öğretmenlerin birbirleriyle yardımlaşması,” (K9)

“Huzur, güven ve saygının ön planda olduğu her okul ortamı öğretmenleri motive eder.” (K10)

“Karşılıklı saygının olması...” (K11)

“Resmi dilin az olduğu, ev sıcaklığında, çalışanlar arası diyalogun yaygın olduğu...” (K13)

“...mesai arkadaşlarının yardımlaşması.” (K14)

“Birbiriyle uyumlu çalışma arkadaşları, güvenilir ve huzurlu bir ortam.” (K15)

“Samimi bir ortam, karşılıklı sevgi ve saygı olursa o zaman motivasyon daha iyi sağlanır.” (K16)

“Rekabet yerine iş birliğine dayalı çalışma. ...Hoşgörülü saygılı iletişim.” (K18)

Yönetim ve yönetimle ilgili unsurlar teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; adil ve eşitlikçi yönetim anlayışı; çalışanın takdir edilmesi ve destek olunması; bilimsel, güncel konuların yakından takip edilmesi; değerli hissetmek; demokratik yaklaşım; donanımlı okul yöneticileri; görüşlere değer verilmesi; kayırmacılık yapılmaması; ödüllendirilme; yapılan işin önemszenmesi olmak üzere 10 kod halinde sıralandığı, buna göre; adil ve eşitlikçi yönetim anlayışı (f=4) ile çalışanın takdir edilmesi ve destek olunması (f=3) unsurlarının katılımcılarca daha çok vurgulandığı görülmektedir. Katılımcıların yönetim ve yönetimle ilgili unsurlar teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Görüşlerime değer verilmesi yaptığım işin önemszenmesi.” (K2)

“Adalet eşitlik olan kayırmacılığın olmadığı...bir sistemde işimi daha iyi yapıp motive olacağımı düşünüyorum.” (K4)

“Eşitlikçi, demokratik yaklaşım...” (K6)

“...donanımlı bir okul idaresi.” (K7)

“Adalet” (K8)

“...çalışanın takdir edilmesi, çalışana her kademedede destek ve imkân verilmesi.” (K11)

“Bilimsel, güncel konuların yakından takip edilmesi. Öğretmenin ödüllendirilmesi.” (K12)

“İdarecinin desteği.” (K14)

“Okul yönetiminin arkamızda olduğunu bilmek bize güç verecektir.” (K17)

“Adil yönetim anlayışı.” (K18)

Veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; saygı görmek, veli ilgisi ve iş birliği, başarıya odaklı öğrenci profili olmak üzere 3 kod halinde sıralandığı, buna göre; saygı görmenin (f=4) katılımcı öğretmenlerce daha çok vurgulandığı görülmektedir. Katılımcıların veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Saygılı ...kişiler ile çalışmak.” (K3)

“Öğrencilerin öğretmenine karşı saygılı olması.” (K9)

“...saygının ön planda olduğu her okul ortamı öğretmenleri motive eder.” (K10)

“Veli ilgisinin yüksek olması.” (K12)

“...velilerin sorumluluk sahibi olduğu bir iklim bizi daha verimli hale getirir.” (K13)

“Velinin iş birliği ...motive eder.” (K14)

“...başarı odaklı öğrenci profili verimliliği artırır.” (K15)

Fiziki altyapı ve donanım unsurları teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; fiziki şartların uygunluğu ve ferah bir ortam; okulun sosyal aktiviteye uygunluğu; öğretmenin işletme giderleri ile uğraşmaması; yeterli kaynak ve materyal bulunması olmak üzere 4 kod halinde sıralandığı, buna göre; fiziki şartların uygunluğu ve ferah bir ortam (f=2) unsurunun katılımcı öğretmenlerce daha çok vurgulandığı görülmektedir. Katılımcıların fiziki altyapı ve donanım unsurları teması altında yer alan görüşleri aşağıya çıkartılmıştır:

“Ferah, fiziki olarak tam, sosyal aktivite için uygun.” (K1)

“Yeterli kaynak ve materyal.” (K5)

“Fiziki şartların uygun olması.” (K12)

“İşletme giderleri ile öğretmenlerin uğraşmadığı...” (K13)

SONUÇ

Okul iklimine yönelik öğretmen görüş ve beklentilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmada; katılımcı öğretmenlerin deneyimlerinden yola çıkılarak pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin düşüncelerinin ve okul ikliminden beklentilerinin neler olduğu, hangi unsurların bir okul ikliminde bulunmasının öğretmenleri motive edeceği ve iş verimini artıracacağı sorularının cevapları aranmış ve aşağıda belirtilen bulgu ve sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma sonuçlarına göre; pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri; paydaşlar arasındaki ilişkiler (f=22) yönetim ve yönetim anlayışı (f=8) ile okul ortamı ve fiziki altyapı (f=3) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Paydaşlar arasındaki ilişkiler teması altında pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri; paydaşlar arasındaki ilişkilerin güven, hoşgörü ve karşılıklı saygıya dayanması; çalışanların iş birliği, yardımlaşma ve dayanışma içerisinde bulunması; idareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında güçlü ve olumlu bir iletişimin varlığı; herkesin işini severek yapması; paydaşların empati yapmaları; çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri; çalışanlarda aidiyet duygusunun güçlü olması; okulda eğitimciler arasında eğitim dışı konular konuşulmaması olmak üzere 8 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında; paydaşlar arasındaki ilişkilerin güven, hoşgörü ve karşılıklı saygıya dayanması (f=7); çalışanların iş birliği, yardımlaşma ve dayanışma içerisinde bulunması (f=4); idareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında güçlü ve olumlu bir iletişimin varlığını (f=4) pozitif bir okul ikliminde olması gereken özellikler olarak daha sık vurguladıkları görülmektedir. Yönetim ve yönetim anlayışı teması altında pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri ise; yönetimin adil, demokratik ve eşitlikçi olması; kişiler arasında ayrımcılık yapılmaması; herkesin özgürce düşüncesini ifade etmekten çekinmemesi; idare ve öğretmenlerin uyum içinde çalışması; idarecilerin problemleri ötelemek yerine kalıcı adil çözümler üretmeleri; personel arasında iş yükünün eşit olarak dağıtılması; yeniliklere açık ve vizyon sahibi bir idari yapının varlığı şeklinde 6 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcılar bu tema altında pozitif bir okul ikliminde olması gereken özellikler olarak en çok; yönetimin adil, demokratik ve eşitlikçi olmasını; kişiler arasında ayrımcılık yapılmamasını (f=3) vurgulamışlardır. Okul ortamı ve fiziki altyapı teması altında pozitif bir okul ikliminin nasıl olması gerektiğine ilişkin katılımcıların düşünceleri; okul ortamının güvenli olması ile fiziki altyapı, donanım ve sosyal imkanların iyi durumda bulunması şeklinde 2 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcılar bu tema altında okul ortamının güvenli olmasını (f=2); fiziki altyapı, donanım ve sosyal imkanların iyi durumda bulunması (f=1) özelliğine göre daha çok vurgulamışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentilerine ilişkin görüşleri; yönetimle ilgili beklentiler (f=19) çalışma ortamı ile ilgili beklentiler (f=10) ile veli ve öğrencilerle ilgili beklentiler (f=5) olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Yönetimle ilgili beklentiler teması altında araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentileri; idarecilerin öğretmenleri anlaması ve karar alma sürecine dahil etmesi, adil yönetim, huzurlu çalışma ortamı, değerli hissetmek, idarenin eşitlikçi olması, disiplin, idarecilerin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, idarecilerin yeniliklere açık olması, idarecinin yönetmelikleri iyi bilmesi keyfi kararlardan kaçınması, şeffaf yönetim anlayışı olmak üzere 10 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok vurguladıkları okul ikliminden beklentilerinin; idarecilerin öğretmenleri anlaması ve karar alma sürecine dahil etmesi (f=4), adil yönetim (f=4), huzurlu çalışma ortamı (f=4) olduğu görülmektedir. Çalışma ortamı ile ilgili beklentiler teması altında araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentileri ise; öğretmenlerin birbirlerini desteklemeleri, yardımlaşma ve iş birliği yapmaları, karşılıklı hoşgörü, kendine özgü okul kültürü, okula severek gitmek ve mutlu ayrılmak, okulun gelişmiş fiziksel olanaklara sahip olması, öğretmenlerin birbirlerinin görüşlerine saygılı olması, öğretmenlerin sorunlarının çözülmesi ve teknolojik açıdan desteklenmeleri, pozitif, özverili ve anlayışlı bireylerle çalışmak, sınıf düzeninin esnek olması olmak üzere 9 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok vurguladıkları okul ikliminden beklentinin; öğretmenlerin birbirlerini desteklemeleri, yardımlaşma ve iş birliği yapmaları (f=2) olduğu görülmektedir. Veli ve öğrencilerle ilgili beklentiler teması altında da araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminden beklentileri; öğretmen ve öğrencilerin kendilerini duygusal ve fiziksel olarak güvende hissetmeleri, öğrencilerin öğrenmeye etkin katılım göstermeleri, veli-öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimin saygıya dayanması olmak üzere 3 adet kod halinde sıralanmıştır. Buna göre katılımcıların bu tema altında en çok vurguladıkları okul ikliminden beklentinin; öğretmen ve öğrencilerin kendilerini duygusal ve fiziksel olarak güvende hissetmeleri (f=4) olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; hangi unsurların bir okul ikliminde bulunmasının öğretmenleri motive edeceği ve iş verimliliğini artıracığına ilişkin katılımcı görüşleri; çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı ile ilgili unsurlar (f=21), yönetim ve yönetimle ilgili unsurlar (f=15), veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar (f=8) ile fiziki altyapı ve donanım unsurları (f=5) olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Buna göre öğretmenleri motive edeceği ve iş verimliliğini artıracığı umulan ve bir okul ikliminde bulunması gerekli unsurlardan; çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı ile yönetim ve yönetimle ilgili unsurlara ilişkin görüşlerin, veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar ile fiziki altyapı ve donanım unsurları ile ilgili görüşlerden bariz bir şekilde öne çıktığı anlaşılmaktadır. Çalışanlar arası ilişkiler ve iş ortamı teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; duygusal olarak güvende olmak, huzur ve samimi ortam, karşılıklı sevgi ve saygı, çalışanların kendi aralarında yardımlaşması, hoşgörü, rekabet yerine iş birliği, çalışanlar arası diyalog, çalışanlar arasındaki uyum, empati, herkesin görev ve sorumluluklarının bilincinde olması, profesyonel iş arkadaşları olmak üzere 11 kod halinde sıralandığı, buna göre; duygusal olarak güvende olmak (f=4), huzur ve samimi ortam (f=3), karşılıklı sevgi ve saygı (f=3) unsurlarının katılımcılarca daha çok vurgulandığı görülmektedir. Yönetim ve yönetimle ilgili unsurlar teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini

artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşleri ise; adil ve eşitlikçi yönetim anlayışı; çalışanın takdir edilmesi ve destek olunması; bilimsel, güncel konuların yakından takip edilmesi; değerli hissetmek; demokratik yaklaşım; donanımlı okul yöneticileri; görüşlere değer verilmesi; kayırmacılık yapılmaması; ödüllendirilme; yapılan işin önemsenmesi olmak üzere 10 kod halinde sıralanmıştır. Buna göre; adil ve eşitlikçi yönetim anlayışı ($f=4$) ile çalışanın takdir edilmesi ve destek olunması ($f=3$) unsurlarının katılımcılarca daha çok vurgulandığı görülmektedir. Veli ve öğrencilerle ilgili unsurlar teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; saygı görmek, veli ilgisi ve iş birliği, başarıya odaklı öğrenci profili olmak üzere 3 kod halinde sıralandığı, buna göre; saygı görmenin ($f=4$) katılımcı öğretmenlerce daha çok vurgulandığı görülmektedir. Son olarak fiziki altyapı ve donanım unsurları teması altında bir okul ikliminde bulunması öğretmenleri motive edecek ve iş verimliliğini artıracak unsurlara ilişkin katılımcı görüşlerinin; fiziki şartların uygunluğu ve ferah bir ortam; okulun sosyal aktiviteye uygunluğu; öğretmenin işletme giderleri ile uğraşmaması; yeterli kaynak ve materyal bulunması olmak üzere 4 kod halinde sıralanmıştır. Buna göre; fiziki şartların uygunluğu ve ferah bir ortam ($f=2$) unsurunun katılımcı öğretmenlerce daha çok vurgulandığı belirlenmiştir.

Öneriler

Okul iklimine yönelik öğretmen görüş ve beklentilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan araştırmada katılımcı öğretmenlere yöneltilen soruların yanıtlanmasından elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizi sonucunda aşağıda belirtilen öneriler geliştirilmiştir:

Eğitimin paydaşları olan idareciler, öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasındaki ilişkilerin güven, hoşgörü ve karşılıklı saygıya dayandırılması, çalışanların iş birliği, yardımlaşma ve dayanışma konusunda teşvik edilmesi, yine paydaşlar arasında olumlu ve sürekli iletişim kurulması ve bu amaçlarla paydaşlar arasında düzenli toplantılar, sosyal etkinlikler ve etkileşim platformları düzenlenmesi ve bu toplantılarda sorunlar, öneriler ve iyi örneklerin paylaşarak herkesin görüşüne başvurulması,

Okul yönetiminde adil, eşitlikçi, şeffaf ve demokratik bir yönetim anlayışının benimsenmesi, ayrımcılıktan kaçınılması, karar alma süreçlerine çalışanların katılımının teşvik edilmesi,

Okulun fiziksel altyapısı ve donanımı, öğretmenlerin iş verimliliğini artırmak ve motive etmek için iyileştirilmesi, eksiklikler tespit edildiğinde hemen giderilmesi, öğretmen ve öğrencilerin rahat ve uygun bir çalışma ortamına sahip olmalarının sağlanması,

İş birliğine dayalı kendine has bir okul kültürünün oluşturulması,

Öğretmenlerin ve öğrencilerin okulda duygusal ve fiziksel güvenliğinin ön planda tutulması,

Öğrenci ve velilerin eğitim ve öğretime aktif katılımının desteklenmesi ve iletişimin saygı temelinde yürütülmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Aydın, S. (2019). Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini kullanma becerilerinin okul iklimine etkisi (Kocaeli ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Bucak, B. E. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: Yönetimde ast-üst ilişkileri. Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7, 11-27.

Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.

Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(157), 167-180.

Doğan, S. (2012). Lise öğrencilerinin okul iklimi algıları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 55-92.

Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. Ankara: TODAİE Yayınları.

Halpin, A. W. ve Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago.

Hernandez, T. J., & Seem, S. R. (2004). A safe school climate: A systemic approach and the school counselor. *Professional School Counseling*, 7(4), 256-262.

Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. S. Turan (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Akademik Yayınları.

Hoy, W. K., Tarter, C. J. ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Sage

- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz, T. ve Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 9(3), 63-71.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). Eğitim yönetimi. G. Arastaman (Çev. Ed.), Ankara: Nobel Akademik yayınları
- Öztürk, M. ve Zembat, R. (2015). Okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31, 455-467.
- Pepper, K., & Thomas, H. (2002). Making a change: The effects of the leadership role on school climate. *Learning Environment Research*, 5, 155-166
- Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-47.
- Şentürk, M. (2018). Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şişman, M. (2014). Örgütler ve kültürler (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). Eğitim ve okul yönetimi. Yüksel Özden (Ed.), Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı içinde (99-146). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Whitaker, T., Whitaker, B., & Lumpa, D. (2013). *Motivating & inspiring teachers: The educational leader's guide for building staff morale*. New York: Routledge.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.
- Zhang, J. ve Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.