

İLKÖĞRETİM İKİNCİ KADEMESİNDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN OKUL İKLİMİNE İLİŞKİN ALGILARI: ŞUHUT İLÇESİ ÖRNEĞİ

PERCEPTIONS OF TEACHERS IN SECOND PRIMARY EDUCATION REGARDING SCHOOL CLIMATE: THE CASE OF THE DISTRICT

Cengiz ÖZTÜRK

Şuhut Fatih Ortaokulu, Şuhut-Afyon, Türkiye
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3551-5111>

cngzztrk03@gmail.com

Received: November 24, 2022

Accepted: January 11, 2023

Published: January 31, 2023

Suggested Citation:

Öztürk, C. (2023). İlköğretim ikinci kademesinde görevli öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları: Şuhut ilçesi örneği. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education (IJTASE)*, 12(1), 38-52.



This is an open access article under the [CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Öz

Bu araştırmada; Afyon ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, çalıştıkları okulların, okul iklimine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Afyonkarahisar Şuhut ilçe merkezinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan ilköğretim ikinci kademesindeki okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın yöntemini nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış öğretmen görüşme formudur. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizi, içerik analiziyle yapılmıştır. Analiz sonuçlarında direkt ifadelerle yer verilerek desteklenmiştir. İlköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bu araştırmada, öğretmenler, görev yaptıkları okullarda; okul iklimine ilişkin görüşlerini olumlu olarak bildirmişler. Okuldaki görev dağılımlarının okul idaresi tarafından adaletli ve eşit bir şekilde yapıldığını, okulda kendilerini değerli, huzurlu ve güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Okuldaki problem çözme süreçlerinde yer aldıklarını, meslektaşlarıyla işbirliği içerisinde çalıştıklarını, okullarındaki tüm çalışanlara değer verildiğini, bunun motivasyon, aidiyet duygularını arttırdığını ve görevlerinde daha verimli çalışarak başarılı olduklarını, okul idaresinin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemeler yaptığını belirtmişlerdir. Araştırma; Afyon ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, çalıştıkları okulların, okul iklimine ilişkin algılarını ortaya çıkararak olumlu okul ikliminin etkilerinin ne kadar güçlü, sağlıklı ortamlar oluşturduğu öğretmen ifadelerinden anlaşılmıştır.

Anahtar Terimler: Okul iklimi, algı, öğretmen, ilköğretim ikinci kademesindeki okul, içerik analizi.

Abstract

In this study; It is aimed to reveal the perceptions of the teachers working in the secondary schools in the Şuhut district center of Afyon province, regarding the school climate of the schools they work in. The sample group of the research consists of school teachers at the second level of primary education working in the town center of Afyonkarahisar Şuhut in the 2021-2022 academic year. The method of the research is the semi-structured teacher interview form, one of the qualitative research methods. The data of the study were collected with a semi-structured interview form prepared by the researcher. Analysis of research data was done by content analysis. The results of the analysis were supported by giving place to direct expressions. In this research, which was carried out with the participation of teachers working in secondary schools of primary education, the teachers in the schools they work; reported their opinions about the school climate positively. They stated that the distribution of duties at the school was done fairly and equally by the school administration, and they felt valued, peaceful and safe at school. They stated that they took part in problem solving processes at school, they worked in cooperation with their colleagues, all employees in their school were valued, this increased their motivation and sense of belonging, they were successful in their duties by working more efficiently, and they made arrangements in line with the wishes and needs of the school administration. Research; It has been understood from the teacher's statements how strong and healthy the effects of the positive school climate are by revealing the perceptions of the teachers working in the secondary schools in the Şuhut district center of Afyon province about the school climate.

Keywords: School climate, perception, teacher, secondary school, content analysis.

Giriş

Okullar; sosyal yapıları, eğitim işlevleri bakımından ortak özellikler içerirse de tüm okulların ürettiği bir okul iklimi mevcuttur. Okulların bu iklim farklılıkları paydaşları (yönetici, öğretmen) üzerinde farklı etkiler göstermesine sebep olmaktadır. Pozitif bir okul ikliminde paydaş olanlar kendilerini önemli hisseder, akademik başarı daha yüksek çıkar, paydaşların okula adanmışlığı artar, güven ortamı içinde paydaşlar yüksek düzeyde iletişim ve yardımlaşma özelliğine sahiptir. Negatif bir okul ikliminde yöneticiler öğretmen sorunlarına kayıtsız, öğretmen arasında güvensiz, yönetici ve öğretmenler arasında dostane olmayan bir ilişki, yetersiz bir iletişim şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde okul iklimi, okuldan okula değişim gösteren, okul içi ve dışındaki tüm paydaşların (öğretmen, yönetici, okul personeli ve öğrenci) sosyal bağlarını ve ilişkilerini, okuldaki eğitsel ve yönetsel süreçlere katılımlarını, fiziksel ve duygusal güvenliklerini, organizasyon yapılarının toplam kalitesini ve karakterini yansıtan, bu mekanizmaların nasıl işlediğini ortaya koyan bir göstergeler bütünü olarak tanımlanabilmektedir.

Okul iklimi genel anlamda okulun kurumsal yapısını, iş bölümü içerisindeki otoriteyi ve sorumluluk bağlamında ortak bir amacı oluşturan kurumsal faaliyetleri ifade eder. Birer örgütsel yapı olan okullarda ise eğitime dair tüm unsurların; fiziki koşulların, donanımların, materyallerin, insan kaynağının ve bizzat eğitimin/öğrenme-öğretme süreçlerinin tüm yönlerini yönetmek ve koordine etmek gibi işlevler, okul iklimi açısından ön plana çıkmaktadır.

Bu bağlamda, okul iklimi çalışmalarında örgüt yapısını oluşturan tüm bileşen ve paydaşları destekleyip güçlendirmek için şeffaflık, aidiyet, ilişkiler, karar alımına katılım, iş birliği, güven, adalet, ortak hedef, motivasyon ve inisiyatif alma gibi iç güçlerini harekete geçirmektir

Okulda algılanan, ortamının kalitesi olarak tanımlanan okul iklimi, paydaşların oluşturduğu kolektif algı oluşturmaktadır. (Hoy ve diğ., 1991). Yorumlanması ve değerlendirilmesi okul iklimi, okuldaki tüm paydaşların okula dair algıların bütünüdür (Ellis, 1988).

Okullar, öğrencinin öğrenmesine odaklanmış, yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve diğer paydaşlarla belirli bir işbirliği içinde çalışılan bütünsel yapılardır. İş birliğini zorunlu kılan bu yapıda okul iklimini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır.

Shann (1999)'a göre; okul iklimini etkileyen temel faktörler; öğretmenlerin meslektaşlarıyla ilişkileri ve öğrencilerin birbiriyle işbirliği okul müdürünün destekleyici ve demokratik davranışlardır. Sackney'in (1998) okul iklimi etkileyen unsurları şöyle sıralamıştır:

Okul müdürlerinin insani ilişkiler yönünden güçlü olduğu, öğretmenler açısından bakıldığında babacan tavırları gözlenmektedir.

Okul ikliminin belirlenmesinde yönetici öğretmen okul veli okul çalışanı algılarına dayalı olarak belirlenir. Sonuç olarak bu paydaşların tamamına veya ayrı ayrı paydaşlara dair uyarlanmış anketler mevcuttur. Bu araştırmaya karar verirken güvenilirliği yüksek olması açısından yalnızca öğretmenlere ve ilköğretim ikinci kademesindeki okul düzeyinde görev yapan öğretmenler olması amaçlanmıştır.

Bu araştırma; Afyon ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, çalıştıkları okulların, okul iklimine ilişkin algılarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Hayatımızın büyük kısmının geçtiği okullarda, bireylerin toplum içerisinde uyumlu bir şekilde yaşamalarını sağlamak ve hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan temel bilgi ve becerileri kazandırmaya çalışılmak hedeflenen amaçlardandır. Bu amaçlara en etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak başarılı ve verimli eğitim-öğretim faaliyetleri mümkündür. Bu da nitelikli, sağlıklı ve olumlu bir okul iklimine sahip olmakla mümkündür. Okul ikliminin paydaşı olan çalışanlar davranışlarının anlaşılmasına ve sorunlarının çözümlenmesine ihtiyaç duyar. Okul yönetimi alanında yapılacak olan uygulamalara yön vereceği, aynı zamanda etkili eğitim ve öğretim faaliyetleri düzenleyebileceği ortamlar hazırlanmasını ister. Araştırmanın problem cümlesini, Afyon ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları nelerdir? oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin;

1. Okullarındaki paydaşlar (idare, öğretmen) arasındaki iletişime yönelik görüşleri nelerdir?
2. Okullarında, idarenin; öğretmenlerin görev dağılımları (ders dağıtımı, nöbet vb.) yapılırken tutumlarına dair görüşleri nelerdir?
3. Okullarında karar alma süreçlerinde görüşlerinin alınıp alınmadığı ve bu sürecin öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Okullarında, her çalışanı değer açısından bir zenginlik olarak kabul edip ötekileştirilmeyen bir ortam olduğuna yönelik görüşleri nelerdir?
5. Okul kaynaklarından eşit miktarda yararlanıp yararlanmadıklarına yönelik görüşleri nelerdir?
6. Okulda problem çözme süreçlerinde öğretmenlerin katılımı konusundaki görüşleriniz nelerdir?
7. Okulun her öğretmenin okula girerken mutlu, huzurlu olup olmadığı ve bu durumun okul içinde ve dışında yansımalarına ilişkin görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Afyonkarahisar ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin görüşlerini inceleyebilmek için yapılan araştırmadan elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğidir. Benzer konularda farklı insanlardan aynı bilgilerin alınması amaçlanır (Patton, 1987). Veriler toplanırken katılımcıları yönlendirmeyen açık uçlu sorular yer alır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği araştırmacıya önceden hazırlanmış görüşme formuna dayalı karşılaştırılabilir ve sistematik bilgi sunması nedeniyle kolaylık sağlar (Yıldırım ve Şimşek 2004).

Çalışma Grubu

Araştırma Afyonkarahisar ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan dört ilköğretim ikinci kademesindeki okulda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu dört farklı kurumu temsil edecek sınırlı sayıda 12 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada benzeşik örneklem kullanılmıştır. Benzeşik (homojen) örnekleme: Evrende araştırma problemiyle ilgili belirli alt bir grubu tanımlamak amacıyla küçük, benzeşik bir örneklem oluşturmaktır (Patton, 1987). Araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlere ait demografik bilgiler

	Bağımsız Değişken	n
Cinsiyet	Kadın	7
	Erkek	5
	Toplam	12
Yaş	20-25	1
	25-29	11
	30-39	11
	40-49	11
	50-59	11
	60 veya daha büyük	11
Kıdem	1-5 yıl	6
	5-10 yıl	6
	10-20 yıl	6
	20 yıl ve üzeri	6
Eğitim Düzeyi	Lise	11
	Önlisans	11
	Lisans	11
	Yüksek lisans	1

Araştırmaya katılan 12 öğretmenin 7’si kadın, 5’i erkektir. Öğretmenlerin yaşlarına bakıldığında; sadece 1’i 25-29, 11’i 30-39 yaş arasındadır. Öğretmenlerin; 6’sı 5-10 yıl, 6’sı 10-20 yıl arası öğretmenlik yaptığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine bakıldığında; 11’i lisans ve

sadece 1'inin yüksek lisans eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. Elde edilen veriler örneklem grubunun genç yaş grubunda olduğu, öğretmenlikte geçen sürelerine bakıldığında en az 5 ve en fazla 20 yıllık tecrübeye sahip olduğu, öğretmenlerin neredeyse tamamının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler benzer yaş ve kıdeme sahiptir.

Verilerin toplanması

Görüşme formu hazırlanırken öncelikle konuyla ilgili ayrıntılı literatür taranmış, görüşme formunun geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak adına alanında uzman akademisyenin görüşleri alınmıştır.

Verilerin toplanması için öğretmenlere araştırmanın amacı açıklanmış; araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, araştırma sürecinde elde edilen tüm bilgilerin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin görüşleri belirtilirken gerçek isimleri kullanılmamış ve öğretmenler Ö1, Ö2, Ö3 şeklinde sembolik harflerle kodlanmıştır. Sosyodemografik form ve öğretmenlere yönelik yarı yapılandırılmış açık uçlu soru formuyla öğretmenlerle yüz yüze görüşülerek kişisel bildiriye dayalı olarak veriler toplanmıştır.

Görüşme formunda yer alan sorular şunlardır:

1. Okulunuzdaki paydaşlar (idare, öğretmen) arasında iletişimi nasıl buluyorsunuz?
2. Okulunuzda görev dağılımları (ders dağıtımı, nöbet vb.) yapılırken idarenin tutumları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
3. Okulunuzda karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşü alınır mı, bu sizleri nasıl etkiler?
4. Okulunuzda her çalışanı değer açısından bir zenginlik olarak kabul edip ötekileştirilmeyen bir ortam olduğunu düşünüyor musunuz?
5. Öğretmenlerin okul kaynaklarından eşit miktarda yararlanıp yararlanmadığı konusunda fikirleriniz nelerdir?
6. Okulda problem çözme süreçlerinde öğretmenin dahil edilip edilmediği konusundaki görüşleriniz nelerdir?
7. Okulun her öğretmeni okula girerken mutlu, huzurlu mudur? Bu durumun okul içinde ve dışında yansımaları olduğunu düşünüyor musunuz?

Verilerin analizi

Öğretmenlerle yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılan görüşmelerden elde edilen veriler kontrol edilerek; betimsel analiz ile yorumlanmıştır. Betimsel analiz elde edilen verilerin, önceden belirlenmiş bir temaya göre özetlenip yorumlanmasıdır. Veriler görüşme sırasında yarı yapılandırılmış formda yer alan sorularla ortaya çıkan temalara göre düzenlenebilir. Betimsel analizde, görüşme yapılan bireylerin görüşlerini daha etkili bir şekilde yansıtmak için doğrudan ifadelerle yer verilir. sistematik bir şekilde betimlenir.

BULGULAR

Bu bölümde ilköğretim ikinci kademesindeki okulda görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmelerde toplanan nitel veriler analiz edilerek elde edilen bulgular ve bulguların yorumları yer almaktadır. Bu bölüm temalar ortaya konularak bulgular verilmiştir. Temalarda elde edilen bulgular, doğrudan öğretmenlerden alınan ifadelerle desteklenmiştir. Doğrudan yapılan alıntılarda, görüşme yapılan öğretmenlerin gerçek isimleri yerine, öğretmenlerin adları araştırmacının verdiği kodlarla belirtilmiştir. İlk olarak öğretmenlere araştırmanın birinci alt probleminde yer alan “Okulunuzdaki paydaşlar (idare, öğretmen) arasında iletişimi nasıl buluyorsunuz?” sorusuna ilişkin görüşleri sorulmuştur.

Öğretmenlere okullarındaki idare ve öğretmen arasındaki iletişime yönelik görüşleri sorularak, öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen ve idare arasındaki iletişimi nasıl algıladıkları belirlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlerin görüşlerine dayanarak okullarındaki iletişime ilişkin görüşleri analiz edilerek, analiz edilen temanın bulguları “Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen ve idare iletişimine ilişkin görüşleri” başlığı altında Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin okullarındaki öğretmen ve idare iletişimine ilişkin görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Samimi	1	8,33	Ö1
Çok iyi	5	41,67	Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö8
İyi	2	16,67	Ö2,Ö9
Olumlu	2	16,67	Ö7,Ö11
Düzenli	1	8,33	Ö10
Sağlıklı	1	8,33	Ö12

Tablo 2 incelendiğinde öğretmen ve idare iletişiminin 1 öğretmen (%8,33) samimi, 5 öğretmen (%41,67) çok iyi, 2 öğretmen (%16,67) iyi, 2 öğretmen (%16,67) olumlu, 1 öğretmen (%8,33) düzenli, 1 öğretmen (%8,33) sağlıklı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin bireysel ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

Ö1: *Okulumuzda öğretmenler ve idare arasında samimi bir iletişim vardır.*

Ö2: *Genel anlamda iletişim sorunu yaşamıyorum. Herkes işini yaptıktan sonra kimsenin kimseye sorun çıkaracağına inanmıyorum. Yeter ki; çalışma arkadaşları samimi olsun.*

Ö3: *Okulumuz küçük olduğundan dolayı idare ve diğer öğretmenlerle aramız çok iyi.*

Ö4: *İletişim gayet iyi, okul iş ve işlemlerin yapılması açısından herkes kendi görev ve sorumluluğunu yerine getirmesi sebebiyle olması gereken koordinasyon yürütülmektedir.*

Ö5: *Okul müdürü öğretmenleri ilgilendiren her türlü konuda toplantı yapıp haberdar edip fikir almaktadır. Müdürümüz iyi bir dinleyici, anlayışlı ve çözüm odaklıdır. Öğretmenler arasındaki iletişim oldukça iyidir. Saygı sınırlarında kaldığımız sürece herhangi bir sıkıntı yoktur.*

Ö6: *Okulda etkili bir iletişimin sağlanabilmesi için en büyük etkenin idare olduğunu düşünüyorum. Okul idarecilerinin doğru iletişim dilini kullanması okuldaki öğretmenlere de olumlu yansımaktadır Bu da idare öğretmen arasındaki çalışma uyumuna olumlu yönde katkı sağlamaktadır Okulumuzdaki iletişimin paydaşlar arasında çok iyi olduğu söylenebilir.*

Ö7: *İdarecilerimiz öğretmenlerimize değer vermektedir. Düşüncelerimizi sorarak yol yöntem çizmektedir. Öğretmenlerimize aile olduğumuzu hissettirmektedir ve olumsuz olaylarda arkamızda durmaktadırlar. Bu durum okula severek gelmemizi güvenli olduğumuzu hissettirmektedir. Okulumuzun tüm personeli ekip ruhu taşıdığı için ve bu ekibin bir parçası olmaktan mutluluk duydukları için iletişimleri hoşgörülü çerçevesindedir ve olumlu bir iletişim söz konusudur.*

Ö8: *Okulumuzda oldukça iyi bir iletişim var.*

Ö9: *Genel anlamda iletişim sorunumuz yok.*

Ö10: *İletişimin gayet ılımlı ve düzenli olduğunu düşünüyorum.*

Ö11: *İdare öğretmen arasındaki iletişimin olumlu olduğunu düşünüyorum. İdare fikirlerimize değer vermektedir. Konuyu çok rahat bir şekilde idarecilerimiz de paylaşabiliyoruz.*

Ö12: *Okulumuz idare ve öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim kurulmuştur. Öğretmenlerin birinci alt probleme verdikleri cevaplara bakıldığında; okuldaki idare-öğretmen iletişimini olumlu duygularla tanımladıkları görülmektedir. Ayrıca okul idaresinin okuldaki etkili iletişimin kurulmasında en etkin paydaş olduğu, yaşanan olaylardaki tutumuyla, öğretmene olan desteğiyle, aidiyet duygusu oluşturarak çalışma uyumunu sağladığı belirtilmiştir.*

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlere “Okulumuzda görev dağılımları (ders dağıtımı, nöbet vb.) yapılırken idarenin tutumları hakkındaki görüşleriniz nelerdir?” sorusuyla okul idaresinin görev dağılımı yaparken tutumu belirlenmek istenmiştir. Buna göre öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Okulumuzda görev dağılımları (ders dağıtımı, nöbet vb.) yapılırken idarenin tutumları hakkında görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Adaletli	8	66,69	Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö8, Ö10,Ö11
Eşit	2	16,67	Ö1,Ö5,
İnsancıl	2	16,67	Ö9,Ö12

Tablo 3 incelendiğinde okuldaki görev dağılımı yapılırken idarenin tutumunu 8 öğretmen (%66,69) adaletli, 2 öğretmen (%16,67) eşit, 2 öğretmen (%16,67) insancıl olarak belirtmiştir. Bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

Ö 1: Okulumuzda görev dağılımı katılımcı bir şekilde yapılır. İdare tüm öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek eşit bir dağılım yapar.

Ö 2: Bu tür durumlarda adil olmaya çalışıldığını biliyorum. Huzursuz bir durum olmadığına göre adalet vardır. Çünkü adaletin olmadığı yerde huzursuzluk olacağına inanıyorum.

Ö 3: Okulumuzda idare tarafından ders dağıtımı nöbet veya diğer görevlerde hakkaniyete uyuluyor. Kişilerin özel durumlarına göre ayarlamalar yapılarak herkes memnun ediliyor.

Ö 4: Okulumuzdaki görev dağılımları gayet adaletli bir şekilde yürütülmektedir. Aksi durum söz konusu değildir Bu da okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Ders dağıtımında olabildiğince eşit ve nöbet konusunda da. Okulumuz için en verimli fayda sağlanacak şekilde tutum ve davranışlar mevcuttur.

Ö 5: Öğretmeni ilgilendiren herhangi bir kararda görüşümüz alınmaktadır. Azami miktarda öğretmen memnuniyeti gözetilmektedir. Eşitlik ve adaletin sağlanmaya çalışılması beni memnun etmektedir. Bu da okula karşı güven duygumu olumlu etkiler.

Ö 6: Bu tür görev dağılımları yapılırken en önemli etken adaletli olmaktır. Aynı zamanda bazı durumlarda öğretmenlerin hayatlarından kaynaklanan konularda pozitif ayrımcılık yapılması da gereklidir. Bu pozitif ayrımcılığın kötüye kullanılmaması önemlidir. Bu konudaki tutumları öğretmenleri ve etkilemektedir. Şimdiye kadar çalıştığım en adaletli okul şu anki okulumdur.

Ö 7: Okul İdaresi öğretmenlerimizin görüşlerini özel durumlarını göz önüne alarak ders programı ve nöbet listesi hazırlamaktadır.

Ö 8: Okulumuzda görev dağılımı yapılırken idareimiz öğretmenlerin görüşlerini görüşlerini alarak adaletli şekilde görev dağılımı yapmaktadır.

Ö 9: Okulumuzdaki görev dağılımları ders programlarında insancıl olması.

Ö 10: Adaletli görev dağılımı yapıldığında idarenin tutumu öğretmen motivasyonunu olumlu yönde etkiler

Ö 11: Ama nöbet dağılımı yapılırken bizim fikirlerimiz alınmaktadır. Bütün öğretmenlere adil davranılmaktadır.

Ö 12: İdareimiz ders dağılımı yaparken bizlerin boş ders saatlerini bizim yararımıza ve ilettiğimiz özel durumlar göre (sağlık, eğitim, başka okul dersleri vb.) göre düzenler.

Öğretmenler okullarındaki görev dağılımlarına ilişkin idarenin tutumunda en fazla adalet konusuna vurgu yapmış. Okul idaresinin tutumunu insancıl ve eşitliğe dayalı bulduklarını bu durumun kendilerini daha güvende hissetmelerini ve çalışmalarında motive olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmadaki üçüncü alt problemde öğretmenlere “Okulunuzda karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşü alınır mı, bu sizleri nasıl etkiler?” sorusuyla okuldaki karar alma süreçlerinde öğretmenlerin görüşlerine değer veriliyor mu bu süreçte öğretmenin aktif görev alıp almadığı, öğretmenlerin görüşlerinin alınıp alınmadığında hissettikleri belirlenmek istenmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin görüşlerine dayanılarak elde edilen sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin, okullarında karar alma süreçlerinde görüşlerinin alınıp alınmadığı ve bu sürecin öğretmenler üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Genellikle	3	25	Ö1,Ö10,Ö11
Ara sıra	1	8,33	Ö2
Her zaman	8	66,67	Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö12
İstekli	1	8,33	Ö1
Huzurlu	1	8,33	Ö3
Değerli hissetme	3	25	Ö5,Ö7,Ö12
Başarı	1	8,33	Ö6
Olumlu	4	33,34	Ö4,Ö8,Ö10,Ö11
Olumsuz	2	16,67	Ö2,Ö9,

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin okullarında karar alma süreçlerinde görüşlerinin alınıp alınmadığıyla ilgili 3 öğretmen (%25) genellikle, 1 öğretmen (%8,33) ara sıra, 8 öğretmen (%66,67) her zaman olarak belirtmiştir. Bu sürecin öğretmenler üzerindeki etkileriyle ilgili 1 öğretmen (%8,33) okula daha istekli geldiğini, 3 öğretmen (%) kendini değerli hissettiğini, 1 öğretmen (%8,33) okul başarısını arttırdığını, 4 öğretmen (%33,34) olumlu etkileri olduğunu, 2 öğretmen (%16,67) bazı konularda fikir alınmadığı, alınan kararların uygulanmadığı gibi olumsuz görüş belirtmiştir. Bu konudaki ifadeler şu şekildedir:

Ö 1: *Öğretmenlerin görüşleri genellikle alınır. Öğretmenler kendi fikirleri doğrultusunda alınan bu kararları uygulamadan daha isteklidir.*

Ö 2: *Öğretmen görüşleri belli başlı konularda alınır. Alınmadığı durumlarda olur. Mesela seçmeli dersler konusunda fikir alınmadan dersler veriliyor. İstisare ile yapılmayan her iş ortamı olumsuz etkiler.*

Ö 4: *En ufak bir olay veya farklı bir durum olsa dahi idareye görüşlerimizi alır ve ortak karar doğrultusunda yapılır. O yüzden öğretmenler daha rahat ve huzurlu bir ortamda çalışıyoruz.*

Ö 5: *Kesinlikle alınır. Hatta okul iklimi öyle bir sistemleşmiş ki; idarenin öğretmenleri ilgilendiren kararlar alma noktasında mutlaka görüşü dikkate alınır. İdare tarafından Öğretmenleri idarenin önemsiyor oluşu okul ikliminde bizlere ve öğrencilerimize olumlu yansımaları görülmektedir. Okulumuzda çok toplantı yapılıyor. Bunun sebebi bizleri ilgilendiren küçük bir şey bile olsa görüşümüzün alınması hassasiyetidir. Bu da bizlere değer verildiği hissini oluşturuyor. Okulumda öğretmen olarak kendini değerli hissediyorum.*

Ö 6: *Okulumuz ile ilgili verilmesi gereken kararlar sürecinde her zaman öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Öğretmenlerin okul ile ilgili bütün süreçlere dahil edilmesi öğretmenleri hep olumlu yönde etkilemiş ve okulun başarısına katkı sağlamıştır.*

Ö 7: *Okulumuzda ortak karar alınarak işler yürümektedir. Bu durum öğretmenlerimizin okula bağlanmasını sağlamaktadır. Okulumuzdan kendimizi değerli hissetmemizi sağlamaktadır.*

Ö 8: *Okulumuzla ilgili karar alınırken Okulumuzun personelinin kararı görüşü alınır. Bu durum öğretmenlerimize aidiyet duygusu kazandırarak okula karşı tutumumuzu olumlu etkiler.*

Ö 9: *Öğretmenlerin görüşü alınıyor. Ancak uygulama noktasında sıkıntılar olabiliyor.*

Ö 10: *Okulumuzda karar alma süreçlerinde tüm öğretmenlerin görüşlerinin alınmasına özen gösterilir. Bu durum personelin karar alma sürecine katılması sebebiyle olumlu bir durumdur.*

Ö 11: *Okulumuzda karar alma süreçlerinde bütün öğretmenlerin görüşleri alınmaktadır. Bu durum olumlu bir atmosfer oluşturmaktadır.*

Ö 12: *Karar alma süreçlerinde idareміz yerine göre uzun veya kısa toplantılarla öğretmenleri sürece dahil eder. Kararların hep birlikte alınması değer verildiğimizi hissettiriyor.*

Öğretmenlerin, okullarındaki karar alma süreçlerinde görüşlerinin alınıp alınmadığı ile ilgili çoğunluğu her zaman alındığını genel olarak da görüşlerine değer verildiğini belirtmişlerdir. Kendilerini değerli

hissettikleri için huzurlu olduklarını, çalışmalarında daha istekli olduklarını ve başarılı olduklarını daha çok olumlu duygular hissettiklerini belirtmişlerdir. Bir öğretmen ise alınan bazı kararların uygulanma noktasında olumsuz görüş belirtmiştir.

Araştırmadaki dördüncü alt problemde öğretmenlere “Okulunuzda her çalışmanı değer açısından bir zenginlik olarak kabul edip ötekileştirilmeyen bir ortam olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuyla okulun çalışma ortamındaki atmosferle ilgili düşüncelerinin saptanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin görüşlerine dayanılarak elde edilen sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin okullarında, her çalışmanı değer açısından bir zenginlik olarak kabul edip ötekileştirmeyen bir ortam olduğuna yönelik görüşleri

	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	11	91,67	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12
Kısmen	1	8,33	Ö5

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin okullarında, her çalışmanı değer açısından bir zenginlik olarak kabul edip ötekileştirmeyen bir ortam olduğuna yönelik 11 öğretmen (%91,67) evet, 1 öğretmen kısmen(%8,33) olarak görüş bildirmiştir. Bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

Ö 1: Kesinlikle düşünüyorum.

Ö 2: Okulmdan her çalışan kendisine has özellikleriyle ortamın zenginliğidir. Herkesi olduğu gibi kabul etmeye çalışırım.

Ö 3: Evet kesinlikle öyle düşünüyorum. Görüş farklılıkları bizim için birer zenginliktir.

Ö 4: Kesinlikle düşünüyorum. Çünkü okul ortamı bilgisayarın parçaları gibidir. Eğer bir parça eksik olursa ya da görevini tam yerine getiremez ise; okul ortamını verimi düşer ya da biter. Bu sebeple okulumuzdaki yardımcı personele kadar değer verilir.

Ö 5: Öğretmenlerin hepsi farklı karakterdeler. Herkesin her konuda fikri var. Ayırtırmaya çalışan bireyler var. Fakat normal çoğunluk onlara kulağımı tıkadığı için sorun yok.

Ö 6: Kesinlikle düşünüyorum. İnsan yapı bakımından her biri diğerinden farklı bireylerdir. Her öğretmenin de çalışma stili, kapasitesi birbirinden farklıdır. Öğretmenlerin ve diğer çalışanların her birinin bir değer olarak kabul edilmesi okulun işleyişine olumlu katkı sağlar. Hem öğretmen hem diğer çalışanların okul ikliminden dışlanmasına önler.

Ö 7: Kesinlikle evet. Eğitim personelinde hizmetli personeline kadar herkese değer veren bir idaremiz var.

Ö 8: Kesinlikle evet. Her zaman bir ekibin parçası olduğu düşüncesi olmakta, çalışmalarını da o yönde olumlu etkilemektedir.

Ö 9: Evet okulumuzda ayrımcılık yoktur.

Ö 10: Personel arası zaman zaman uyumsuzluk veya görüş ayrılığı olması gayet normal bir durum olarak kabul edildiğinden durum hiç bir zaman ötekileştirme boyutunu ulaşmamıştır.

Ö 11: Okul ortamımızda her çalışan değerlidir.

Ö 12: Evet her çalışan değerlidir ve saygı duyulmayı hak eder.

Öğretmenlerin çoğunluğu okullarında, her çalışmanın değerli olduğunu ve okul ortamının ötekileştirmeyen bir ortam olduğunu, yapısal anlamda farklı bireylerin bir arada olmasına rağmen her bir bireyin bir değer olarak kabul edildiği için okulun çalışma ortamının verimli olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmadaki beşinci alt problemde öğretmenlere “Öğretmenlerin okul kaynaklarından eşit miktarda yararlanıp yararlanmadığı konusunda fikirleriniz nelerdir?” sorusuyla okuldaki kaynakların adaletli dağıtımı yapıp yapılmadığı, okul idaresinin tüm branşlara aynı imkânı sağlayıp sağlamadığı

belirlenmek istenmiştir. Bu öğretmenlerin görüşlerine dayanılarak elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin okul kaynaklarından eşit miktarda yararlanıp yararlanmadığı yönelik görüşleri

	<i>f</i>	<i>%</i>	Katılımcılar(K)
Yararlanır	11	91,67	Ö1,Ö2,Ö3,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12
Yararlanmaz	1	8,33	Ö4

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin okul kaynaklarından eşit miktarda yararlanıp yararlanmadığı ile ilgili 11 öğretmen (%91,67) yararlanır, 1 öğretmen (%8,33) yararlanmaz olarak görüş bildirmiştir. Bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

Ö 1: *Okul kaynaklarını her öğretmenin eşit miktarda kullanabileceği şekilde düzenlenir.*

Ö 2: *Öğretmenler branşları doğrultusunda okul kaynaklarından istediği ölçüde yararlanabiliyor.*

Ö 3: *İdare tarafından sağlanan kaynakları eşit bir şekilde yararlanabiliyoruz. Fakat devlet tarafından veya ilçe bazlı kaynaklardan eşit bir şekilde yararlanamıyoruz.*

Ö 4: *Okulumuzun imkânları dâhilinde okul kaynaklarından eşit şekilde yararlanıldığı söylenemez. Bunun nedeni bütçenin başka branşlara daha fazla harcamaya ihtiyaç duyulmasından.*

Ö 5: *Kendi branşında ihtiyacım olan materyallere sahibim. Herhangi bir sorun olduğunda okul idaresiyle paylaşabiliyorum. Çözüm konusundaki iyi niyeti hissettiğim için okulunda eşitlik ve adalet konusunda herhangi bir kaygım yok.*

Ö 6: *Okul imkânları dâhilinde bütün öğretmenler okulun kaynaklarından eşit bir şekilde yararlanmaktadır. Bu eşitliğin sağlanmasının sebebi de okul idaresidir. Okul idaresinin adaletli, bütün öğretmenlere eşit mesafeli ve öğretmenlerin ve öğrencilerin yararını gözetten bir tutuma sahip olması okul çalışma ortamında çok önemli bir faktördür. Bu aynı zamanda öğretmenleri motive eder ve çalışma isteklerini artırır.*

Ö 7: *Tüm öğretmenlerimiz okul kaynaklarından eşit miktarda yararlanmaktadır.*

Ö 8: *Tüm öğretmenlerimiz okul kaynaklarından eşit miktarlarda yararlanır.*

Ö 9: *Herkes eşit miktarda faydalaniyor.*

Ö 10: *Öğretmenler kaynaklardan eşit oranda yararlanabiliyor.*

Ö 11: *Bütün öğretmenlerimiz okulun imkânlarından eşit olarak yararlanır.*

Ö 12: *Öğretmenler imkânları birlikte kullanabilirler.*

Öğretmenlerden bir kişi hariç hepsi okul imkânları doğrultusunda okul kaynaklarından eşit miktarda yararlandığını, okul idaresinin bu konuda adaletli ve iyi niyetli olduğunu belirtmiştir. Bu durumun okuldaki çalışma ortamında öğretmenleri motive edici çok önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. 1kişi ise bütçenin başka branşlara daha fazla harcadığını belirtmiştir.

Araştırmadaki altıncı alt problemde öğretmenlere ‘‘ Okulda problem çözme süreçlerinde öğretmenin dâhil edilip edilmediği konusundaki görüşleriniz nelerdir?’’ sorusuyla okulda öğretmenin fikirlerine saygı duyulup duyulmadığı ve değer verilir verilmemesi, öğretmen süreçte aktif mi belirlenmek istenmiştir. Bu görüşlerden elde edilen bilgiler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Okulda problem çözme süreçlerinde öğretmenin dâhil edilip edilmediği konusundaki görüşleri

	<i>f</i>	<i>%</i>	Katılımcılar(K)
Genellikle	11	91,67	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö10,Ö11,Ö12
Ara sıra	1	8,33	Ö9

Tablo 7 incelendiğinde okulda problem çözme süreçlerinde öğretmenlerin sürece dahil edilip edilmediğine ilişkin 11 öğretmen (%91,67) genellikle, 1 öğretmen (%8,33) olarak görüş bildirmiştir. Bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

Ö 1: Problem çözüm süreçlerine genellikle tüm öğretmenler dahil edilir.

Ö 2: Öğretmenin dahil edilmediği bir konunun çözüme kavuşacağına inanmıyorum. Bunun için mümkün mertebe öğretmenler konuyla ilgili olmalıdır. Gerektiği kadar görüşler alınır.

Ö 3: Genel itibariyle tüm olaylarda öğretmenlerin görüşleri alınır. Özel veya gizli durumlarda ilgili kişilerin görüşleri alınır. Ve bu süreç birlikte yönetilir.

Ö 4: Okulumuzda hangi konuyla ilgili olursa olsun problem çözme aşamasında fikirlerimiz alınır. Bunun değerli olduğunu hissediyoruz. Bazı durumlarda ise okuldaki problem hangi alanlarda ise o alanın öğretmenlerinden düşünceleri alınır ve dahil edilir. Yani yerine ve zamanına göre, duruma, olaya göre bu durumda farklılıklar gösterebilir.

Ö 5: Okulda herhangi bir problemle karşılaşırsa bilgi alışverişinde bulunulur. Öğretmen genellikle konuya dahil ediliyor. Eğer bir problem varsa idare herkesin fikrini, çözüm önerisini dinliyor ve çoğunluk kararına uyguluyor.

Ö 6: Okulda yaşanan problemler çoğunlukla idare, öğretmenler ve rehberlik servisi işbirliği ile çözülen süreçler olduğu için öğretmenlerin problem çözme süreçlerine dâhil edilmesi hem problemin çözümünü kolaylaştırıyor hem de ayrı ya da benzer problemlerin ortaya çıkmasını önüyor. Bizim okulumuzda öğretmenler etkin bir şekilde problem çözme süreçlerine dahil edilmektedir.

Ö 7: Öğretmenlerin fikirlerine saygı duyulan bir okulda görev yapmaktayım. Gerek okul-öğretmen gerek veli-öğrenci ile ilgili çıkan pürüzler de çözüm sürecinde öğretmenin fikri alınır. Çözüme ulaşılır.

Ö 8: Problem çözme süreçlerinde tüm görüşler değerlendirilir. Öğretmenlerin problem çözme süreçlerinde görüşleri alınır ve değerlendirilir. Her öğretmenin görüşüne önem verilir.

Ö 9: Problemleri çoğunlukla kendi aramızda öğretmen arkadaşlarımızla birlikte çözüyoruz

Ö 10: Problem çözme süreçlerinde okul idaresi çözüm sürecine tüm öğretmenleri dahil etmeye çalışır. Bu süreçte idare, problemi çözebilecek konunun uzmanı öğretmenin görüşlerini daha fazla önemsemektedir ve bu durumda olumlu bir durumdur.

Ö 11: Okulda herhangi bir sorun öğretmenlerin işbirliği içerisinde ele alınır, çözüme ortak bir kararla ulaşılır.

Ö 12: Okulda öğretmenler küçük problemleri kendi aralarında halleder. Kendi problemlerini rahatlıkla okul idaresiyle paylaşırlar. Problem mutlaka çözülür. Bu durum öğretmeni her zaman güvende hissettirir.

Öğretmenlerin okulda problem çözme süreçlerinde öğretmenin kendisiyle ilgili olan sürece genellikle dahil edildiği, bu durumun problemin çözümünü kolaylaştırdığı, benzer problemlerin çıkmasını önlediği, öğretmenlerin karşılaştığı problem durumunda yalnız kalmayacağını hissettiği için kendini güvende hissettiği belirtilmiştir.

Araştırmadaki yedinci alt problemde öğretmenlere “ Okulun her öğretmeni okula girerken mutlu, huzurlu mudur? Bu durumun okul içinde ve dışında yansımaları olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusu sorularak okul ikliminin nasıl olduğu belirlenmek istenmiştir. Yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Okulun öğretmenlerinin okula girerken mutlu huzurlu olup olmadığı ve bu durumun okul içinde ve dışında yansımalarının olup olmadığı görüşü

	f	%	Katılımcılar(K)
Her zaman	9	75	Ö1,Ö3,Ö4,Ö6,Ö7,Ö8, ,Ö11,Ö12
Genellikle	3	25	Ö2,Ö5, Ö10
Evet	11	91,67	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö11,Ö12
Hayır	1	8,33	Ö10

Tablo 8 incelendiğinde Okulun öğretmenlerinin okula girerken mutlu huzurlu olup olmadığına yönelik 9 öğretmen (%75) her zaman 3 öğretmen (%25)'de genellikle mutlu, huzurludur diye görüş belirtmiştir. Ayrıca bu durumun okul içinde ve dışında yansımalarına yönelik 11 öğretmen (%91,67) evet, 1 öğretmen (%8,33) hayır diye görüş belirtmiştir.

Ö 1: *Okulumuza girerken öğretmen arkadaşları ve idarecileri mutlu görüyorum Bu da okul içinde ve dışında da samimi ilişkilerin kurulmasını sağlar.*

Ö 2: *Hiçbir ortamda herkesin tam memnuniyeti söz konusu olamaz. Okulumuzda büyük çoğunluk okula gelmekten mutlu diye düşünüyorum. Bunun olumlu yansımalarını öğretmenler odasından ve okul dışı etkinliklerden görebiliyorum.*

Ö 3: *Derdi sıkıntısı olan bir arkadaşım dahi okula geldiğinde mutlu olur. Çünkü okul içerisinde sadece okul odaklı çalışırız ve diğer arkadaşlarla derterli sıkıntıları beraber çözmeye çalışırız.*

Ö 4: *Gözlemlerim dahilinde her öğretmenin Okula gelirken mutlu olduğunu düşünmekteyim. Bu durumu okul içinde ve dışında yaptığımız etkinliklerde katkı sağladıklarından anlayabiliriz. Tabii bu durumunda olumlu yansımalarını öğrencilere yansımalarıyla ve öğretmen-öğretmen, öğretmen-idare konularındaki iletişimin sağlıklı olmasından anlayabiliyoruz.*

Ö 5: *Mutlu olmak kişilerin hayata nasıl baktığı ile ilgilidir. Okulumuzda farklı kişilikler ve yaşantılar var. Hayata karşı iyimser bakarak mutlu olmak için küçük detayları farkına vararak olumlu algı mı kaybetmemeye çalışan biriyim. Bu benim bakış açım herkesin farklı bakış açısı olduğunu düşünürsek mükemmel ve kusursuz bir mutluluk ve huzur algısının olmayacağını düşünüyorum. Bana huzur ve mutluluk veren kişilerle sohbet ederek paylaşım sağlayarak kendimi iyi hissediyorum. Makul bir beklentiyle mutlu ve huzurluyum. Okulda huzursuzluk yaratılmaya çalışılan zamanlarda oldu. O dönemlerde okula gelmek istemedim. Tabii ki de huzur ve mutluluk verenlerin sayısı artınca okulun genel havası değişti.*

Ö 6: *Okulumuzda çalışan öğretmenlerin hepsinin okula gelirken mutlu, huzurlu ve rahat bir şekilde geldiğini düşünüyorum. İdare-öğretmen ve öğretmen-öğretmen arasındaki olumlu iletişimin bunun kaynağı olduğunu düşünüyorum. Bu durum okul içindeki çalışmalara, okul başarısına, öğrenci iletişimine olumlu olarak etki ediyor. Ayrıca uyumlu bir okul kültürüne sahip olmak okulun dışarıdaki imajına da olumlu katkı sağlamaktadır.*

Ö 7: *Okul müdürümüz okul huzurunu sağlamıştır. Özel konularda bile birleştirici rolü vardır. Desteğini aslan esirgemez. Huzur, güven duygusu, mutluluk; hepsi okula yansımaktadır. Biz idareimiz sayesinde güvendeyiz, rahatız. Bu durum da çalışma isteğimizi arttırmaktadır. Çalışma isteğimizin de başarıyı getirdiğini düşünüyorum. Sonuç olarak mutlu bir ortam oluşmaktadır.*

Ö 8: *Okulumuzun öğretmenleri okula girerken mutlu ve huzurludur bunun yansıması okul bittikten sonra Okulumuzun devam etmesidir öğretmenlerimiz çalışmalarını öğretmenlerimiz çalışmalarını okul bittikten sonra da devam ettirmesidir. Bu durum öğrencilerimize de yansımakta ve okul bittikten sonra öğrencilerimiz de okulda kalarak çalışmalarına devam etmektedir*

Ö 9: *Muhakkak mutluluk veya üzgünlük okul ortamına yansır. Genel itibariyle okul ortamımız iyi.*

Ö 10: *Zaman zaman öğretmenlerin mutsuz olduğu görülebilir. Fakat bu durumu doğrudan okul ile ilişkilendirmek doğru bir yaklaşım değildir.*

Ö 11: *Okulumu severek huzurlu bir şekilde giriyorum. Gözlemlerime göre diğer arkadaşlarımda da mutlu olduğunu düşünüyorum.*

Ö 12: *Okula gelirken mutlu ve huzurlu oluyorum. Okuldaki saygı ve samimiyet bağlarını güçlü oluyorum. Böyle olunca öğretmenler birbirine ve öğrencilerine pozitif davranıyor.*

Öğretmenler okula girerken kendisini ve meslektaşlarını mutlu ve huzurlu olduklarını vurgulamış. Bunun yansıması olarak okul içindeki ilişkilerin okul dışında da devam ettiğini, okul saati bitse bile okulda öğretmenlerin kaldığını ve çalışmalarına devam ettiğini, okulda kendilerini rahat ve güvende

hissettiklerini, öğretmenlerin meslektaşlarına pozitif davrandığını, çalışma isteklerinin arttığını ve okulun başarılı olduğunu belirtmişlerdir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Okul iklimini etkileyen birçok faktör unsur vardır. Bunlardan en önemlisi okul yönetimidir. Okul yönetiminin öğretmenlere adaletli davranması, destek olması, öğretmenlerin karar alma süreçlerine dahil edilmesi okulda kuralların tam olarak uygulanmasını sağlar (Bursalıoğlu, 1979). Köse (2015)'in örgütün iklim düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada okul çalışanları arasındaki güvenli iletişimin okul idaresinin öğretmene verdiği maddi ve manevi destek, her türlü görev dağılımında eşit ve adaletli tutumları çalışanların okula aidiyet hissetmesine ve olumlu okul iklimine katkı sağladığı sonucuna varması bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Okuldaki olumlu iklim okul çalışanlarının daha istekli çalışmasını sağlar Yapıcıer (2007). Gök (2009) araştırmasında motivasyon ile örgüt iklimi arasında önemli bir ilişki olduğunu belirtmiş. Öğretmenlerin örgüte ilişkin olumlu algılarının motivasyonlarını arttırdığını tespit etmiştir. Çevik (2010) araştırmasında öğretmenlerin meslektaşlarıyla iletişimlerinin olumlu olması, iş birliği içerisinde çalışmalarını yapmalarının mesleki doyumlarını ve okula bağlılıklarını arttırdığını belirtmiştir. Örgütsel kararlar alınırken öğretmenlerin katılımının sağlanması okul ikliminin sağlıklı işleyişini değişimini sağlar (Doğan, 2017). Ayrıca öğretmenlerin alınan kararlara dahil edilmesi okul iklimini olumlu etkiler (Acet, 2006). Yöneticilerin, her öğretmene aynı düzeyde eşit ve adil davranması okul ikliminin olumlu olması açısından oldukça önemlidir (Mumcu & Döven, 2016). Okul içinde örgütsel yapı ve samimiyetin artması okula aidiyeti de artırır (Savaşkan, 2019). İlköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, öğretmenler görev yaptıkları okullarda okul iklimine ilişkin görüşlerini olumlu olarak bildirmişler. Okuldaki görev dağılımlarının okul idaresi tarafından adaletli ve eşit bir şekilde yapıldığını, okulda kendilerini değerli, huzurlu ve güvende hissettiklerini belirtmişlerdir. Okuldaki problem çözme süreçlerinde yer aldıklarını, meslektaşlarıyla işbirliği içerisinde çalıştıklarını, okullarındaki tüm çalışanlara değer verildiğini, bunun motivasyon, aidiyet duygularını arttırdığını ve görevlerinde daha verimli çalışarak başarılı olduklarını, okul idaresinin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda düzenlemeler yaptığını belirtmişlerdir. Yapılan çalışmalar, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen bulguların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Bu araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı döneminde Afyon ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görev yapan öğretmenlerin görüşme formunda yer alan soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayımına dayanmaktadır. Bu araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılı döneminde Afyon ili Şuhut ilçe merkezinde bulunan ilköğretim ikinci kademesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır. Okul iklimi öğretmen, yönetici, öğrenci okul çalışanı gibi paydaşlardan oluşmaktadır. Bu çalışmada yalnızca öğretmen algıları incelenmiştir. Görüşmeler sadece ilköğretim ikinci kademesindeki okul düzeyinde çalışan öğretmen görüşleriyle sınırlıdır. Araştırmanın evren ve örneklem çeşitliliği artırılabilir. Farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin okul iklimine yönelik görüşleri araştırılabilir. Araştırma okulun farklı çalışanlarıyla yapılabilir. Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak farklı değişkenler açısından incelenebilir. Yapılan araştırma sonuçlarında belirtildiği gibi okul iklimini oluşturan en önemli öge okuldaki işleyişten sorumlu yöneticilerdir. Olumlu okul ikliminin oluşmasındaki en önemli görev de yöneticilere düşmektedir. Yönetici atamaları yapılırken yönetici adaylarında bulunması gereken karakteristik özellikler ve iletişim becerileri göz önünde bulundurulabilir.

KAYNAKÇA

- Acet, Ö. (2006). *İlköğretim okullarında örgüt iklimi ile karara katılma süreci arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Akman, A. (2021). *Rehber öğretmenlerin algıladıkları okul ikliminin proaktif davranışlarına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 203-228.

- Arslan, N. T., & Halis, M. (2000). Örgüt iklimi ve Türkiye'de örnek olarak seçilen iki örgütte uygulamalı bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 43, 63-93.
- Bursalhoğlu, Z. (1979). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış* (5th ed.). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:78.
- Çetinkaya, İ. (2022). *Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin görüşlerinin incelenmesine yönelik bir durum çalışması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çevik, A., & Köse, A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(2), 996-1014.
- Çolak, İ., & Altınkurt, Y. (2017). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(1), 33-71.
- Ergenekon, Ö., & Aküzüm, C. (2020). Bağımsız anaokullarında görev yapan yöneticilerin iletişim becerilerinin örgüt iklimine etkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 81, 343-376.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Göksoy, S. (2018). Eğitimde etkililiğinin artırılabilmesi için sistem modelinin okul ve öğrenme ortamına uyarlanabilirliği. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 3(3), 1-15.
- Karademir, A., & Ören, M. (2020). Okul iklimi: anaokulu yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla karşılaştırmalı bir araştırma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 206-236.
- Kubilay Baykal, Ö. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Memduhoğlu, H. B., & Şeker, G. (2011). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Mumcu, A., & Döven, M. S. (2016). Etik iklim ve algılanan örgütsel adalet ilişkisi: Tokat ili bankacılık sektöründe bir araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 9(1), 113.
- Özgenel, M. (2020). *Örgüt iklimi ve örgüt kültürü*. İçinde, M. Özgenel (Ed.), *Örgüt ve okul iklimi* (ss. 73-89). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özgenel, M. (2020). *Örgüt ve okul iklimi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özgenel, M. (2020). *Örgüt ve okul ikliminin tanımı*. İçinde, M. Özgenel (Ed.), *Örgüt ve okul iklimi* (ss.1-14). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özsoy, E. (2005). *Örgüt geliştirmede örgüt kültürünün önemi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savaşkan, D. (2019). *Algılanan örgütsel desteğin ve örgüt ikliminin duygusal bağlılığa etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.
- Sözbilir, M. (2009). Nitel veri analizi. Retrieved from <http://fenitay.files.wordpress.com/2009/02/1112-nitel-arac59ftc4b1rmada-veri-analizi.pdf> on, 17, 2014.
- Şahin, A., & Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). The relationship between organizational climate and school effectiveness in primary schools. *Journal of TUBAV Science*, 9(4), 1-12.
- Tahaoğlu, F., & Gedikoğlu, T. (2009). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58(58), 274-298.
- Tepe, N., & Yılmaz, G. (2020). Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3360-3381.
- Tofur, S., & Balıkcı, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okul iklimini etkileyen faktörlerin incelenmesi: ilköğretimin ikinci kademesi örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(11).
- Türkdoğan, M., & Özgenel, M. (2021). Öğretmenlerin yaratıcı düşünme eğilimleri ile okul iklimi arasındaki ilişki. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 190-213.

- Yapıcıer, İ. (2007). *Örgüt ikliminin oluşmasında yöneticilerin kişisel ve yönetsel özelliklerinin rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2004). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüner, B., & Burgaz, B. (2019). Evaluation of the relationship between school governance and school climate. *Eğitim ve Bilim-Education and Science*, 44(199), 373-390.
- Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 777-799.
- Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 777-799.

EXTENDED ABSTRACT

Determining the school climate, the administrator is determined based on the perceptions of the teacher, the school parent, the school employee. As a result, tailored surveys are available for all or individual stakeholders. While deciding on this research, it was aimed to have only teachers and teachers working at the school level in the second level of primary education in order to have high reliability. This research; It is aimed to reveal the perceptions of the teachers working in the secondary schools in the Şuhut district center of Afyon province, regarding the school climate of the schools they work in. This is possible by having a qualified, healthy and positive school climate. Employees, who are stakeholders of the school climate, need their behaviors to be understood and their problems to be resolved. It wants to prepare environments where it will direct the practices to be made in the field of school management and at the same time organize effective education and training activities. The problem statement of the research is, what are the perceptions of the teachers working in the secondary schools in the district center of Afyon province about the school climate?. The data obtained from the research conducted in order to examine the opinions of school teachers at the second level of primary education in the Şuhut district center of Afyonkarahisar province, on the school climate, is the interview technique, one of the qualitative research methods. The research was carried out in four secondary schools in Afyonkarahisar province, Şuhut district center. The study group of the research consisted of a limited number of 12 teachers representing four different institutions. A homogeneous sample was used in the study. Homogeneous sampling: It is to create a small homogeneous sample in order to identify a certain subgroup related to the research problem in the universe. Data were collected based on personal reports by face-to-face interviews with teachers using a sociodemographic form and a semi-structured open-ended question form for teachers. By controlling the data obtained from the interviews with the teachers using the semi-structured interview form; interpreted with descriptive analysis. Descriptive analysis is the summary and interpretation of the obtained data according to a predetermined theme. The majority of teachers stated that their opinions are always taken in the decision-making processes in their schools, and that their opinions are valued in general. They stated that they were peaceful because they felt valued, they were more willing to work and they were successful and they felt more positive emotions. A teacher, on the other hand, expressed a negative opinion about the implementation of some of the decisions taken. All but one of the teachers stated that they benefited from school resources equally in line with school opportunities, and that the school administration was fair and well-intentioned in this regard. He stated that this situation is a very important factor motivating teachers in the working environment at school. One person stated that the budget was spent more on other branches. It has been stated that teachers are generally included in the process related to the teacher in problem solving processes at school, this situation facilitates the solution of the problem, prevents similar problems from occurring, and feels safe because teachers feel that they will not be alone in the problem situation they encounter. There are many factors that affect the school climate. The most important of these is the school administration. The fairness of the school administration to the teachers, their support and the inclusion of the teachers in the decision-making processes ensure that the rules are fully implemented in the school. A positive climate in the school enables school staff to work more willingly (Yapıcıer, 2007). They stated that they took part in problem solving processes at school, they worked in cooperation with their colleagues, all employees in their school were valued, this increased their motivation and sense of belonging, they were successful by working more efficiently in their duties, and they made arrangements in line with the wishes and needs of the school administration. The studies carried out are

similar to the results of the findings obtained from this study, which was conducted to determine teachers' perceptions of the school climate.

IJTASE