ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 5, Eylül 2014, s. 211-227

Ahmet AKBABA[1]

Halis ERDOĞAN[2]

OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE OKUL İKLİMİNİN OLUŞMASI

Özet

Bu araştırmanın amacı, Okul Yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre, okul ikliminin nasıl oluştuğu ve neleri etkilediğini tespit etmektir. Çalışma, nitel bir çalışma olup, veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmen ve yöneticilere yarı yapılandırılmış sorulardan oluşmuş 8 soru sorularak cevaplar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Sorular çalışma grubunda bulunan 27 Okul Yöneticisi ile 90 öğretmene yöneltilmiştir. Elde edilen veriler betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleriyle değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda, okul ikliminin oluşmasında daha ziyade Okul Yöneticilerinin tutum ve uygulamalarının etkili oldukları, öğretmenlerin sağlıklı, demokratik bir okul iklimini sürekli arzuladıkları, böyle bir iklimi gerçekleştirmek için çaba sarf ettikleri görülmüştür. Bu çalışma ile olumlu bir okul ikliminin, personel motivasyonu ve öğrenci başarısı üzerinde pozitif katkısının olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca okul ikliminin oluşmasında okul yöneticileri ile öğretmenlerin yanında velilerin, öğrencilerin, diğer çalışanların ve çevrenin de katkısının olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İklim, Okul İklimi, Okul Yöneticisi, Öğretmen.

DETERMİNE HOW SCHOOL ATMOSPHERE İS FORMED AND WHAT ACCORDİNG TO EDUCATİON DİRECTORS AND TEACHERS'

Abstract

The purpose of this research is to determine how school atmosphere is formed and what it affects according to education directors and teachers' views. This is a qualitative study and an interview form which was developed by researchers as a data collection tool has been used. 8 questions have been asked

[1] Yrd. Doç. Dr., Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri, ahmetakbaba13@gmail.com.tr
[2] Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Yüksek Lisans Öğrencisi, haliserdogan76@gmail.com

and the answers have been recorded in black and white. The questions have been asked to 27 education directors and 90 teachers. The data have been evaluated with descriptive analysis and content analysis. According to the indications coming up, it has been observed that mostly the attitudes and practices of the directors are effective, teachers continually wish a reliable-democratic school atmosphere and they make an effort to form such an atmosphere. With this study it has been noticed that a positive school atmosphere has positive impact on staff motivation and student success. Moreover, it has been concluded that besides teachers and the directors, parents, students, other staff and the environment also have contributions.

Key Words: Atmosphere, School Atmosphere, School Administrators , Teacher

GİRİŞ

Sosyal yapı içinde belli bir amacı gerçekleştirmek için birden fazla insanın bir araya gelerek oluşturduğu yapılar örgüt olarak değerlendirilir. Okullar, toplumun eğitim ve öğretim gibi temel ihtiyaçlarını üstlenmek, insanlara daha iyi bir gelecek sunmak, insanların mutlu, huzurlu, kaliteli ve sorumluluk sahibi birer fert olmalarını sağlamak amacıyla kurulan sosyal yapılardır. Belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelerek faaliyet veren insanlardan oluşan okullar, bu yönüyle belli bir örgüt yapısına sahiptir. Okullar genel olarak aynı amaçları gerçekleştirmek için kurulan yapılar olmakla beraber, faaliyetlerini sürdürürken içinde bulundukları atmosfer, hava birbirinden farklı olabilir. Bu durum, okulları birbirinden ayıran bir özellik olup iklim olarak değerlendirilir.

İklim, kelime anlamı olarak hava, atmosfer anlamını taşımaktadır. Etimolojik yönden iklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmektedir ve eğilim (temayül) anlamını taşır (Bilgen, 1976, 21). Balcı (2011), örgüt iklimini bir işyeri gezildiğinde hissedilen hava olarak tanımlarken; Forehand ve Gilmer, örgüt iklimini; örgütü betimleyen ve örgütü diğer örgütlerden ayırt eden, göreli olarak sürekliliği olan ve örgütteki kişilerin davranışlarını etkileyen bir özellikler topluluğu olarak ele almaktadır (akt. Gök, 2009).

Çalışanların algıları, sosyal çevreleri, davranışları, duyguları, örgütün amaçlarını benimseme dereceleri, örgüt içi iletişimleri, yönetime katılım durumları, motivasyonları, iş doyumu gibi etkenler örgütlerin iklimini olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Formel eğitimin temel merkezi sayılan okullar, toplumun kendilerine yüklediği misyon çerçevesinde sağlıklı bir hizmet üretmek için; yönetici, öğretmen, öğrenci, veli, çevre ve diğer tüm paydaşlar ile birlikte uyumlu bir ortam oluşturmak zorundadır. Sosyal yapının birer parçası olan okullar bu uyumu sağladıkları sürece amaçlarına daha iyi hizmet etmiş olmakla beraber, hem toplumun ana harcını oluşturan kaliteli ve eğitimli insanlar yetiştirmiş olurlar, hem de çalışanlarına ve çevrelerine olumlu bir hava yansıtırlar. Okulların olumlu bir iklime sahip olmaları ise toplumların sosyal dengelerini korumak için önemli bir etkendir.

Toplumsal yaşamda; demokratik yapı, birlik ve beraberlik, huzur ve güven ortamı, yüksek yaşam standartlarına ulaşım, bilinçli tüketim ve kaliteli üretim bilgisi ve becerisi olan insanlarla sağlanabilir. Bu da okul ortamında eğitimle elde edilebilir (Küçük, 2008). Eğitim sistemleri sosyal sistemlerdir. Böyle sistemlerin sosyo - psikolojik temelleri, üyelerinin rol davranışları, bu davranışları tanımlayan ve yaptıran normlar, bu normların dayalı olduğu değerlerden meydana gelir (Bursalıoğlu, 2000, 4).

Bireylere kaliteli bir eğitim sunmak için sağlıklı ve etkili bir okul ikliminin olması gerekmektedir. Bir okulun etkili olabilmesi için, öğrenmeyi ve öğretmeyi teşvik eden sosyal bir ortam hazırlanmalıdır (Şişman, 2011,115). Robbins ve Judge (2012), "Olumlu tutumlar gösteren biriyle çalışmak işinizi en iyi şekilde yapmanız konusunda size ilham veriyorsa ya da donuk, cansız bir takımda çalışma motivasyonunuzu tüketiyorsa, iklimin etkilerine maruz kalıyorsunuzdur." demekle örgütün başarısı veya başarısızlığı üzerine okul ikliminin ne derece önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Can (1992), okulların bizim davranış biçimimizi büyük ölçüde etkileyen kurumlar olduğunu söylemektedir. Okullardaki yönetici ve öğretmenler, biçimsel kurallara göre düzenlenmiş bir yapı içinde, ortak amaçları gerçekleştirmek üzere bir çatı altında bulunmaktadır. Bir kişinin herhangi bir davranışı, diğer kişileri etkilemekte ve diğer kişilerin tutumlarından da etkilenmektedir (Hoy ve Miskel; Akt. Doğan, 2011). Okul iklimi; okul içinde insanların nasıl davrandıkları, nasıl giyindikleri, ne hakkında konuştukları, ne hakkında konuşmaktan kaçındıkları veya birbirleri hakkında ne düşündükleri konusunda bize bilgiler verirken (Nichols, Akt, Kavgacı, 2010); Halpin, "Birkaç okulu ziyaret eden araştırmacılar, okulların duygular açısından birbirinden nasıl farklı olduğunu anlarlar ve her bir okulun kendisine ait bir kişiliği olduğunu görürler." diyerek okulların atmosferlerinin birbirlerinden nasıl farklılık gösterdiğini açıklamıştır (Korkmaz, 2011). Bir okulun iklimi, o okulu diğer okullardan ayıran ve üyelerinin davranışını etkileyen içsel özelliklerin tümünü yansıtır (Özdemir ve ark. 2010).

Her örgüt gibi, okulun da kendine özgü bir kişiliği vardır. Bu kişilik okulun ikliminde görülür. Yani bireyin kişiliğine karşılık okulun havası veya iklimi vardır. Okulun havasını meydana getiren grup ve lider davranışlarıdır (Bursalıoğlu, 2002). Okul iklimini oluşturmada özellikle okul müdürü önemli bir rol oynasa da öğretmenlerin, diğer çalışanların, velilerin, öğrencilerin ve çevrenin rolleri de önemlidir (Taymaz, 2007,74).

Okul yöneticisi, okulun örgütsel değerlerini tüm öğretmenlere aktardıktan sonra, bunların okul yaşamına yansıyıp yansımadığını görmeye çalışmalıdır. Okulun değerlerinin öğretmenlerin ve diğer çalışanların davranışlarına yansıması gerekmektedir (Çelik, 2000, 63). Okulun benimsediği değerlerin, çalışanların davranışlarına yansıması durumunda olumlu bir okul iklimi elde edilmiş olur.

Özdemir (2000), örgüt iklimini örgüt sağlığı olarak tanımlamakla beraber, örgüt sağlığını etkileyen faktörlerin: amaç birliği, yeterli iletişim, rasyonel yetki dağılımı, insan kaynaklarının optimal kullanımı, etkililik derecesi, moral, yenilikçilik, otonomi, adaptasyon, problem çözme olduğunu söylemektedir. Mohammed (2011) ise okul iklimini belirleyen temel faktörleri, okulun amacı, yapısı, motivasyon araçları ve ödüller, okulun büyüklüğü, coğrafi yer ve fiziki yerleşim, okul içi iletişim, okulun değer ve normları olarak sıralamaktadır. Bu faktörlerin tamamı birbirinden bağımsız olarak okul iklimini etkiler. Bu etkinin şekli ve derecesi ise okul çalışanlarının bu faktörleri nasıl değerlendirip yorumladıklarına bağlıdır.

Halpin, örgüt iklimi türlerini, çalışanların kararlara katıldığı, uyum ve yüksek moralin olduğu açık iklim, işgörenlerle işverenler aralarında belli bir mesafenin konulduğu bağımsız iklim, samimiyet ve anlayış gösterme düzeyinin düşük olup yakından kontrol söz konusu olduğu kontrollü iklim, yöneticinin kendisini çalışanlardan biri olarak gördüğü samimi iklim, yöneticilerin çalışanları kontrol etme ve onların sosyal gereksinimlerini karşılama

düzeyleri düşük babacan iklim ve çalışanlar arasında arkadaşlık ve iletişimin çok zayıf olduğu kapalı iklim olmak üzere altı grupta ele almaktadır (Dönmez ve Korkmaz, 2011).

Litwin ve Stringer, motivasyon ve örgütsel iklim konusunda yaptıkları araştırmada otoriter yapılı iklim, demokratik, arkadaşça ilişkilere dayalı iklim, başarıya dönük iklim boyutlarından söz etmektedirler (Bilgen, 1990).

Günümüz eğitim kurumlarındaki yönetim anlayışına en yakın iklim tipi açık, demokratik ve başarıya dönük iklimdir. Bu iklim tipine sahip okullarda; ast üst ilişkileri gayet güçlü, karar alma mekanizmalarına ortak katılım yeterince fazla, iletişim ve grup içi motivasyon üst seviyelerdedir.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Okul Yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşmasına nelerin etki ettiği ve okul ikliminin neleri etkilediğini tespit etmektir. Ayrıca bu çalışma ile öğretmen ve Okul Yöneticilerinin okul iklimine karşı tutum ve davranışlarının neler olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel bir araştırmadır. Nitel araştırmada en yaygın biçimde tercih edilen yöntemler gözlem, görüşme ve doküman yöntemleridir (Ekiz, 2003, 55). Bu çalışma görüşme yöntemine dayanılarak yürütülmüştür. Araştırmada, genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu olduğu şekliyle araştırmayı amaçlayan yaklaşımlardır. Bu araştırmalarda herhangi bir şekilde sonucu etkileme ve değiştirme gayesi yoktur. Genel tarama modellerinde hedef, çok sayıda elemana sahip olan evren hakkında bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da anlamlı bir örneklem üzerinde yapılan düzenlemelerdir (Karasar, 2003).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Iğdır İl Milli Eğitim Müdürlüğü Merkez ilçeye bağlı toplam 97 okul oluşturmuştur. Basit seçkisiz örneklem yönteminin kullanıldığı araştırmanın örneklemini ise okulun bulunduğu yerleşim yeri, sosyal çevresi, öğretmen-öğrenci sayısı, başarı düzeyi gibi kriterler dikkate alınarak birbirinden farklı 4 anaokulundan 16 kişi, 4 ilkokuldan 38 kişi, 4 ortaokuldan 33 kişi ve 4 liseden 30 kişi olmak üzere toplam 16 okuldan 117 kişi oluşturmuştur. Bunların 27’ si Okul Yöneticisi ve 90’ ı öğretmen kadrosunda görev yapmaktadır. Çalışmada yer alan Okul Yöneticilerinin 2’si bayan, 25’i erkektir. Öğretmenlerin ise 44’ü bayan, 46’sı erkektir. Ayrıca görüşmeye katılanların 2’si önlisans, 103’ü lisans, 12’si yüksek lisans mezunu oldukları, 87 kişinin 10 yıl ve altı, diğerlerinin ise 10 yıl üzeri hizmet sürelerinin oldukları tespit edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak görüşme formu kullanılmıştır. Öğretmen ve yöneticilere yarı yapılandırılmış sorularından oluşmuş 8 soruluk görüşme formu verilerek kendi el yazıları ile doldurmaları istenmiştir. Soruların her biri farklı verileri elde etmek üzere hazırlanmıştır. Literatür taramasından sonra öğretmen ve yönetici görüşleri doğrultusunda oluşturulan soru bankasındaki görüşme soruları, en az doktoralı 4 uzmanın görüşü sonucunda düzenlenmiştir.

Araştırma hakkında bilgilerin verildiği bir yönerge ile başlayan soru formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, örneklemdeki bireylerden sosyo-demografik bilgiler elde etmeye yönelik geliştirilmiş 5 soru; ikinci bölümde de katılımcıların, okul iklimine dair değerlendirmelerine ilişkin bilgi edinmeye yönelik 8 sorudan oluşan okul ikliminin oluşması ve etkileri konulu ölçek yer almaktadır. Uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanan yapı ve kapsam geçerliliği sağlanan görüşme soruları, çalışma grubuna uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler, araştırmacı tarafından önce bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiş daha sonra nitel araştırma tekniklerden betimsel analiz ve içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin her bir soruya verdikleri cevaplar benzerlikleri bakımından gruplandırılarak yorumlanmış, ortak görüşler kendi içerisinde bağımsız olarak değerlendirilmiş, sorulara verilen bazı cevaplar da aynen sunulma yoluna gidilmiştir. Çalışmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla bir uzmanın çözümlemeleri dikkate alınmış ve ortak noktalar belirlenmiştir.

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Analiz soncunda okul ikliminin oluşmasında etkili olan faktörlerin neler olduğu, okul ikliminin nasıl olduğu veya nasıl olması gerektiği, iklimin okulda neler üzerinde etkili olduğu, çalışanların ve paydaşların okul iklimine katkılarının neler olduğu gibi konularda öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin görüşlerine başvurulmuş ve ortaya çıkan sonuçlar tespit edilerek aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1: Okul ikliminin genel olarak değerlendirilmesine ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	*f*
Okul iklimi iyi, aile ortamı var. Çalışanlar arasında iletişim, uyum, güven, işbirliği ve koordinasyon var. Herkes mutlu ve huzurludur.	*46*
Çevrenin sosyo kültürel ve ekonomik yapısı, çalışanların öğrencilerden farklı kültürlere sahip olması, fiziki mekân, donanım yetersizliği ile öğrenci yoğunluğu ve öğretmen sayısındaki fazlalık okul iklimini ve akademik başarıyı olumsuz etkiliyor.	*20*
Sağlıklı bir okul iklimi yok. Kurumun paydaşları arasında iletişim, uyum, güven, işbirliği ve koordinasyon problemi var.	*15*
Demokratik ve paylaşımcı, gelişim ve yeniliklere açık, problemleri çözme odaklı, iletişime açık, şeffaf, okul içinde gruplaşmayı önleyici bir yönetim anlayışı var. Bu durum iklimi olumlu etkilemektedir.	*14*
Çevresel şartlara nazaran okul iklimi iyidir. Çevre desteği ve ailenin yönetime katılımın iklimi olumlu etkilemektedir.	*5*
Okul yönetimi iyi bir ekip çalışmasıyla işleri yürütüyor, kararlara katılım ve karşılıklı anlayış var, yönetimde ben yerine biz duygusu hâkimdir.	*4*
Farklı kültürlerden gelen özellikle genç, idealist ve aynı yaş grubundaki	*4*

öğretmenlerin okul iklimine katkıları fazladır.	
Bölgesel şartlardan kaynaklanan akademik başarının ve sosyal faaliyetlerin yetersizliği iklimi olumsuz etkilemektedir.	3
Okullardaki ikili öğretim sistemi personelin aynı iklimi paylaşmalarına engel oluyor. Bazen aynı okulda iki farklı iklim havası oluşabiliyor.	3
Hiyerarşik yapının mevcut olduğu okullarda sağlıklı iklimden bahsedilemez.	2
Okul çalışanları içerisindeki sürekli sirkülasyon iklimi olumsuz etkilemektedir.	2
Çalışanların üzerindeki iş yoğunluğu çalışanın okul iklimine katkı sağlamasını engellemektedir.	2
Herkesi olduğu gibi kabul ettiğimiz sürece iklim iyi olur. Çünkü herkesin beklentisi farklıdır.	2
Okul iklimi iyi ama bu iklimden okulun merkezindeki öğrencilere çok da olumlu yansımıyor.	2
Zümre öğretmenler kurulu okulda ayrı bir alt iklim oluşturmaktadır.	2
Personele yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarının okul iklimi üzerinde olumlu etkisi vardır.	1
Genç ve yaşlı öğretmenlerin aynı ortamda bulunması iklimi güçlendiriyor.	1

Tablo 1'de öğretmen ve yöneticilerin "Okul ikliminin genel olarak değerlendirir misiniz?" şeklindeki soruya vermiş oldukları cevapların betimsel ve içerik analizi sonuçları verilmiştir. Bu soruya kırk altı kişi (n=46), " Okul iklimi iyi, aile ortamı var. Çalışanlar arasında iletişim, uyum, güven, işbirliği ve koordinasyon var. Herkes mutlu ve huzurludur." derken; yirmi kişi (n=20), çevrenin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısı, çalışanların öğrencilerden farklı kültürlere sahip olması, fiziki mekân, donanım yetersizliği ile öğrenci yoğunluğu ve öğretmen sayısındaki fazlalığın okul iklimini ve akademik başarıyı olumsuz etkilediğini; on beş kişi (n=15), sağlıklı bir okul ikliminin olmadığını, kurumun paydaşları arasında iletişim, uyum, güven, işbirliği ve koordinasyon probleminin olduğunu; on iki kişinin (n=12) ise, demokratik ve paylaşımcı, gelişim ve yeniliklere açık, problemleri çözme odaklı, iletişime açık, şeffaf bir yönetim anlayışının olduğunu, bu durumun iklimi olumlu etkilediğini dile getirmişlerdir.

Görüşmeye katılan öğretmen ve yöneticilerin "Okul ikliminin genel olarak değerlendirir misiniz?" sorusuna verdikleri diğer cevaplar şu şekilde sıralanmıştır: "Çevresel şartlara nazaran okul iklimi iyidir. Çevre desteği ve ailenin yönetime katılımın iklimi olumlu etkilemektedir." (n=5), "Okul yönetimi iyi bir ekip çalışmasıyla işleri yürütüyor, kararlara katılım ve karşılıklı anlayış var, yönetimde ben yerine biz duygusu hâkimdir." (n=4), "Farklı kültürlerden gelen özellikle genç, idealist ve aynı yaş grubundaki öğretmenlerin okul iklimine katkıları fazladır." (n=4), "Bölgesel şartlardan kaynaklanan akademik başarının ve sosyal faaliyetlerin yetersizliği iklimi olumsuz etkilemektedir." (n=3), "Okullardaki ikili öğretim

sistemi personelin aynı iklimi paylaşmalarına engel oluyor. Bazen aynı okulda iki farklı iklim havası oluşabiliyor." (n=3), "Hiyerarşik yapının mevcut olduğu okullarda sağlıklı iklimden bahsedilemez." (n=2), "Okul çalışanları içerisindeki sürekli sirkülasyon iklimi olumsuz etkilemektedir." (n=2), "Çalışanların üzerindeki iş yoğunluğu çalışanın okul iklimine katkı sağlamasını engellemektedir." (n=2), "Herkesi olduğu gibi kabul ettiğimiz sürece iklim iyi olur. Çünkü herkesin beklentisi farklıdır." (n=2), "Okul iklimi iyi ama bu iklimden okulun merkezindeki öğrencilere çok da olumlu yansımıyor." (n=2)," Zümre öğretmenler kurulu okulda ayrı bir alt iklim oluşturmaktadır." (n=2), "Personele yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarının okul iklimi üzerinde olumlu etkisi vardır." (n=1), "Genç ve yaşlı öğretmenlerin aynı ortamda bulunması iklimi güçlendiriyor." (n=1)

Bir yönetici, “Okul ikliminde, okul yönetiminin özellikle okul müdürünün rolü önemlidir.” diyerek; “Okul müdürü kadar iyidir.” sözüne vurgu yaptı. Başka bir yönetici ise “Okul iklimi okulun kalbidir.” diyerek okul ikliminin önemini vurgulamaya çalıştı. Bir öğretmen ise okulu otomobile benzetti ve “otomobildeki motor okul iklimidir.” diyerek okul ikliminin fonksiyonunu ve bu fonksiyonun ne kadar önemli olduğunu açıklamaya çalışmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde, okulların belirledikleri temel hedeflerine ulaşmaları için sağlıklı bir okul ikliminin bulunması öncelikli bir gerekliliktir. Okulun tüm paydaşları tarafından benimsenen ve çalışanların motivasyonunu arttıran bir okul iklimini tesis etmek için ise, ideal bir yönetim anlayışının, sağlıklı bir iletişim ağının, herkesin kendisini bir parçası olarak gördüğü ve rahat çalıştığı bir örgüt yapısının oluşturulması gerekmektedir.

Tablo 2: Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin olmasını istedikleri okul iklimine ilişkin görüşleri

İfade	*f*
Fiziki ve maddi sorunların olmadığı, normal öğretimin yapıldığı, bilinçli ve eğitimli bir veli profilinin olduğu bir okul; teknolojinin yoğun kullanıldığı öğrenci sayısının fazla olmadığı sınıflar, soysal, kültürel ve sportif faaliyetlerin yaşandığı bir iklim.	*36*
Okul ile ilgili her türlü çalışmalara aktif katılan, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılarak kendini geliştiren genç ve dinamik öğretmenlerin olduğu, şiddetin ve psikolojik baskının olmadığı, herkesin kendini özgür hissettiği, öğretmen ve yöneticilere daha fazla insiyatifin sağlandığı, ekip ruhunun benimsendiği bir iklim.	*32*
Çevre ile ilişkilerinin fazla olduğu, herkesin görev ve sorumluluklarını bildiği, görev ve sorumluluk dağılımının adil yapıldığı, demokratik ve şeffaf bir yönetimin olduğu, personele değer verildiği, öğrenci merkezli anlayışının olduğu, okul müdürlerinin hegemonyasından uzak, herkesin kendisini evinde hissettiği, informal ilişkilerin fazla olduğu bir iklim.	*21*
Çalışanlar arasında dayanışma, koordinasyon, işbirliği, iletişim, maddi ve manevi motivasyonun yüksek olduğu, herkesin birbirini anladığı, iş yükünün fazla olmadığı, önyargıların olmadığı, güler yüz ve samimiyetin olduğu bir iklim.	*17*

Sorumluluklarını bilen ve akademik başarısı fazla olan öğrencilerin olduğu bir iklim.	*5*
Çalışanların değerlerinin, inançlarının, kültürlerinin aynen benimsendiği bir okul iklimi.	*5*
Belli bir plan ve program çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren, misyon ve vizyonu net ve anlaşılır olan bir okul iklimi.	*3*

Tablo 2'de öğretmen ve yöneticiler "Okulunuzun ikliminin nasıl olmasını isterdiniz?" şeklindeki açık uçlu soruya, otuz altı kişinin (n=36), fiziki ve maddi sorunların olmadığı, normal öğretimin yapıldığı, bilinçli ve eğitimli bir veli profilinin olduğu bir okul; teknolojinin yoğun kullanıldığı öğrenci sayısının fazla olmadığı sınıflar, soysal, kültürel ve sportif faaliyetlerin yaşandığı bir iklim istediği; otuz iki kişinin (n=32), okul ile ilgili her türlü çalışmalara aktif katılan, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılarak kendini geliştiren genç ve dinamik öğretmenlerin olduğu, şiddetin ve psikolojik baskının olmadığı, herkesin kendini özgür hissettiği, öğretmen ve yöneticilere daha fazla inisiyatifin sağlandığı, ekip ruhunun benimsendiği bir iklim istediği; yirmi bir kişinin (n=21) ise, çevre ile ilişkilerinin fazla olduğu, herkesin görev ve sorumluluklarını bildiği, görev ve sorumluluk dağılımının adil yapıldığı, demokratik ve şeffaf bir yönetimin olduğu, personele değer verildiği, öğrenci merkezli anlayışının olduğu, okul müdürlerinin hegemonyasından uzak, herkesin kendisini evinde hissettiği, informal ilişkilerin fazla olduğu bir iklim istediği anlaşılmaktadır.

Ayrıca araştırmaya katılan on yedi kişinin (n=17), çalışanlar arasında dayanışma, koordinasyon, işbirliği, iletişim, maddi ve manevi motivasyonun yüksek olduğu, herkesin birbirini anladığı, iş yükünün fazla olmadığı, önyargıların olmadığı, güler yüz ve samimiyetin olduğu bir iklim arzuladığı; beş kişinin (n=5), sorumluluklarını bilen ve akademik başarısı fazla olan öğrencilerin olduğu bir iklim istediği; beş kişinin (n=5), çalışanların değerlerinin, inançlarının, kültürlerinin aynen benimsendiği bir okul iklimi talep ettiği ve son olarak üç kişinin (n=3) ise, belli bir plan ve program çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren, misyon ve vizyonu net ve anlaşılır olan bir okul iklimi istediği anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlara göre Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin; demokratik ve adil bir yönetim anlayışının olduğu, kendini daima geliştiren genç ve dinamik bir öğretmen kitlesinin çalıştığı, tüm iletişim kanallarının açık olduğu, çalışanlar arasında ekip ruhunun oluştuğu, informal ilişkilerin yoğun olduğu, herkesin değer ve inançlarına saygı duyulduğu, kaliteli bir öğrenci profilinin bulunduğu ve sosyo-kültürel yönüyle kendini geliştirmiş bir çevrenin olduğu okul iklimini arzuladıkları söylenebilir.

Tablo 3: Okul iklimini etkileyen faktörlere ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	*f*
Veli ve çevresel faktörler	*80*
Yöneticinin tavrı	*55*
Öğrenci profili	*42*
Fiziki şartlar	*36*

Öğretmenlerin etkisi	***35***
İletişim	***35***
Maddi olanaklar	***15***
Çalışanlar	***15***
Donanım ve teknolojik altyapı	***12***
Sosyal aktiviteler	***7***
Motivasyon	***6***
Öğrenci ve personel sayısı	***6***
Beklentiler	***4***
Gönüllülük	***3***
Öğretim şekli (normal-ikili)	***3***
Disiplin	***3***
Kurum kültürü, misyonu ve vizyonu	***2***

Tablo 3'e göre öğretmenler ve yöneticiler "Okul iklimini etkileyen faktörler nelerdir? " sorusuna, seksen kişi (n=80), veli ve çevresel faktörler; elli beş kişi (n=55), yöneticinin tavrı; kırk iki kişi (n=42), öğrenci profili; otuz altı kişi (n=36), fiziki şartlar; otuz beş kişi (n=35), öğretmen etkisi; otuz beş kişi (n=35), iletişim; on beş kişi (n=15) maddi olanaklar; on beş kişi (n=15), çalışanlar; on iki kişi (n=12), donanım ve teknolojik alt yapının okul iklimini öncelikle etkilediği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca sosyal aktiviteler (n=7), motivasyon (n=6), öğrenci ve personel sayısı (n=6), beklentiler (n=3), gönüllülük (n=3), öğretim şekli (normal-ikili) (n=3), disiplin (n=3), kurum kültürü, misyonu ve vizyonu (n=2) gibi faktörlerin de okul iklimini etkilediği ifade etmişlerdir.

Tablodaki göstergeler incelendiğinde, okul iklimini etkileyen faktörlerin çok çeşitlilik arz ettiği; ancak veli ve çevresel faktörler, yöneticinin tavrı, öğrenci profili, fiziki şartlar, öğretmen etkisi ve iletişim gibi faktörlerin okul iklimini etkilemede daha çok ön planda olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Öğrenci, veli ve okul çevresinin, okul iklimini oluşmasında etkisine ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	***f***
Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-kültürel yapısı, öğrencinin hazır bulunmuşluk düzeyi, akademik başarısı, velinin eğitimi, ekonomik durumu, duyarlılığı, yönetime katılım derecesi gibi kıstaslar göz önüne alındığında okul ikliminin oluşmasında bu üç kriter **olumsuz katkı** sağlamaktadır.	***80***
Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-kültürel yapısı, öğrencinin hazır bulunmuşluk düzeyi, akademik başarısı, velinin eğitimi, ekonomik durumu, duyarlılığı, yönetime katılım derecesi gibi kıstaslar göz önüne alındığında okul	***66***

ikliminin oluşmasında bu üç kriter **olumlu katkı** sağlamaktadır.	
Okulun bulunduğu çevrenin sosyo-kültürel yapısı, öğrencinin hazır bulunmuşluk düzeyi, akademik başarısı, velinin eğitimi, ekonomik durumu, duyarlılığı, yönetime katılım derecesi gibi kıstaslar göz önüne alındığında okul ikliminin oluşmasında bu üç kriterin **katkısı yoktur.**	*4*

Tablo 4'e göre öğretmen ve yöneticilerin "Öğrenci, veli ve okul çevresinin, okulun ikliminin oluşmasında etkisi var mıdır?" şeklindeki soruya seksen kişi (n=80), öğrenci ve veli profili ile çevrenin sosyo ekonomik yapısının okul iklimi üzerinde olumsuz katkı sağladığını savunurken; altmış altı kişi (n=66) de öğrenci ve veli profili ile çevrenin sosyo ekonomik yapısının okul iklimi üzerinde olumlu katkı sağladığını savunmuşlardır. Görüşmeye katılanlardan dört kişi (n=4) ise bu kriterlerin okul iklimi üzerinde etkisinin olmadığını savunmuşlardır. Ayrıca bir öğretmen, "Veli, öğretmen, öğrenci, yönetici ile çevre; işbirliği ve iletişim içerisinde oldukları sürece bu unsurların okul iklimine olumlu katkılarını görmek mümkündür." diyerek aslında okulun tüm paydaşları arasındaki iletişimin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Tablodaki sonuçlara göre, okulun bulunduğu bölgenin sosyo kültürel ve ekonomik yapısı, gelişmişlik düzeyi, veli profili gibi kriterlere bağlı olarak öğrencinin, öğrenci velisinin ve okulun diğer çevresinin okul ikliminin oluşmasındaki katkılarının farklılık arz edebileceği söylenebilir.

Tablo 5: Okul İkliminin, çalışanların moral ve iş doyumuna etkisine ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	*f*
Tüm çalışanların birbirini anladığı, iletişimin yüksek olduğu, demokratik bir yönetim anlayışının olduğu ve herkesin birbirine saygı duyduğu, sağlıklı bir çevrenin bulunduğu bir iklimde moral ve motivasyon yüksek olur. Bunlarda sağlanınca okulun belirlediği hedefler çerçevesinde herkes özveri ile gayret eder. Ve başarılı sonuçlar elde edilir.	*42*
Okulumuz ikliminin iş doyumuna ve morale etkisi olumludur.	*32*
Okulumuz ikliminin iş doyumuna ve morale etkisi olumsuzdur.	*15*
İyi bir okul iklimi olabilir ama bizleri aşan bazı nedenlerden dolayı moral ve iş doyumumuz her zaman iyi olmayabilir (fazla iş yükü, öğrenci profili, kalabalık sınıflar, veli, fiziki faktörler, çevresel faktörler…vs).	*13*
Bireysel olarak okul iklimini çok dikkate almadan kendinizi işinize verseniz ve burada başarı elde etseniz moraliniz yine de yüksek olur. Ne olursa olsun sınıfa girince her şeyi görmezden gelmek zorundayım. Meslek sevgisi işimi her zaman daha iyi yapmamı sağlıyor. İş doyumu ve moral öğretmenin yaptığı işte biter.	*7*
Okul ikliminde moral ve iş doyumu okula bağlılığı ve işe sahiplenmeyi arttırır.	*3*

Çalışma performansımız moral ve iş doyumuna paralel olarak artıyor.	
Öğrenci profilinden kaynaklanan nedenlerle ve okuldaki disiplin yetersizliğinde çalışanların morali yetersizdir.	3
Sağlıklı bir okul ikliminde çalışan ve moral, iş doyumu yüksek olan bireyler iş hayatlarında oldukları kadar sosyal hayatta da başarılı olurlar.	3
Okul iklimi bazen kişiye göre değişkenlik gösterebilir. Bu nedenle bana iyi gelen ve motivasyonumu arttıran bir okul iklimi başka bir meslektaşımın motivasyonunu düşürebilir.	2
Okul ikliminin iyi olduğu bir okulda kendimi rahat ve güvende hissederim.	1
Sürekli belirsizliğin yaşandığı bir iklim ortamından moralden bahsedilemez.	1

Tablo 5'e göre öğretmen ve yöneticilerin "Okul İkliminin, çalışanların moral ve iş doyumuna etkisi nelerdir? " şeklindeki açık uçlu soruya kırk iki kişi (n=42), tüm çalışanların birbirini anladığı, iletişimin yüksek olduğu, demokratik bir yönetim anlayışının olduğu ve herkesin birbirine saygı duyduğu, sağlıklı bir çevrenin bulunduğu bir iklimde moral ve motivasyon yüksek olur. Bunlarda sağlanınca okulun belirlediği hedefler çerçevesinde herkes özveri ile gayret eder ve başarılı sonuçlar elde edilir, şeklinde görüş belirtmiştir. Otuz iki kişi (n=32), okul ikliminin iş doyumuna ve morale etkisinin olumlu olduğunu savunurken; on beş kişi (n=15), okul ikliminin iş doyumuna ve morale etkisinin olumsuz olduğunu savunmuştur. On üç kişi (n=13) ise, iyi bir okul iklimi olabilir; ama kendilerini aşan bazı nedenlerden dolayı (fazla iş yükü, öğrenci profili, kalabalık sınıflar, veli, fiziki faktörler, çevresel faktörler… vs) moral ve iş doyumlarının her zaman iyi olmadığını ifade etmişlerdir. Geriye kalan kişilerin, okul ikliminin moral ve iş doyumlarına olumlu ya da olumsuz herhangi bir şekilde etki ettiği şeklinde görüş bildirdikleri anlaşılmıştır. Bir öğretmen, "Bazen olumlu iklimin yetersiz olduğu bir okulda öğrencilerin bireysel başarıları öğretmenin moral ve iş doyumunu olumlu etkiler." dedi. Burada okul iklimi yetersiz olsa dahi öğrencinin bireysel başarısının ve davranışlarının çalışanın motivasyonunu olumlu etkilediği anlaşılmaktadır.

Bu sonuçlara göre okul ikliminin, çalışanların moral ve iş doyumlarına etkisinin fazla olduğu, bu etkinin daha çok olumlu yönde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda okulun belirlediği stratejik hedeflerine morali ve iş doyumu yüksek olan çalışanlarla ulaşması daha kolay olacağı anlaşılmaktadır.

Tablo 6: Okul iklimi üzerindeki katkılarına ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	*f*
Hoşgörülü, işini ciddiye alan, çevresine pozitif enerji veren, güler yüzlü, tarafsız, objektif, saygılı, adil bir duruş sergiliyorum. İyi örnek olmaya çalışıyorum. Bu yönleriyle olumlu katkı sağlıyorum.	48
Üzerimdeki görevleri hakkıyla yapmaya çalışıyorum. İşimi severek yapıyorum. Bu durum da katkı sağladığımın göstergesidir.	24

Disiplini sağlamada katkı sağlıyorum. Okulda olumlu davranışları destekliyorum, kurallara uyuyorum, şiddete başvurmadan sorunları çözmeye gayret ediyorum. Öğretmenler arasındaki iletişimi güçlü tutuyorum. Herkesin alınan kararlara katılımını destekliyorum. Dayanışma ruhunu güçlendirmeye çalışıyorum. Koordinasyonu sağlıyorum.	*19*
Katkımın olduğunu düşünmüyorum.	*16*
Katkı sağlamaya çalışıyorum, fakat süreçte buna engel durumlar var. Mevzuat, fiziki yapı, öğrenci yoğunluğu, motivasyon yetersizliği gibi nedenlerle yetersiz kalıyorum. Ama okul iklimine olumsuz etki yaptığımı da düşünmüyorum.	*15*
Akademik başarı ve sosyal aktivitelere önem vererek katkı sağlıyorum.	*9*
Okul çalışanları bir ekiptir ve bende ekibin bir üyesi olarak olumlu ve olumsuz katkılarım mutlaka olmuştur.	*8*
Ahlaki ve etik değerler konusunda katkı sağladığımı düşünüyorum.	*2*
Öğrenme ortamını iyileştirmek ve öğrenci moralini yüksek tutmak için çaba sarf ediyorum.	*2*
Birikim ve tecrübelerimi genç arkadaşlarla paylaşarak iklime katkı sağlıyorum.	*2*

Tablo 6'ya göre " Öğretmen ve yöneticilerin okul iklimi üzerindeki katkılarına " ilişkin soruyu; kırk sekiz kişi (n=48) "Hoşgörülü, işini ciddiye alan, çevresine pozitif enerji veren, güler yüzlü, tarafsız, objektif, saygılı, adil bir duruş sergiliyorum. İyi örnek olmaya çalışıyorum. Bu yönleriyle olumlu katkı sağlıyorum." derken; yirmi dört kişi (n=24), "Üzerimdeki görevleri hakkıyla yapmaya çalışıyorum. İşimi severek yapıyorum. Bu durum da katkı sağladığımın göstergesidir." cevabını vermiştir. On dokuz kişi (n=19), "Disiplini sağlamada katkı sağlıyorum. Okulda olumlu davranışları destekliyorum, kurallara uyuyorum, şiddete başvurmadan sorunları çözmeye gayret ediyorum. Öğretmenler arasındaki iletişimi güçlü tutuyorum. Herkesin alınan kararlara katılımını destekliyorum. Dayanışma ruhunu güçlendirmeye çalışıyorum. Koordinasyonu sağlıyorum." şeklinde görüş bildirmişler ve kişilerin, bu yönleriyle okul iklimine olumlu katkı sağladıkları görülmüştür. On altı (n=16) kişi," Katkımın olduğunu düşünmüyorum." görüşünü dile getirirken; on beş kişi (n=15) ise; "Katkı sağlamaya çalışıyorum; fakat süreçte buna engel durumlar var. Mevzuat, fiziki yapı, öğrenci yoğunluğu, motivasyon yetersizliği gibi nedenlerle yetersiz kalıyorum. Ama okul iklimine olumsuz etki yaptığımı da düşünmüyorum." diyerek görüş belirtmişlerdir. Geri kalan kişiler ise okul iklimine çeşitli şekillerde katkı sağladıklarını ifade etmişlerdir. Bir öğretmen ise "Okul iklimine katkımız istisnasız vardır, çoğu zaman okulda harç görevini görüyoruz." diyerek aslında okul ikliminin oluşmasında öğretmen ve yöneticinin rolünün ne kadar fazla olduğunu ifade etmeye çalışmıştır.

Okul ikliminin oluşmasında katkısının hiç olmadığını söyleyen kişiler olmakla beraber yönetici ve öğretmenlerin büyük bir kısmının okul ikliminin temelinde anlamlı manada katkılarının olduğu sonucu öne çıkmaktadır. Bu katkıların, işlerindeki samimiyet ve ciddiyet,

kurum içi iletişimi sağlama, sosyal ve kültürel aktivitelere katılma, öğrencilerin akademik başarı düzeyini arttırma, okulun vizyon ve misyonu çerçevesinde görev ve sorumluluklarını yerine getirme, ahlaki ve etik değerleri öğrencilere ve çalışanlara yansıtma, motivasyonu güçlü tutma şeklinde olduğu söylenebilir.

Tablo 7: Yönetici davranışlarının, okul ikliminin oluşmasındaki önemine ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	***f***
Yönetici, genç, dinamik, başarılı, özverili, saygın, samimi, yeniliklere açık, yapıcı, katılımcı, empati kurabilen, üretken, vizyoner, tarafsız, pozitif düşünen, iletişime açık, sıcak ve güler yüzlü ortam oluşturabilen, olumlu tavır, tutum ve davranış sergileyen, demokratik yönetim anlayışını (adil, tarafsız, dürüst, samimi, şeffaf…) benimseyen, kendini sürekli gözden geçiren bir yapıda olduğu sürece okul iklimine olumlu etkisi vardır.	***46***
Çalışanlarını dinleyen, onları karar alma sürecine dâhil eden, onlara destek olan, donanımlı, işbirliği içerisinde çalışan, özgüveni olan, personel motivasyonunu sağlayan, sosyal aktivitelere önem veren, paylaşımcı, sorunlara hemen müdahale edebilen yöneticiler iklime olumlu katkı sağlar.	***30***
Okul müdürü mevzuat, bürokratik yapı, fiziki ve çevresel şartlar gibi etmenlerden dolayı okul iklimine her zaman istediği katkıyı sağlamaz.	***18***
Yönetici okul ikliminin en önemli unsurudur. Tutarlı davranış sergilediği sürece okul iklimini dengede tutar.	***11***
Okul yöneticisi; yumuşak kalpli, sevecen ve disiplini sağlayandır, mevzuatı uygulayandır. Bu yönüyle iklime olumlu etkisi vardır.	***10***

Tablo 7' ye göre yönetici ve öğretmenlerin "Yönetici davranışlarının, okul ikliminin oluşmasındaki önemi" ile ilgili soruya kırk altı kişi (n=46), yöneticinin; genç, dinamik, başarılı, özverili, saygın, samimi, yeniliklere açık, yapıcı, katılımcı, empati kurabilen, üretken, vizyoner, tarafsız, pozitif düşünen, iletişime açık, sıcak ve güler yüzlü ortam oluşturabilen, olumlu tavır, tutum ve davranış sergileyen, demokratik yönetim anlayışını (adil, tarafsız, dürüst, samimi, şeffaf…) benimseyen, kendini sürekli gözden geçiren bir yapıda olduğu sürece okul iklimine olumlu etkisi olduğunu savunurken; otuz kişi (n=30), çalışanlarını dinleyen, onları karar alma sürecine dâhil eden, onlara destek olan, donanımlı, işbirliği içerisinde çalışan, özgüveni olan, personel motivasyonunu sağlayan, sosyal aktivitelere önem veren, paylaşımcı, sorunlara hemen müdahale edebilen yöneticilerin iklime olumlu katkı sağladığını savunmaktadırlar. Ayrıca on sekiz kişi (n=18), okul müdürünün mevzuat, bürokratik yapı, fiziki ve çevresel şartlar gibi etmenlerden dolayı okul iklimine her zaman istediği katkıyı sağlamadığını; on bir kişi (n=11), yöneticinin okul ikliminin en önemli unsuru olduğunu, tutarlı davranış sergilediği sürece okul iklimini dengede tutacağını; on kişi (n=10) ise, okul yöneticisinin yumuşak kalpli, sevecen ve

disiplini sağlayan, mevzuatı uygulayan olduğu, bu yönüyle iklime olumlu etkisinin olduğunu savunmuştur.

Bir öğretmen, "Yönetici davranışı okul ikliminin zeminidir." derken; başka bir öğretmen, "Yönetici lokomotiftir. Lokomotifin sağlam olması gerekir."demiştir. Bir başka öğretmen ise "Yönetici okulun bel kemiğidir, o olmazsa iklim oluşmaz." demiştir. Bir yönetici, "Yönetici organize edendir. Dolayısı ile etkisi mutlaka çok olur." ; başka bir yönetici, "Yönetici benim gözümde evin reisidir. Evin reisinin kalitesi ev ortamına yansıyor." bir başka yönetici ise; "Okul, yöneticisi kadar okuldur." sözü okul yöneticisinin okul iklimi üzerindeki rolünü zaten anlatmaktadır. İyi yönetici sağlıklı iklimi oluşturur." dedi.

Araştırma sonuçlarına göre, Okul Yöneticilerinin davranışlarının okul ikliminin oluşmasındaki etkisinin fazla olduğu anlamı ortaya çıkmaktadır. İyi bir okul ikliminin oluşmasını sağlamak için, okulun tüm paydaşları tarafından benimsenen, demokratik yönetim anlayışına sahip, iletişime açık, vizyon sahibi ve liderlik özelliklerinin tamamını taşıyan Okul Yöneticilerini tercih etmek gerekmektedir.

Tablo 8: Okul İkliminin eğitim-öğretimin kalitesi üzerindeki etkilerine ilişkin Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri

İfade	*f*
Okul İkliminin; öğrencilerin akademik başarısı, özgüveni, iç huzuru ile davranışları üzerinde olumlu etkisi vardır.	*60*
Okul ikliminin; öğrencilerin akademik başarısı, özgüveni, iç huzuru ile davranışları üzerinde olumsuz etkisi vardır.	*20*
Mutluysanız, sizi güdüleyen, destekleyen birileri varsa birbirine karşı sorumlu olduğunu düşünen paydaşlar varsa kurumsallaşma sağlanmışsa eğitim öğretim kalitesi haliyle artar.	*15*
Okul ikliminin eğitim - öğretime etkisi olmakla beraber, öğretmenler bireysel sorumluluklarını yerine getirdikleri takdirde eğitim - öğretim okul ikliminden olumsuz etkilenmez.	*13*
Okul iklimi ile eğitim öğretimin kalitesi birbiriyle doğru orantılıdır. İyi bir iklim varsa çalışanların moral ve iş doyumları yerinde olur. Moral ve iş doyumu iyi olan öğretmenin kaliteli eğitim öğretim vermesi beklenir.	*9*

Tablo 8'deki bilgilere göre, yönetici ve öğretmenlere yöneltilen "Okul İkliminin eğitim-öğretimin kalitesi üzerindeki etkileri konusunda ne düşünüyorsunuz?" ilişkin soruya altmış kişi (n=60), okul ikliminin öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu söylerken; yirmi (n=20) kişinin ise okul ikliminin öğrencinin akademik başarısı üzerinde etkisinin olmadığını dile getirdiler. Geri kalanların bir kısmı (n=15), mutluysanız, sizi güdüleyen, destekleyen birileri varsa birbirine karşı sorumlu olduğunu düşünen paydaşlar varsa kurumsallaşma sağlanmışsa eğitim öğretim kalitesinin haliyle artacağını; bir kısmı (n=12), okul ikliminin eğitim öğretime etkisi olmakla beraber, öğretmenler bireysel sorumluluklarını yerine getirmeleri durumunda

etkili olmayacağını, bir kısmının ise (n=9), okul iklimi ile eğitim öğretimin kalitesi birbiriyle doğru orantılı olduğunu, iyi bir iklim varsa çalışanların moral ve iş doyumları yerinde olacağını, moral ve iş doyumu iyi olan öğretmenin kaliteli eğitim öğretim vereceğini söylediler.

Ayıca bir yönetici okul iklimini "Sağlıklı okul iklimi= insana saygı+ insana sevgi = kaliteli eğitim" şeklinde formüle ederek bu formülün uygulanması halinde eğitimde güzel sonuçlar elde edilebileceğini söyledi. Başka bir yönetici; "Okul iklimi okulun kalbidir. Kalbin çalışma temposuna bağlı olarak yaşam değer kazanır." derken bir başka yönetici; "Elbette okul ikliminin eğitim ve öğretim üzerinde etkisi vardır. Öğretmenler odasında mutsuz çıkan bir öğretmenin sınıfta sağlıklı iletişim kurması beklenemez." dedi. Öğretmenlerden biri; "Okuldaki iklim DNA zinciri gibidir. Biri bozulsa diğerleri de bozulur. Bu da eğitim öğretimi olumsuz etkiler." şeklinde bir cevap verirken bir başka öğretmenin ise "Okul iklimi eğitim öğretimin ruh halidir. Biri iyi ise diğeri de iyi olur." şeklinde cevap verdiği tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, okul ikliminin eğitim öğretimin kalitesi üzerindeki etkisinin fazla olduğu anlaşılmaktadır. İklimin bozulması durumunda, okulun temel amaçlarından biri olan eğitim ve öğretimin olumsuz yönde etkileneceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin bireysel sorumluluklarını yerine getirmeleri durumunda, bazen okul iklimi yetersiz olsa dahi bu durunun eğitim öğretim kalitesi üzerinde olumsuz etki oluşturmadığı görüşü ortaya çıkmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim kurumları, insanların ihtiyaçlarını karşılayan, geleceğine yön veren ve bu geleceği anlamlı bir şekilde biçimlendiren yapılardır. Bu kurumların amaçlarına uygun bir hizmet sunabilmelerinin en önemli koşullarından biri sağlıklı bir okul ikliminin tesis edilmesidir. Çünkü okul ikliminin, okulun belirlediği amaçları gerçekleştirmedeki etkililiği üzerindeki rolü büyüktür. Okul iklimi; öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler arasında etkileşimin biçimini belirleyen ve yazılı olmayan inançlar, değerler ve tutumları kapsar (Çalık ve ark. 2011). Araştırmanın sonucunda okul yöneticileri ile birlikte okulun tüm paydaşlarının, okul iklimini etkiledikleri, okul ikliminden etkilendikleri dolayısı ile okul iklimine olumlu veya olumsuz katkı sağladıkları söylenebilir. Yönetim anlayışı, veli profili, okulun ve öğrencinin bulunduğu çevrenin sosyo ekonomik ve kültürel yapısı, çalışanların motivasyonu, kişilik özellikleri, liyakati, davranışları, görev ve sorumluluklarına bağlılık derecesi, çalışanlar arasındaki informal ilişkilerin düzeyi, kurum içi iletişim, kurumun fiziki yapısı, öğrenci ve çalışanların sayısı gibi özellikler okul iklimini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu faktörler okul iklimine olumlu anlamda yansıdığı takdirde öğrencinin akademik başarısı artmakla beraber okulun hedeflediği amacına ulaşması daha kolay olur.

Çalışmada yönetici ve öğretmenlerin, demokratik ve adil bir yönetim anlayışının olduğu, görev ve sorumluluklarını yerine getiren öğrenci, veli ve öğretmenlerin bulunduğu, sosyo-kültürel yönüyle kendini geliştirmiş bir çevrenin bulunduğu, iletişimin ve ekip ruhunun üst düzeyde olduğu ve herkesin okulu kendi evi gibi gördüğü bir okul ortamını arzuladıkları anlaşılmaktadır. Bunun sonucunda, okulun tüm paydaşlarının motivasyonu artarak sağlıklı bir okul ikliminin tesisine katkı sağlamış olur.

Sosyal, eğitim, kültürel ve ekonomik amaçlı tüm kuruluşlarda yönetimin başarısı örgütü amaca ulaştırma derecesi yani yönetsel etkinlik ile ölçülebilir. Yönetsel etkinliğin artırılabilmesinin temel koşulu ise, insan gücü etmenini, amaçlar doğrultusunda davranışa

geçirebilme ve ondan iyi bir verim alabilmeyi gerektirir (Eren, 1989, 2). Araştırmada yönetici davranışlarının okul iklimini etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu etkinin derecesi yöneticinin yönetim anlayışına, yeterliliğine, kişilik yapısına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Yönetsel etkinlik ve liderlik becerisine sahip okul yöneticileri, amacına uygun bir eğitim ve açık bir iklim ortamının oluşturulmasına katkı sağladıkları anlaşılmaktadır. Araştırmamızın bulguları, daha önce yapılan bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

A. Araştırmacılar için Öneriler

1. Okul Yöneticileri ve öğretmenlere göre okul ikliminin oluşmasını konu alan bu araştırmaya paralel olarak öğrenci ve velilerin görüşlerini de içeren araştırmalar yapılabilir.
2. Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan bu araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak tekrarlanabilir.
3. Iğdır ili evreninde yapılan bu araştırma, değişik illerde yapılabilir.

B. Uygulayıcılar İçin Öneriler

Okul ikliminin oluşmasında Okul Yöneticileri ile öğretmenlerin görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma sonuçlarına göre olumlu okul ikliminin oluşturulabilmesi için okul örgütlerinin;

1. Herkesin katkılarıyla oluşan ve herkesçe benimsenen bir kurum kültürünün oluşturulması,
2. Kuruma ait misyon, vizyon ve stratejik hedeflerin önceden belirlenmesi,
3. Personel motivasyonunun (Moral, İş doyumu, maddi düzenlemeler) sağlanması,
4. Tüm çalışanlar kabul gördüğü ve modern bir yönetim anlayışının benimsendiği bir lider yöneticinin bulundurması,
5. Kurum içi ve çevre ile olan iletişimin güçlü tutulması,
6. Okulun fiziki şartlarını yeterli hale getirmesi,
7. Sosyal aktivitelere yeterince vakit ayırması,
8. Öğrenci ve çalışan sayısının az tutması gerektiği önerilmektedir.

KAYNAKLAR

BALCI, Ali. (2011). Etkili Okul- Okul Geliştirme. Pegem Yayıncılık, Ankara.

BİLGEN, H. Nihat. (1976). Örgüt İklimi (Milli Eğitim Teftiş Kurulu). TODAİE Yayınları, No 235, s. 21, Ankara.

BİLGEN, H. Nihat. (1990). Örgüt İklimi. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

Yayınları, No:235, Ankara.

BURSALIOĞLU, Ziya. (2000). Eğitimde Yönetimi Anlamak ve Sistemi Çözümlemek. Pegem A Yayıncılık, Ankara.

BURSALIOĞLU, Ziya.(2002). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Pegem Yayıncılık, Ankara.

CAN, Halil. (1992). Organizasyon ve Yönetim. Adım Yayınları, Ankara

ÇALIK, Temel; Kurt, Türker ve Çalık, Cemal. (2011). Güvenli Okulun Oluşturulmasında Okul İklimi: Kavramsal Bir Çözümleme. Ankara. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, cilt: 1, sayı: 4,

ÇELİK, Vehbi. (2000). Eğitimde Liderlik. Pegem A Yayıncılık, Ankara.

DOĞAN, Ceylan. (2011). İlköğretim Okullarındaki Örgüt İkliminin Yönetici Ve Öğretmenlerin

Değer Sistemleri Bakımından İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

DÖNMEZ Burhanettin ve Korkmaz Nezahat. (2011). Örgüt Kültürü, Örgütsel İklim ve Etkileşimi, Marmara Sosyal Bilimler Ens. Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, cilt:1, sayı:1

EKİZ, Durmuş. (2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Anı Yayıncılık, Ankara.

EREN, Erol. (1989). Yönetim Psikolojisi. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları, İstanbul.

GÖK, Sibel. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, cilt: 6, sayı: 2

KARASAR, Niyazi. (2003). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Nobel Yayıncılık, Ankara.

KAVGACI, Hasan. (2010). İlköğretimde Örgütsel İklim Ve Okul-Aile İlişkileri. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

KÜÇÜK, M. (2008). Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Örgüt İklimi Üzerine Ve Eğiticilerin Performansına Etkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KORKMAZ, Mehmet. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Gazi Üniversitesi, cilt: 17, sayı: 1, s. 117-139

MOHAMMED Ammar. E. (2011), Örgüt Kültürü ve Psikolojik İklimin Politik Davranış Algılaması Üzerindeki Etkileri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

ÖZDEMİR, Servet; Sezgin, F; KARİP, Emin. ve Erkan, S. ((2010). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı: 38, s: 213 224

ÖZDEMİR, S. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme, Pegem A Yayınları, Ankara.

ROBBİNS S.P ve Judge T.A. (2012). Örgütsel Davranış-Organizational Behaivoral. (Ed: İnci Erdem), Nobel Yayınları, Ankara.

ŞİŞMAN, Mehmet. (2011). Öğretim Liderliği. Pegem Yayıncılık, Ankara.

TAYMAZ, Haydar. (2007). Okul Yönetimi. A Yayıncılık, Ankara.