

# ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN OKUL İKLİMİNE İLİŞKİN ALGILARI

## Teachers' Perceptions Of School Climate

Ömer Faruk ERDOĞAN<sup>1</sup>

Prof. Dr. Kaya YILDIZ<sup>2</sup>

**Reference:** Erdoğan, Ö.F. & Yıldız, K. (2020). "Ortaokul Öğretmenlerinin Okul İklimine İlişkin Algıları", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:6, Issue:24; pp:785-796

### ÖZET

Araştırmanın amacı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının belirlenmesidir. Araştırmanın evreni, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde resmi okullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırmanın nicel boyutunda örneklemini 2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan basit tesadüfî örneklem yöntemi ile belirlenen 445 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubundaki öğretmenlerden veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu ve okul iklimi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutlarından "destekleyici müdür", "işbirlikçi öğretmen", "umursamaz öğretmen" boyutlarında "Bazen"; "emredici müdür", "kısıtlayıcı müdür" ve "samimi öğretmen" boyutlarında ise "Genellikle" düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında işbirlikçi öğretmen boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer boyutlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, Yönetim, Okul İklimi

### ABSTRACT

The aim of the research is to determine the perceptions of teachers working in secondary schools about school climate. The universe of the research consists of teachers and school administrators working in public schools in Küçükçekmece district of Istanbul. The sample in the quantitative dimension of the research consists of 445 teachers determined by the simple random sampling method working in Küçükçekmece district of Istanbul province in the first semester of 2019-2020 academic year. Personal information form and School Climate Scale were used to collect data from the teachers in the sample group. The data obtained from the research were analyzed and interpreted using the SPSS program. In the research, "Sometimes" in the dimensions of "supportive manager", "collaborative teacher", "reckless teacher", which are the sub-dimensions of teachers' organizational climate scale; It was concluded that it was at the level of "General Manager" in terms of "ordering manager", "restrictive manager" and "sincere teacher". In the study, it was concluded that there is a significant difference in the perceptions of teachers about school climate in terms of the collaborative teacher dimension by gender. In other dimensions, it was concluded that there was no significant difference according to the gender variable.


**Key Words:** Education, Administration, School Atmosphere

## 1. GİRİŞ


Eğitim mekanizmasının en temel taşı öğretmenlerdir. Bu mekanizmanın sağlıklı işlemesi öğretmenlerin nitelikli olmasına bağlıdır. Teknoloji çağı olan günümüzde öğretmenlerin ve sistemlerin rolleri gün geçtikçe farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda sistemin sağlıklı bir şekilde devam etmesi için sistemin temel taşı olan öğretmenlerin okullarında huzurlu ve mutlu olması gerekmektedir. Yapı içinde çalışanların davranışları ve iletişim yeterlilikleri örgütte oluşacak örgüt iklimi üzerinde etkilidir. Bursalıoğlu (2013) "eğitim yöneticisinin yeterlikleri" konusunda yaptığı araştırmada, okul idarecilerinin yeterlik alanlarından birisini de örgütsel iklim olarak ele almıştır. Örgütsel iklim, okul gibi bir toplulukta da kurum standartlarını belirler. Okul ikliminin oluşmasında veliler, öğretmenler, memurlar, hizmetliler özellikle de okul yöneticileri ve yönetici yardımları rol oynarlar. Okul yöneticileri, okul ikliminin ortaya çıkmasında ve algılanmasında tüm paydaşlar üzerinde etkin rol oynarlar.

Örgüt İklimi; örgütün karakterini oluşturan, kurumu diğer kurumlardan ayıran, betimleyen, kuruma hâkim olan, kurumun iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte

<sup>1</sup> İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü İstanbul/Türkiye

 0000-0002-8498-1779

<sup>2</sup> Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, Bolu/Türkiye

 0000-0002-5390-7525

bulunan kişilerin hal ve hareketlerini etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, fakat kurumdaki çalışanlarca hissedilen ve yukarıda ifade edilen tüm bu ayrıntıları kapsayan psikolojik bir ifadedir (Karcıoğlu, 2001). Öğretmenler tayin olduklarında yeni okulun birtakım özelliklerini ilk anda hissettiklerini söylemektedirler. Bu özelliklerden bazıları somuttur. Örneğin okulun mimari ve fiziksel özellikleri sıralanabilir. Bazı özelliklerin keşfi ise biraz zaman almaktadır; örneğin, okulda öğretmenlerin birbirleri ile olan ilişkileri, yönetimin öğretmenlere bakış açısı, zümreler arası diyalog gibi. Kurumlar arasındaki bu değişkenlikler, çalışanları, öğrencileri ve velileri etkilemektedir. Kurumlarda oluşan bu etkileşimler sayesinde okul iklimi ortaya çıkmaktadır (Wei, 2003: 2).

Okul iklimi, kurumlardaki idareci ve öğretmenlerin hal ve hareketlerine etki eden, kurumdaki sosyal ve psikolojik atmosferi sağlayan ve bir kurumun diğer kurumlardan ayırtıran durumların tamamıdır. Bir yapının örgüt ikliminin belirleyicisi kurum amiridir. Kurum yöneticileri; kurumlarda olumlu ve etkili bir okul iklimi yaratmada, personelin motivasyonunu artırmada ve etkili bir kurum kültürü ortaya çıkmasında kurumlarına katkı sağlayabilirler (Çelik, 2005: 45). Yapılan çalışmalarda, okul ikliminin, kurumdaki pek çok durumu ve personelleri etkilediğini tespit edilmiştir. Etkili bir okul iklimine sahip kurumlarda öğrencilerin hal, hareketlerinde çok daha az sıkıntılar olduğu kanısına varılmıştır (Kuperminc, Leadbeater, Emmons ve Blatt, 1997: 76). Okul iklimi, bir kurumdaki çalışma şartları ve bu şartların personele etkisi ile ortaya çıkar. Bir kurumda yaratılan olumlu okul iklimi sayesinde personelin motivasyonları, çalışma performansları, kuruma ait olma hisleri, moralleri dolayısıyla etkilenmektedir. Ayrıca kurum amirleri her şeyden evvel personeli için olumlu bir hava oluşturarak etkin bir okul iklimi yaratmalıdır (Şişman, 2004: 101). Hoy (2003) okul iklimini;

- ✓ Kurumun fiziksel durumları.
- ✓ Personelin kültürel geçmişleri ve cinsiyet farklılıkları.
- ✓ Kurumda ortaya çıkan insan ilişkilerinin kalitesi ve niteliği.
- ✓ Personelin ortaya çıkardığı ortak değerler, inançlar şeklinde ifade edilmiştir.

Okulda çalışılan ortamın gerek fiziksel gerek sosyal özelliklerinin verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğu anlaşılmaktadır. İyi okul iklimleri iyi sonuçları doğurmaktadır. Yapılarda etkili ve etkin bir iklim yaratmak için, okul idarecilerinden istenen durumlar şu şekildedir (Bursalıoğlu, 2013):

- ✓ Okulun amaçları ile okul çalışanlarının beklentileri arasında denge kurabilme.
- ✓ Okulda işletilen ödül ve ceza sistemlerini, verim ve motivasyonu artıracak biçimde uygulayabilme,
- ✓ Amir yetkisinden önce, etkililiği ile ön plana çıkmalıdır.
- ✓ Personelin kurumuna olan aidiyetine karşılık kurumun güvenlik ve koruma şartlarını oluşturma.
- ✓ Çalışanlar ile ortak karar verilen durumları önemseme.

Olumsuz okul iklimi çalışanların okula olan bağlılıklarını azaltabilir. Çalışanların beklentilerinin bilinmesi okul ortamını düzenlemede faydalı olacaktır. Öğretmenlik mesleği diğer mesleklerden çok daha fazla mesleğe bağlılık gerektirmektedir. Bu bağlılığın kurulabilmesi için insan ilişkilerinin niteliğini artırmaya yönelik çabalar önemlidir. Okul, aile gibi hassas dengelerin kurulmasını gerektiren bir ortamdır. Öğretmenlere düşen görevler konusunda müdürün adaletli davranmasının en önemli hususlardan olduğu farklı araştırmalarda bulunmuştur. (Karaköse, 2008). Öğretmen kurumda değer gördüğünü hissetmelidir. Kişisel hayatları konusunda yaşadıkları zorluklar karşısında okula yansıyan bir problemi varsa çözümleri için gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Eğitimin yuvası okullardır. Okullarda eğitim; sosyolojik, fizyolojik, pedagojik ve psikolojik olarak

sistemli ilerlemektedir. Eğitimin kapsamının geniş ve dinamik, teorik temellerinin farklı olması ve genellikle amaçlardan hareket edilmesi nedeniyle bugüne kadar herkesçe kabul edilen genel geçer bir tanımı yapılamamıştır (Kızılloluk, 2002) “En basit anlamıyla başkalarının öğrenmelerine yardım etmek” (Küçük Ahmet, 1995) olarak tanımlanabilen eğitimin en yaygın tanımı: “Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” şeklindedir (Ertürk, 1979). Okulda algılanan ve okul ortamının kalitesi olarak bilinen okul iklimi, bireylerin hal ve hareketlerine yönelik kolektif algıya dayanmaktadır (Hoy ve diğ., 1991). Analiz edilmesi ve tanımlanması oldukça zor bir unsur olarak bilinen okul iklimi, okula karşı bireylerde oluşmuş olan duygu ve fikirlerin bir bütünü ya da diğer bir deyişle okulun bir bütün olarak bireylere hissettirdikleri olarak ifade edilebilir (Ellis, 1988). Baykal (2007) bir kurumu diğer kurumlardan ayıran en önemli özellik olarak örgüt ikliminin örgütteki ilişki şekilleri, grupları ve yönetimi etkileyen bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Sweetland ve Hoy (2000) okulların farklı çeşit iklim yapılarına sahip olmalarına neden olan sebeplerin temelinde, örgütteki insanlar arasında hali hazırda olan ilişkilerin kalitesinin geldiğini belirtmekte ve bu durumun kurum yöneticisinin uyguladığı liderlik tarzlarıyla yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Çalışanların motivasyonu, öğrenci başarısı ve gelişimi okul ikliminin etkilediği en önemli değişkenler arasında yer almaktadır (Schlaffer, 2006). Ek olarak, diğer çalışmalar okul iklimi ile örgütsel bağlılık (Çağlar, 2008), iş tatmini (Özdemir, 2006) ve öğrenci başarısı (Thomasson, 2006) arasındaki ilişkiye vurgulamaktadır. Araştırma ile ilgili yapılan çalışmalar analiz edildiğinde, okul ikliminin okulda ortaya çıkan ilişkilerin yöntemi, yönetsel süreç ve örgütsel davranış gibi pek çok değişkenle ilişkili olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel iklim ile ilgili yapılan alan çalışmalarında örgüt ikliminin, idarecilerin liderlik yöntemleri (Shaw, 2009; Williamson, 2007), kurumsal güven (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991), öğrencilerin başarısı (Thomasson, 2006), iş görenlerin iş tatmini (Özdemir, 2006), örgütsel bağlılık (Çağlar, 2008) ve öğretmenlerin demografik özellikleri (Günbayı, 2005) gibi örgütsel davranış açısından çok önemli konularla ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel iklim kavramının birçok kavramla ilişkisinin olması bu kavramın önemini göstermektedir. Hoy ve diğerleri (1991) okulla ilgili etkili analizler üretebilmek için okul ikliminin derinlemesine irdelenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Fakat, ülkemizde ilk ve ortaokullarında okul iklimi yapıları çalışmaları incelendiğinde (Kavgacı, 2010; Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2010; Baykal, 2007; Özden, 2009; Karacaoğlu, 2008; Tok, 2006) sınırlı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle, okul iklimi kavramının ciddi bir şekilde irdelenmesi ve çalışanların okul iklimine karşı tutumlarının analiz edilmesinin çok önemli olduğu görülmektedir. Okul iklimi konusunda pek çok değişkenler analiz edilerek bütüncül bir bakış açısı bulunan meta analiz araştırmaları yapılmıştır (İşçi, Çakmak ve Karadağ, 2015; Parker vd., 2003; Wang vd., 1997). Fakat yine de Türkiye bağlamında okul iklimi konusunda yapılan araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmüştür (İşçi vd., 2015). Bu nedenle, bu araştırmanın Türkiye bağlamında öğretmenlerin okul iklimine karşın görüşlerini detaylı bir şekilde analiz edilmesi ve ilgili konu kapsamında çalışmalara farklı bir tutum sağlaması açısından alanyazına katkı sunması hedeflenmektedir. Bu düşünceler ışığında, öğretmenlerin okul iklimi algılarının çeşitli demografik değişkenlerine göre incelenmesi ve bu çalışma hakkında daha detaylı, kapsamlı, bütüncül ve sistematik bilgilere ulaşılması araştırmanın en temel hedefidir.

Bu araştırmanın amacı, resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının saptanmasıdır. Bu amacı sağlamak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- ✓ Öğretmenlerin okul iklimi algıları ne düzeydedir?
- ✓ Öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında, Cinsiyet, Yaş, Mesleki Kıdem ve Mezuniyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

## 2. YÖNTEM

Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi algılarını saptamaya yönelik bu araştırma betimsel tarama modelinde bir araştırmadır.

### 2.1. Evren-Örneklem

Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde 44 resmi ortaokulda örev yapan toplam 2212 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılmayacağından dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. 2019-2020 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde 44 resmi ortaokulun hepsine tek tek gidilmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlere ölçekler dağıtılmıştır. Toplanan ölçeklerden eksik, birden fazla işaretleme olan ölçekler ayrılarak geriye kalan 445 ölçek analiz işlemlerine alınmıştır. Araştırmanın örneklemine İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan basit tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 445 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemde yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Erkek	299	67,2
Kadın	146	32,8
<b>Yaş</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
21-30 yaş	72	16,2
31-40 yaş	300	67,4
41 ve üstü yaş	73	16,4
<b>Mesleki Kıdem</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-10 yıl	204	45,8
11-20 yıl	142	31,9
21 ve üstü yıl	99	22,2
<b>Mezuniyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Eğitim Enstitüsü/Ön Lisans	40	9,0
Lisans	405	91,0
<b>TOPLAM</b>	<b>445</b>	<b>100</b>

Tablo 1'de öğretmenlere ait demografik bilgiler yer almaktadır. Öğretmenlerin %67,2'si "erkek" ve %32,8'i "kadın" öğretmendir. Öğretmenlerden %67,4'ü'ü "31-40 yaş" aralığındadır. Yaş değişkenine göre diğer yığılmalar %16,4 ile "41 ve üstü yaş" seçeneğinde olmuştur. Öğretmenlerde mesleki kıdem değişkenine göre yığılma %45,8 ile "1-10 yıl" seçeneğinde olmuştur. Bu seçeneği %31,9 ile "11-20 yıl" seçeneği izlemiştir. Mezun olunan okul değişkeninde ise yığılma %91 ile "lisans" seçeneğinde olmuştur.

### 2.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler 2019-2020 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen ve Yılmaz ve Altinkurt tarafından (2013) Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel iklim ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce araştırma için literatür taraması yapılmış ve verilerin toplanmasında uygun ölçme aracı olarak bu ölçeğe karar verilmiştir. Ölçeğin kullanımı için ölçeği Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan mail yolu ile izin alınmıştır. Ölçekler İstanbul Küçükçekmece ilçesinde 44 resmi ortaokulda görev yapan öğretmenlere 2019-2020 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde araştırmacı tarafından araştırmacı tarafından elden uygulanmıştır. Ölçek uygulanmadan önce araştırmacı tarafından öğretmenlere araştırmanın amacı hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve gönüllü olan öğretmenlere ölçekler dağıtılmıştır. Öğretmenler tarafından doldurulan ölçekler tekrar araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. 2019- 2020 eğitim-öğretim yılı birinci döneminde İstanbul Küçükçekmece ilçesinde 44 resmi ortaokulda toplam 2212 öğretmen bulunmaktadır. Uygulama aşamasında ulaşılabilen öğretmenler de (hasta, izinli, görevli vb. dışında) olmuştur. Ölçekler gönüllü olan tüm öğretmenlere ulaştırılmış bu ölçeklerden dönen ve analiz işlemlerine tabi tutulan toplam 445 ölçek olmuştur. Toplanan ölçeklerden 445 ölçek istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Toplam öğretmen sayısının %20,1'ine ulaşılmıştır.

“Örgütsel İklim Ölçeği” Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen ve Yılmaz ve Altinkurt tarafından (2013) Türkçe’ye uyarlanan bir ölçektir. Örgütsel İklim Ölçeği) Yılmaz ve Altinkurt tarafından (2013) 230 kişilik bir örnekleme uygulanarak Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal ölçeğe uygun olarak oluşturulan faktörler “Destekleyici Müdür Davranışı, Emredici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı, Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı” olarak ifade edilmiştir. Örgütsel İklim Ölçeği’nin orijinal formu 42 maddeyi içermektedir. Ancak Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda toplam 3 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bunun sonucunda ölçek, “Destekleyici Müdür Davranışı” boyutunda 9, “Emredici Müdür Davranışı” boyutunda 7, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” boyutunda 5, Samimi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7, Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” boyutunda 7, Umursamaz Öğretmen Davranışı” boyutunda 4 madde olmak üzere toplam 39 maddelik bir ölçek haline gelmiştir. 20 ve 30. maddeler ters maddeler olarak belirlenmiştir. Dörtlü yanıt seçeneğini içeren Likert tipi bu ölçeğin yanıtları, “nadiren olur, bazen olur, genellikle olur ve çok sık olur” şeklinde sıralanmıştır. Ölçeğe ilişkin yapılan geçerlik güvenirlik analizinde maddelerin güvenirlik katsayılarının 0.70 ile 0,89 arasında değiştiği görülmüştür. Buna göre, Türkçeye çevrilen Örgütsel İklim Ölçeği’nin ilkökul ve ortaokullarda örgüt iklimini belirlemede kullanılabilir ve geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu tespit edilmiştir (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Bu araştırmada da Örgütsel iklim ölçeğinin toplamda Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Ölçeğinin alt boyutlarından destekleyici müdür .96; emredici müdür .93, kısıtlayıcı müdür .92, samimi öğretmen .96, işbirlikçi öğretmen .94 ve umursamaz öğretmen .97’dir. Bu bulgu ölçme aracının güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Alpar, 2014). Araştırmada alt problemlerin çözümlenmesine dönük olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; Tüm ölçekte, “1,00-1,74 Nadiren”, “1,75-2,49 Bazen”, “2,50-3,24 Genellikle” ve “3,25-4,00 Çok sık” değerleri kullanılmıştır.

### 2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler analiz yapılırken nicel boyutunda; ortaokullardaki öğretmenlerin okul iklim algılarının incelendiği bu araştırmada ölçekten elde edilen bilgilerin analizinde kullanılacak istatistiksel teknikleri belirlemek amacıyla öncelikle ölçeğin ve alt boyutlarının normallik dağılımları irdelenmiştir. Örgütsel iklim ölçeği ve alt boyutlarının incelenecek değişkenlere göre destekleyici müdür boyutunda basıklık ve çarpıklık katsayıları .556 / .691; emredici müdür basıklık ve çarpıklık katsayıları .112/-1.368.; kısıtlayıcı müdür basıklık ve çarpıklık katsayıları-.028/- 1.160; samimi öğretmen basıklık ve çarpıklık katsayıları .108/-1.221; işbirlikçi öğretmen basıklık ve çarpıklık katsayıları .108/- .826; ve umursamaz öğretmen basıklık ve çarpıklık katsayıları .076 / .834’dür. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  değerleri arasında belirlenmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan aşırı derecede sapmadığını belirlenmiştir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Başka bir görüşe göre ise Kolmogorov- Smirnov ve Shapiro-Wilk katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Elde edilen sonuçlar kapsamında verilerin analizi için normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Birinci alt problem için örgütsel iklim ölçeğinin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır. Üçüncü alt problemler için öğretmenlerin örgütsel iklim algılarının cinsiyet ve mezuniyet değişkenine göre değişimini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi analiz kullanılmıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenine göre değişimlerini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem için tek faktörlü varyans analizi uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi neticesinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu, farkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere post-hoc çoklu karşılaştırma teknikleri kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlenmeleri SPSS versiyon 22 programında yapılmış, manidarlıklar minimum  $p < ,05$  düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolar halinde belirtilmiştir.



### 3. BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerinin okul iklimi algılarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

#### 3.1. Öğretmenlerin okul iklimi algıları

Ortaokul öğretmenlerin okul iklimi algılarına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutları	N	$\bar{X}$	SS
Destekleyici Müdür	445	2,35	,827
Emredici Müdür	445	2,50	,878
Kısıtlayıcı Müdür	445	2,59	,841
Samimi Öğretmen	445	2,64	,907
İşbirlikçi Öğretmen	445	2,44	,785
Umursamaz Öğretmen	445	2,47	,853

Tablo 2’de öğretmenlerin okul iklimi ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutlarından “destekleyici müdür” ( $\bar{X} = 2,35$ ,  $ss = ,827$ ), “işbirlikçi öğretmen” ( $\bar{X} = 2,44$ ,  $ss = ,785$ ), “umursamaz öğretmen” ( $\bar{X} = 2,47$ ,  $ss = ,853$ ) boyutlarında “Bazen”; “emredici müdür” ( $\bar{X} = 2,50$ ,  $ss = ,878$ ), “kısıtlayıcı müdür” ( $\bar{X} = 2,59$ ,  $ss = ,841$ ) ve “samimi öğretmen” ( $\bar{X} = 2,64$ ,  $ss = ,907$ ) boyutların da ise “Genellikle” düzeyindedir. Öğretmenlerin okul müdürlerini emredici ve kısıtlayıcı olarak genellikle, destekleme konusunda ise bazen görmektedir. Yine öğretmenler okul ikliminde öğretmenleri genellikle samimi öğretmen olarak görürken, işbirlikçi ve umursamaz öğretmen olarak bazen gördüklerini ifade etmiştir.

#### 3.2. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin okul iklimi algılarının farklı değişkenlere (Cinsiyet, Yaş, Mesleki Kıdem) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular maddeler halinde verilmiştir.

##### Cinsiyet

Öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	P
Destekleyici Müdür	Erkek	299	2,32	,809	443	-,798	,425
	Kadın	146	2,39	,865			
Emredici Müdür	Erkek	299	2,49	,863	443	-,041	,269
	Kadın	146	2,50	,912			
Kısıtlayıcı Müdür	Erkek	299	2,59	,828	443	-,126	,431
	Kadın	146	2,60	,870			
Samimi Öğretmen	Erkek	299	2,63	,892	443	-,128	,295
	Kadın	146	2,64	,941			
İşbirlikçi Öğretmen	Erkek	299	2,51	,773	443	2,799	,005
	Kadın	146	2,29	,791			
Umursamaz Öğretmen	Erkek	299	2,49	,856	443	,856	,392
	Kadın	146	2,42	,846			

\* $p < .05$

Tablo 3’te öğretmenlerin okul iklimi ölçeğinin sadece “işbirlikçi öğretmen” alt boyutuna ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir ( $t = -2,799$ ;  $p < ,05$ ). Örgütsel iklim ölçeğinin sadece “işbirlikçi öğretmen” alt boyutuna ilişkin ortalamaları incelendiğinde, erkek öğretmenlerin puanlarını ( $\bar{X} = 2,51$ ;  $ss = ,773$ ) kadın öğretmenlerin ortalama puanlarından ( $\bar{X} = 2,29$ ;  $ss = ,791$ ) daha yüksektir. Bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel iklim ölçeğinin diğer alt boyutlarında diğer alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

*Mezuniyet* ; Öğretmenlerin okul iklimi algılarının mezuniyet değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Mezuniyet Değişkenine Göre T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	P
Destekleyici Müdür	Ön lisans	40	2,18	,768	443	-1,345	,179
	Lisans	405	2,36	,832			
Emredici Müdür	Ön lisans	40	2,32	,822	443	-1,126	,186
	Lisans	405	2,51	,883			
Kısıtlayıcı Müdür	Ön lisans	40	2,42	,824	443	-1,184	,443
	Lisans	405	2,60	,842			
Samimi Öğretmen	Ön lisans	40	2,47	,940	443	-,984	,237
	Lisans	405	2,65	,903			
İşbirlikçi Öğretmen	Ön lisans	40	2,32	,728	443	-832	,331
	Lisans	405	2,44	,790			
Umursamaz Öğretmen	Ön lisans	40	2,25	,816	443	-,972	,086
	Lisans	405	2,49	,854			

\*p&lt;.05

Tablo 4'te öğretmenlerin okul iklimi ölçeğinin tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında (destekleyici müdür alt boyutu t=-1,345; emredici müdür alt boyutu t=-1,126; kısıtlayıcı müdür alt boyutu t=-1,184; samimi öğretmen alt boyutu t=-,984; işbirlikçi öğretmen alt boyutu t=-832 ve umursamaz öğretmen alt boyutu t=-,972) mezuniyet değişkenine göre bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

### Yaş

Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Yaş Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Destekleyici Müdür	Gruplar Arası	3,590	2	1,795	2,639	,073
	Gruplar İçi	300,603	442	,680		
	Toplam	304,193	444			
Emredici Müdür	Gruplar Arası	3,106	2	1,553	2,020	,134
	Gruplar İçi	339,776	442	,769		
	Toplam	342,883	444			
Kısıtlayıcı Müdür	Gruplar Arası	1,915	2	,957	1,355	,259
	Gruplar İçi	312,302	442	,707		
	Toplam	314,217	444			
Samimi Öğretmen	Gruplar Arası	1,581	2	,790	,960	,384
	Gruplar İçi	363,980	442	,823		
	Toplam	365,561	444			
İşbirlikçi Öğretmen	Gruplar Arası	,046	2	,023	,037	,963
	Gruplar İçi	273,741	442	,619		
	Toplam	273,788	444			
Umursamaz Öğretmen	Gruplar Arası	,594	2	,297	,407	,666
	Gruplar İçi	322,526	442	730		
	Toplam	323,120	444			

Kategoriler: 1. "21-30 Yaş", 2. "31-40 Yaş", 3. "41 ve üstü yaş"

Tablo 5'de öğretmenlerin okul iklimi algılarında tüm alt boyutlarda yaş değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir (destekleyici müdür alt boyutu  $F_{(2-442)}=,073$ ,  $p>,05$ ; emredici müdür alt boyutu  $F_{(2-442)}=,134$ ,  $p>,05$ ; kısıtlayıcı müdür alt boyutu  $F_{(2-442)}=,259$ ,  $p>,05$ ; samimi öğretmen alt boyutu  $F_{(2-442)}=,384$ ,  $p>,05$ ; işbirlikçi öğretmen alt boyutu  $F_{(2-442)}=,963$ ,  $p>,05$  ve umursamaz öğretmen alt boyutu  $F_{(2-442)}=,407$ ,  $p>,05$ ).

### Mesleki kıdem

Öğretmenlerin okul iklimi algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Destekleyici Müdür	Gruplar Arası	,220	2	,110	,160	,853
	Gruplar İçi	303,973	442	,688		
	Toplam	304,193	444			
Emredici Müdür	Gruplar Arası	,163	2	,082	,105	,900
	Gruplar İçi	342,719	442	,775		
	Toplam	342,883	444			
Kısıtlayıcı Müdür	Gruplar Arası	,899	2	,450	,634	,531
	Gruplar İçi	313,318	442	,709		
	Toplam	314,217	444			
Samimi Öğretmen	Gruplar Arası	,162	2	,081	,098	,907
	Gruplar İçi	365,399	442	,827		
	Toplam	365,561	444			
İşbirlikçi Öğretmen	Gruplar Arası	1,573	2	,786	1,277	,280
	Gruplar İçi	272,215	442	,616		
	Toplam	273,788	444			
Umursamaz Öğretmen	Gruplar Arası	,385	2	,193	,264	,768
	Gruplar İçi	322,735	442	,730		
	Toplam	323,120	444			

Kategoriler: 1. "1-10 yıl", 2. "11-20 yıl", 3. "21 ve üstü yıl"

Tablo 6'da öğretmenlerin okul iklimi algılarında tüm alt boyutlarda mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir (destekleyici müdür alt boyutu  $F_{(2-442)}=,160$ ,  $p>,05$ ; emredici müdür alt boyutu  $F_{(2-442)}=,105$ ,  $p>,05$ ; kısıtlayıcı müdür alt boyutu  $F_{(2-442)}=,634$ ,  $p>,05$ ; samimi öğretmen alt boyutu  $F_{(2-442)}=,098$ ,  $p>,05$ ; işbirlikçi öğretmen alt boyutu  $F_{(2-442)}=1,277$ ,  $p>,05$  ve umursamaz öğretmen alt boyutu  $F_{(2-442)}=,264$ ,  $p>,05$ ).

#### 4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada ulaşılan sonuçlar, bu sonuçlara ilişkin tartışma ve öneriler yer almaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutlarından "destekleyici müdür", "işbirlikçi öğretmen", "umursamaz öğretmen" boyutlarında "Bazen"; "emredici müdür", "kısıtlayıcı müdür" ve "samimi öğretmen" boyutlarında ise "Genellikle" düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgüt iklimini olumlu ya da olumsuz etkileyen unsurlar; liderlik ya da yöneticilik biçimleri, motivasyon yöntemleri, iletişim biçimleri, grup içi ilişkiler ve örgütün yapısal özellikleri şeklinde sıralanabilir (Güney, 2011). Destekleyici kurum müdürünün eğitim ve öğretimi zenginleştirmek ve öğretmenlere dair moral, motivasyon gibi yönetsel tutumları sebebiyle öğrencilerin akademik başarısı üzerinde dolaylı etkileri bulunmaktadır (Hale ve Moorman, 2003). Fullan'a göre (2001), okul müdürlerinin öğretmenlerin bilgi, beceri ve eğilimlerini geliştiren, profesyonel öğrenme toplumu olarak betimlenen okul kültürünü düzenleyen, program uyumunu sağlayan, araç gereç, zaman, yer ve teknik konularda hizmete ulaşma konularında yardımcı olan kişidir. Okul müdürü bu anlamda destekleyici bir çevre yaratma koçu olarak okul toplumundakilerle güvene dayalı bir ilişki kurar, çalışanları ve öğrencileri risk almaya, bilgi alışverişi yapmaya ve karara katılmaya teşvik eder (Morrison, 2007).

Gökbaş'a (2001) göre eğer bir grup; kendine özgü hedef ve misyonunun varlığı, problem çözmenin ekibin varlık sebebi olması, faaliyetlerin grubun ortak çıktısıyla ölçülmesi, grubun çoğunun hedefe kenetlenmiş olması, grup üyeleri arasında pozitif anlamda çatışma yaşanması, gruptaki bireylerin birbirlerine güvenmesi, kararların beraber alınması, grubun hem kendilerini hem de diğer bireyleri geliştirme çabası göstermesi, her bireyin yapacağı işin net ve belirgin olması vasıflarını taşıyorsa, bu kitleye işbirliğine dayalı öğrenme grubu olarak nitelendirilebilir.

Çeşitli benzer araştırma sonuçları incelendiğinde, ilköğretim okullarındaki örgüt iklimini öğretmen algıları inceleyen Tok'un (2006) araştırma verilerini de araştırmayı desteklemektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları ile benzer neticeler içeren bazı araştırmalara bakıldığında; okul



ortamlarıyla ilgili faktörlerle ilgili öğretmenlerin görüşlerini araştıran Günbayı (2007) örgüt iklimi boyutlarından biri olan iş birliği boyutunu öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılanan boyut olarak tespit etmiştir. Örgüt iklimine ilişkin umursamaz öğretmen davranışı ara sıra olduğu görülmüştür. Türk çalışanların örgütsel bağlılıkları hakkında diğer personellerle olan olumlu ilişkileri kaybetmemek, çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye sadık kalmak, ekip için fedakarlıkta bulunmak gibi kişiler arası çeşitli sebeplerin Türkiye'deki çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemekte olduğunu tespit edilmiştir.

Korkmaz (2011) umursamaz öğretmen davranışının örgütsel bağlılığı yordamada herhangi bir katkıya sahip olmadığını belirtmiştir. Bu veri araştırmanın neticeleriyle farklılık göstermektedir. Öğretmenler arası etkileşimin olumlu, güçlü ve yüksek olduğu, kişiler arası iletişim becerilerinin geliştiği, çalışanların birbirleriyle iş birliği ve profesyonel bir biçimde çalıştığı, kurum için etkinliklerin, projelerin gelişimi önemseydiği ve çalışma ortamlarının örgütsel bağlılığı olumlu anlamda arttığını belirtmek mümkündür.

Okul iklimine ilişkin müdür davranışları ve iletişim becerileriyle ilgili bulgular incelendiğinde, kısıtlayıcı müdür davranışı ve emredici müdür davranışı genellikle olduğu tespit edilmiştir. Fakat okul müdürlerin gösterdiği kısıtlayıcı ve emredici davranışlar öğretmenlerin kuruma karşı bağlılıklarını negatif anlamda arttırmaktadır. Johnstone ve Johnston'a (2005) göre sosyal desteğin sağlanmadığı, baskıcı yönetimin hüküm sürdüğü örgütlerde personellerin iş tatmininin ve motivasyonunun düştüğü belirtilmiştir. Sosyal destek ise işten keyif almanın anahtar değişkenidir. Destekleyici müdür davranışının istekli ve çalışkan öğretmenlerin performanslarının yükseldiğini, emredici müdür davranışının ise motivasyonun azalttığını; aynı şekilde, kısıtlayıcı müdür rolü ve umursamaz öğretmen davranışının işten keyif almanın ve akademik anlamda başarının düştüğü gözlenmektedir.

Daha önce yapılan araştırmalarda okul müdürlerin kullandıkları ödülün ve takındıkları tavırların paylaşımcı, üretken öğretmen davranışlarını ve destekleyici müdür davranışını olumlu anlamda etkilediği ortaya konmuştur. Bu anlamda pozitif bir okul iklimi ve maximum düzeyde öğretmen bağlılığı, kurum müdürlerinin öğretmen-müdür etkileşiminde yapıcı ve destekleyici davranışları göstermeleri şiddetle tavsiye edilmektedir. Kurum müdürlerinin işbirlikçi ve samimi öğretmen davranışlarını arttırmaya yönelik organize ettikleri okul içi ve okul sonrası sosyal etkinlikler kurumdaki personelin kurumsal bağlılıklarını olumlu yönde geliştirebilir. Aynı şekilde, kurum müdürlerinin emredici, kısıtlayıcı ve baskıcı odaklı yönetim şekillerinden vazgeçerek çoğulcu, eşitlik ilkesini benimsemiş, çok kültürlü bir anlayışa sahip, demokrasinin temellerine inanmış, ayırım yapmayan bir anlayışa sahip olmuş, yapıcı eleştiriler ve dönütlerle donatılmış, kurumdaki öğretmenleri performanslarına göre dönüt vermiş öğretmenleri önemsemiş ve işbirlikçi davranışlar sergilemiş, karşılıklı hoşgörüyü benimseyerek adil bir okul ortamına katkı sunmaları önerilmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında İşbirlikçi öğretmen boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer boyutlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, Okuldaki öğretmenlerin okul iklimi ölçeğinin sadece "işbirlikçi öğretmen" alt boyutuna ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sadece "işbirlikçi öğretmen" alt boyutuna ilişkin ortalamaları incelendiğinde, erkek öğretmenlerin puanlarının kadın öğretmenlerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında yaş, mezuniyet ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada okul ikliminin iş birliği alt boyutuna ait veriler, öğretmenlerin meslektaşları ile olumlu iletişim ve iş birliği içerisinde olmaya çabaladıkları ve bundan da keyif aldıkları yönündeki bulgulara ulaşılmıştır. (Rosenholtz ve Simpson, 1990; Talbert ve McLaughlin, 2002). Gültekin (2012) de ilköğretim okullarında gerçekleştirdiği çalışmasında, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin

algılarında en olumlu düzeyde algılanan alt boyutun mesleki dayanışma, diğer bir ifadeyle iş birliği olduğu yargısına ulaşmıştır. Bu bağlamda, işbirlikçi öğretmen modeli sayesinde öğrencilerin hem akademik başarısı hem de bilişsel, sosyal ve duygusal yönden geliştirdiği ve gelecekte yaşam kalitelerinin artırdığı söylenebilir. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre işbirlikçi öğretmen davranışı boyutunda farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha fazla işbirlikçi davranışlar sergilemektedir. Yapılan alan yazında okul iklimini cinsiyet değişkenine göre inceleyen çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Sezgin ve Kılınç'ın (2011) ve Günbayı'nın (2007) araştırmalarında, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bayrak, Altinkurt ve Yılmaz'ın (2014) aynı ölçme aracını kullandığı çalışmada destekleyici müdür davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışında erkek öğretmenlerin lehine, emredici müdür davranışında ise kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmaktadır (Bayrak, Altinkurt ve Yılmaz (2014).

Ayrıca, Göcen ve Kaya (2014) yaptıkları çalışmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha olumlu bir okul iklimi algısına sahip olduğuna ulaşmışlardır. Dilbaz Sayın (2017) yaptığı çalışmada ise kurum yöneticileri ve öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyet değişkeninde genel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığını sonucuna ulaşmıştır. Sezgin ve Kılınç (2011) yaptıkları araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar oluşturmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Eriş (2012) de araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi algılarının ölçek genelinde ve alt boyutlarda herhangi bir anlamlı farklılık olmadığına ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarıyla uyumsuzdur. Bu farklılıklar okul iklimini belirlemede kullanılan ölçeğin farklı olmasından dolayı olmuş olabilir.

## Öneriler

1. Etkili bir okul iklimi oluşturmak için okul müdürlerinin emredici ve kısıtlayıcı rollerinden uzaklaşması gerekmektedir.
2. Okul müdürlerinin; öğretmenlerin yıl içi performanslarına göre adil davranarak ödüllendirme yapması ve yapılan olumlu işleri takdir etme eğiliminde olmaları okul iklimine olumlu bir şekilde yansıtacaktır.
3. Okul müdürleri kurumu yakından ilgilendiren konularda öğretmenlerle fikir alışverişi yaparak onları da sürece dahil etmelidir. Bu şekilde öğretmenlerin kendilerini iyi ve önemli hissetmeleri sağlanabilir.
4. Kurum içinde şeffaf bir tutum sergilenmesi adalet hissine ve kurum içi güvene sebep olur. Bu durum okul iklimine olumlu yansır.
5. Okul müdürlerinin zaman zaman çeşitli anketler yoluyla öğretmenlerin kurumla ilgili görüşlerini almaları sorunların çözümüne katkı sunabilir ve oluşabilecek olası sorunları önleyici olabilir.
6. Öğretmenlerin kurumlarını ön plana çıkararak proje ve faaliyetlerde bulunması ayrıca zümre arkadaşları ve diğer branşlarla paylaşımcı olması hem akademik başarıya sebep olacak hem de kurumda olumlu bir hava oluşmasını sağlayacaktır.
7. Okul ikliminin daha da geliştirilebilmesi için kurum müdürünün koordine ve organize ettiği okul içinde ve dışında sosyal etkinlikler düzenlenebilir.
8. Okul müdürleri zaman zaman ortaya çıkan çeşitli sorunlar karşısında iletişim kanallarını açık tutmalıdır.

## KAYNAKÇA

Baykal, İ. (2007). *İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Bayrak, C., Altinkurt, Y., Ve Yılmaz, K. (2014).The Relationship Between School Principals' Power Sources And School Climate. *Anthropologist*, 17 (1), 81-91.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. Ve Köklü, N. (2011). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik* (7. Baskı) Ankara: Pegema.
- Çağlar, M. E. (2008). *Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Eriş, S. (2012). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Öğrenci Başarısıyla İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ellis, T. I. (1988). School Climate. *Research Roundup*, 4 (2), 1-6.
- Eriş, S. (2012). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Algılarının Öğrenci Başarısıyla İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ertürk, S. (1979). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelkentep Yayınları
- Gedikoğlu, T. & Tahaoğlu, F. (2010). *İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği*. *Milli Eğitim*, 39 (186), 38-55. [Http://Dhgm.Meb.Gov.Tr/Yayimlar/Dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/186.Pf](http://Dhgm.Meb.Gov.Tr/Yayimlar/Dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/186.Pf)
- George. D. & Mallery. M. (2010). *Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference*. 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson
- Göcen, G. & Kaya, Z. (2014). İmam Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Okul İklim Algısı Ve Bu Algıya Etki Eden Faktörler (İstanbul Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 36, 67-102.
- Gültekin, C. (2012). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Okul İklimi Üzerine Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, İstanbul
- Günbayı, İ. (2007). School Climate And Teacher Perceptions' On Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools. *The Turkish Online Journal Of Educational Technology – Tojet*, 6 (3): 70-78.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hale, E. L.& Moorman, H. N. (2003). Preparing School Principals: A National Perspective On Policy And Program Innovations, *Institute For Educational Leadership*, 1-28.
- Hoy, W. K. (2003). *School Climate*. In J. W. Guhtrie (Ed.), *Encyclopaedia Of Education* (22-24) New York: Thompson Gale.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Beverly Hills, Ca: Sage. Retrieved From [Http://www.Waynehoy.Com/Open\\_Schools.Html](http://www.Waynehoy.Com/Open_Schools.Html)
- İşçi, S., Çakmak, E., & Karadağ, E. (2015). The Effect Of Leadership On Organizational Climate. Engin Karadağ (Ed.), *Leadership And Organizational Outcomes* (Ss. 123-141). Springer International.
- Karacaoğlu, İ. (2008). *Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaynaştırmaya İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Yeditepe Üniversitesi, İstanbul*
- Karaköse, T. (2008). Okul Müdürlerini İtibarlı Kılan Değerlerin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6 (16): 113-129

- Karcioğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1-2). <https://Dergipark.Org.Tr/En/Download/Article-File/29932>
- Kavgacı, H. (2010). *İlköğretimde Örgütsel İklim Ve Okul-Aile İlişkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Kızıloluk, H. (2002). Eğitimle İlgili Temel Kavramlar. In A. Tanrıoğen, A. Türkoğlu, N. Tozlu, M. Yalçınkaya, S. Arıbaş, H. Kızıloluk, . . . T. Demirtaş, ve A. Türkoğlu (Ed.), *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (Pp. 1-13). Ankara: Mikro Basım-Yayımlar-Dağıtım.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory And Practice]*, 17 (1): 117-139.
- Kuperminc, G. P., Leadbeater, B. J., Emmons, C., & Blatt, S. J. (1997). Perceived School Climate And Difficulties In The Social Adjustment Of Middle School Students. *Applied Developmental Science*, 1 (2): 76-88.
- Küçükahmet, Leyla. (1995). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*, Ankara: Gazi Büro Kitabevi Morrison, 2007).
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Okullarındaki İletişim İklimine Yönelik Algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships Between Psychological Climate Perceptions And Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Organizational Behavior*, 24 (4), 389-416.
- Rosenholtz, S. J., & Simpson, C. (1990). Workplace Conditions And The Rise And Fall Of Teachers' Commitment. *Sociology Of Education*, 63, 241-257.
- Schlaffer, J. J. (2006). *Elementary Teachers' And Principals' Perceptions Of School Climate* (Unpublished Doctoral Dissertation). Widener University, Pennsylvania.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt İklimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (3), 743-757.
- Şişman, M. (2004). *Türk Eğitim Sistemi, Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Talbert, J., And Mclaughlin, M. (2002). Professional Communities And The Artisan Model Of Teaching. *Teachers And Teaching: Theory And Practice*, 8 (3): 325-343.
- Thomasson, V. L. (2006). *A Study Of The Relationship Between School Climate And Student Performance On The Virginia Standards Of Learning Tests In Elementary Schools* (Doctoral Dissertation). Virginia Commonwealth University Richmond, Virginia. Retrieved From <https://Dizzyg.Uls.Vcu.Edu/Handle/10156/1810>
- Tok, A. (2006). *İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Wang, M. C., Haertel, G. D., & Walberg, H. J. (1997). Learning Influences. H. J. Walberg ve G. D. Haertel (Ed.), *Psychology And Educational Practice* (Pp. 199-211). Berkley, Ca: Mccuthan.
- Wei, L. T. (2003). *Organizational Climate And Effectiveness In Junior-Middle Schools In P. R. China*. University Of Regina. Proquest Dissertations And Theses, Aat Mq92858.
- Yılmaz K. & Altınkurt Y. (2013), Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1): 1-11