



**T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞTIKLARI OKULLARIN
İKLİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Jülide KARAHAN

DENİZLİ - 2021

**T.C
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞTIKLARI OKULLARIN
İKLİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Jülide KARAHAN

Danışman

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS ONAY FORMU

Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Jülide KARAHAN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulların İklimine İlişkin Görüşleri” başlıklı yüksek lisans projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu’ nun
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



İmza

Jülide KARAHAN

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanmasından raporlaştırılmasına değin, birçok kişinin katkısı olmuştur. Bu kişilerden araştırma s¼recinin her aşamasında yardımcı olan, gerekli d¼zeltmelerin yapılması, eksik noktaların giderilmesi noktasında yardımlarını esirgemeyen ve değerli önerilerde bulunan danışmanım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN' e en içten saygı ve teőekk¼rlerimi sunarım.

Araştırma grubunda yer alan öğretmenlere ve araştırmam sırasında karşılaştığım problemlere ç¼z¼m¼ren arkadaşlarıma teőekk¼r ederim.

Ve son olarak beni s¼rekli destekleyen, bana g¼venen ve sabır g¼steren sevgili eşim Murat KARAHAN' a, teknolojik desteğini esirgemeyen biricik kızım Beren Sıla KARAHAN' a sonsuz teőekk¼rlerimi sunarım.

J¼lide KARAHAN

ÖZET

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulların İklimine İlişkin Görüşleri

KARAHAN, Jülide

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN

Ocak 2021, 42 sayfa

Bu çalışmanın yapım amacı; öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimine ilişkin düşüncelerini ortaya koymaktır. Araştırma tarama modelinde yürütülmüş ve nitel veri toplama yöntemlerinden biri olan görüşme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu; Denizli merkez ilçelerinde, 2020/2021 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 4 farklı okul türünde liselerde görev yapan 18 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmacı tarafından oluşturulan ve danışman tarafından geliştirilen dokuz soruluk görüşme formu, bu çalışma grubuna uygulanarak gerekli veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerin betimsel analizleri yapılarak sonuca ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda; liselerde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iklimine yönelik görüşlerinin çoğunlukla olumlu olduğu, okullarının iklimini açık, samimi ve sıcak olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Görev yaptıkları okul müdürüyle çatışma yaşamayan öğretmenler, sorunla karşılaştıklarında iletişim kanallarını aktif halde kullanmış ve olası problemleri önlemişlerdir. Öğretmenler ile okul müdürleri arasındaki güven duygusunun yüksek düzeyde olduğu, ortak hedeflerin ve vizyonun paylaşıldığı, karara katılımın sağlandığı, takım çalışması için aranılan ortamın oluşturulduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca okul müdürü tarafından engellendiğini düşünen öğretmen görüşü bulunmamaktadır. Bu da okul iklimini pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü okul yönetimi tarafından engellendiğini düşünen öğretmenin görev yaptığı okula bakış açısı olumsuz etkilenmektedir. Öğretmenin aidiyet duygusunu yitirmesine, okula ilgisizlik göstermesine neden olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, lise, okul iklimi.

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS ONAY FORMU	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ	iii
1.1 Problem Durumu.....	iii
1.1.1 Problem Cümlesi	2
1.1.2 Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.5. Sayıltılar	3
1.6 Tanımlar	3
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	4
2.1. Kavramsal Çerçeve	4
2.1.1. Örgüt İklimi.....	4
2.1.2 Örgüt İklimi Boyutları	5
2.1.2.1. Öğretmen grubuna ait davranış özellikleri:	5
2.1.2.2. Yönetici Grubuna Ait Davranış Özellikleri.....	6
2.1.3. Örgüt İklimi Türleri	6
2.1.3.1. Açık İklim.....	6
2.1.3.2. Bağımsız İklim.....	6
2.1.3.3. Kontrollü İklim	6
2.1.3.4. Samimi İklim	6
2.1.3.5. Babacan İklim	7
2.1.3.6. Kapalı İklim.....	7
2.1.4. Okul İklimi	7
2.2. İlgili Araştırmalar.....	8
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	11
3.1. Araştırmanın Modeli	11
3.2. Çalışma Grubu	11

3.3. Veri Toplama Aracı	11
3.4. Verilerin Toplanma Süreci	11
3.5. Verilerin Analizi	11
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM.....	12
4.1. Öğretmenlerin Görüşmelerinde Elde Edilen Bulgular.....	12
4.1.1. Öğretmenlerin Algısına Göre Çalıştıkları Okulların Örgüt İklimine İlişkin Görüşleri	12
4.1.2. Öğretmenlerin Okul İkliminin Engelleme Boyutuna İlişkin Görüşleri	13
4.1.3. Öğretmenlerin Okul İkliminin Mahremiyet Boyutuna İlişkin Görüşleri.....	14
4.1.4 Öğretmenlerin Okul İkliminin İlgisizlik Boyutuna İlişkin Görüşleri.....	15
4.1.5 Öğretmenlerin Okul İkliminin Birlik Ruhu Boyutuna Yönelik Görüşleri.....	177
4.1.6. Öğretmenlerin Okul İkliminin Üretimi Vurgulama Boyutuna Yönelik Görüşleri	18
4.1.7. Öğretmenlerin Okul İkliminin Soğukluk Boyutuna Yönelik Görüşleri	19
4.1.8. Öğretmenlerin Okul İkliminin Anlayış Gösterme Boyutuna İlişkin Görüşleri..	20
4.1.9. Öğretmenlerin Okul İkliminin Teşvik Boyutuna İlişkin Görüşleri.....	22
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	24
5.1 Tartışma ve Sonuç.....	24
5.2. Öneriler.....	26
5.2.1. Araştırmacılara Öneriler:	26
KAYNAKÇA.....	27
EKLER	30
ÖZGEÇMİŞ	33

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4.1 Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Görüşleri	12
Tablo 4.2 Öğretmenlerin Okul İkliminin Engellenme Boyutuna İlişkin Görüşleri	13
Tablo 4.3 Öğretmenlerin Okul İkliminin Mahremiyet Boyutuna Yönelik Görüşleri	14
Tablo 4.4 Öğretmenlerin Okul İkliminin İlgisizlik Boyutuna Yönelik Görüşleri	16
Tablo 4.5 Öğretmenlerin Okul İkliminin Birlik Ruhu Boyutuna Yönelik Görüşleri	17
Tablo 4.6 Öğretmenlerin Okul İkliminin Üretimi Vurgulama Boyutuna Yönelik Görüşleri	18
Tablo 4.7 Öğretmenlerin Okul İkliminin Soğukluk Boyutuna Yönelik Görüşleri	19
Tablo 4.8 Öğretmenlerin Okul İkliminin Anlayış Gösterme Boyutuna Yönelik Görüşleri..	20
Tablo 4.9 Öğretmenlerin Okul İkliminin Teşvik Boyutuna Yönelik Görüşleri	22

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Örgüt; insanın iş birliği yapma gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçları gerçekleştirmek için iş birliği yaparlar. Ortak çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi, birden fazla bireyin güç ve eylemlerini birleştirilmesi bütünlüğünü gerekli kılar (Aydın, 1998, s. 13). Örgütsel etkililiğin ön koşulu çalışanların etkili iletişimidir. Bu nedenle örgütler insanların varlığı ile anlamlıdır (Açıkalın, 1994, s. 3).

Örgüt iklimi; bir örgütü diğer örgütten ayırt eden ve örgüt içerisinde yer alan kişilerin davranışlarını belirleyen ve etkileyen özellikler bütünü olarak tanımlanabilir. Bir örgütün iklimi, o örgütün karakteri olarak düşünülmelidir. Nasıl karakter insanları birbirinden farklı kılan ve davranışlarına yön veren özellikler bütünü ise aynı şekilde örgüt iklimi de bir örgütü diğerlerinden farklı kılan, çalışanların duygu düşünce ve davranışlarını etkileyen özellikler bütünüdür (Aksoy, 2007, s. 19).

Okul iklimi ise; bir okulu diğerlerinden ayıran iç özelliklerin hepsini ifade eder, okulun kişiliği olarak görülür. Okuldan okula farklılaşan okul iklimi, örgüte özgü bir kişilik kazandırmanın yanı sıra bireylerin davranışlarını da etkilemektedir. (Dönmez ve Korkmaz, 2011). Bu bağlamda iklim bir okuldaki öğretmenlerin moral motivasyonu ile örgütsel işleyişi etkileyen önemli bir unsurdur. (Conley, 2006).

Okulların etkililiğinin ve verimliliğinin artırılmasında okul ikliminin pozitif yönde olması ön görülen bir durumdur. Bu yüzden okullardaki başarının artırılması için olumlu okul ikliminin sağlanması önem taşımaktadır.

Bir okulun örgütsel havası, onu diğerlerinden ayıran ve okul üyelerinin tavırlarını etkileyen iç özellikler dizisidir. Daha kesin bir ifadeyle, okul iklimi, okul paydaşlarının kalıcı özellikleri olup okul paydaşlarının düşünce ve tavırlarını tesirler. Aynı zamanda okul iklimi, okul idaresi ve öğrencilerin ortak tutum algıları üzerine kurulmuştur. Bu özellikler teşkilata ayrı bir kimlik kazandırır (Özdemir, 2002, s. 40).

Bu araştırmada; Denizli merkez ilçelerinde çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul iklimine ilişkin görüşlerini öğrenmek amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Örgüt iklimi araştırmaları yaklaşık kırk yıllık bir geçmişe sahiptir. Bu dönemde örgüt iklimini açıklamaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Örgütsel iklim basitçe işletme içindeki atmosfer olarak tanımlanabilir. Vebreke, Volgering ve Hessels örgütsel

iklim araştırmasının kavramsal gelişimini örgütsel davranış alanında bir fenomen olarak incelediler ve örgütsel iklim tanımının farklı olmasına rağmen temel bir çizgide geliştiğini buldular. Bu Temel çizgi ise örgüt ikliminin örgütün mensuplarının idrak ettiği ve hep birlikte betimledikleri birçok özelliği ifade eden kavram olduğudur (Çırpan, 1999, s. 14)

Bu tanımdan hareketle aşağıda yer alan problem cümlesine ve bağlamında yer alan alt problemlere cevap aranmıştır.

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul iklimine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesini “öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusu oluşturmaktadır.

1.1.2. Alt Problemler

Denizli ili merkez ilçeleri çalışan öğretmenlerin;

1. Öğretmenlerin algısına göre çalıştıkları okulların örgüt ikliminin tipi nedir?
2. Öğretmenlerin okul ikliminin “engelleme” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin okul ikliminin “mahremiyet” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin okul ikliminin “ilgisizlik” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Öğretmenlerin okul ikliminin “birlik ruhu” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
6. Öğretmenlerin okul ikliminin “üretimi vurgulama” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
7. Öğretmenlerin okul ikliminin “soğukluk” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
8. Öğretmenlerin okul ikliminin “anlayış gösterme” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?
9. Öğretmenlerin okul ikliminin “teşvik” boyutuna ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimine ilişkin görüşlerini belirlemek, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel başarının sırrı sağlıklı ve olumlu bir örgüt ikliminden geçer. Aksi durumlarda yani sağlıksız ve olumsuz iklimin bulunduğu ortamda örgütsel başarıdan söz edilemez.

Örgüt iklimi algısı üzerine birçok çalışma yapılmasına rağmen, öğretmenlerin bu konudaki görüşlerine yönelik çalışma sayısının kısıtlı olması, çalışmayı son derece önemli kılmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimine yönelik görüşlerini ortaya koyacağı; varsa sorunlara çözüm önerileri getirilerek yöneticilere ve öğretmenlere kolaylık ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, 2020/2021 Eğitim-Öğretim yılında, Denizli merkez ilçelerinde bulunan liselerde görev yapan lise öğretmenleriyle sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri, öğretmenlerin görüşme formuna verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Bu araştırmanın dayandığı temel varsayımlar şunlardır.

1. Görüşme yoluyla elde edilecek bilgiler, öğretmenlerin kendi düşünceleri olacaktır.
2. Görüşme yapılan öğretmenler kendilerine yönetilen soruları samimi ve doğru bir şekilde cevaplamıştır.

1.6. Tanımlar

Okul İklimi: Okulu tanımlayan, onu diğer okullardan farklı olmasını ve ayırt edilmesini sağlayan, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarına tesir eden ve daimilik sağlayan ayrıcalıklar, okulun tüm paydaşları tarafından benimsenen bir duygu olarak ifade edilmektedir (Taş, 2009, s. 2).

Lise: Türk eğitim sistemine göre, 14-18 yaş arası, 8 yıllık ilk ve ortaöğretimi tamamlayan öğrencileri minimum 4 yıl olmak üzere yükseköğretime hazırlayan ortaöğretim kurumudur.

Öğretmen: Toplumun eğitim hedefleri doğrultusunda bireylere eğitim ve öğretim sunmakla görevli kişilere verilen unvandır.

Örgüt İklimi: Örgüte kimliğini kazandıran, görevlilerin davranışını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan tüm özellikler dizisi (Ertekin, 1978, s. 6)

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın teorik çerçevesi tanıtılarak temel kavramlar açıklanmıştır. İlk olarak, örgütsel iklim, örgütsel iklim boyutları, örgütsel iklim türleri ve okul iklimi ile ilgili kavramlar incelenmiştir. Ayrıca, Türkiye'de ve yurtdışında örgütsel iklim ve okul iklimi üzerine araştırmalar da içermektedir.

2.1. Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Örgüt İklimi

Örgütler önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için kurulmuş yapılardır. Çalışanların örgütsel hedeflere ulaşmada önemli sorumlulukları vardır. Bir örgütte çalışanların verimliliği kişisel, organizasyonel ve çevresel faktörlere bağlıdır. Yönetimde kişiler arası ilişkiler hareketini başlatan Hawtorne çalışmalarıyla örgüt iklimi kavramından bahsedilmeye başlanmıştır (Zhang ve Liu, 2010). Örgüt iklimi 1930'larda incelenmeye başlanmış ancak kavramsallaştırılması ve örgüt iklimini değerlendirmek için çalışmaların yapılmaya başlanması 1960'ları bulmuştur (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). 1960'lardan bu yana, örgütsel iklim kavramı araştırmacılar için giderek daha önemli hale gelmiştir. (Ertekin, 1978).

Günümüzde eğitim; kültürel, sosyal, ekonomik ve politik kalkınmanın temeli ve dayanağı olarak düşünülmektedir. Okullarda eğitimin büyük ve önemli bir kısmı alındığından dolayı, okullar sosyal sistem olarak hassas ve önemli bir yere sahiptir. Okulların sorumlu oldukları önemli görevi etkin şekilde tamamlaması için önkoşul; uygun şartları taşıyan bir iklime sahip olmalarıdır (Ebrahimi ve Mohammadkhani, 2014). Örgüt iklimi, örgüt içerisindeki bireylerin tutumlarını etkilemektedir örgütler kendi içerisinde kurallara ve geleneklerine sahiptirler. Bazı örgütler soğuk, kuralcı ve sabit; üyeleri ise ciddi ve kasvetli olabileceği gibi, bazı örgütler de enerjik, değişime açık; üyeleri ise hareketli, mutlu ve verimli olmaktadır. Bu umumi uyarılar içerisinde birçok ayrımlaşmalar olabilir. İklim örgütlere göre değişiklik gösterir ve örgütteki bireylerin hareketlerinden etkilenip, bireylerin hareketleri üzerinde de tesirli olabilir (paknadel, 1988).

Günümüz şartlarındaki gelişmeler ışığında okulların kendi sosyal kontekstlerinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Okulun orijinalliğinin en majör kriteri olarak okul örgütünü meydana getiren öğretmen ve öğrencilerin kendi içerilerinde olan ilişkinin kalitesi görülmektedir. Öğrencilerin, özgüven sahibi, ilmi ve analitik düşünebilen, gayeleri

olan, sorgulama ve araştırma yapan aynı zamanda yaratıcı becerilere sahip olmaları için; Okulların eğitim ve öğretim atmosferini verimli kılabilmek adına revize edilmeleri gerekmektedir. (Karadağ, İşçi, Öztekin ve Anar, 2016)

Örgüt iklimi, içerisinde bulunan kişilerin örgütte meydana getirdikleri çalışma ortamını ifade etmektedir. Örgüt içerisindeki atmosfer ve bireylerin kendi içlerinde olan ilişkileri örgüt iklimini meydana getirmektedir (Yılmaz ve Altinkurt, 2013). Aydın (1986), yöneticilerin davranış kalıplarının, değerlerinin, inançlarının, çalışanların tutumlarının ve diğer çevresel faktörlerin örgütsel iklimi etkilediğini belirtmiştir. Örgütsel iklim, örgüt içinde var olan ancak örgüt içindeki bireyler tarafından görülmeyen fakat algılanan ve bireysel davranışları etkileyecek psikolojik bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2002). Kuruluşların amaç ve ihtiyaçları birbirinden farklı olduğu için çevreleri de farklıdır. Her örgütün iklim atmosferi kendine hastır (Acet, 2006).

Yukarıda yapılan tanımlardan hareketle örgüt ikliminin özellikleri şöyle sıralama yapmamız mümkündür:

- Örgüt iklimi, örgütün amaçları ve yapısı, örgüt çalışanlarının birbiriyle olan ilişkilerini biçimlendirir.
- Örgütte çalışanların tutumlarını ve davranışlarını örgüt iklimi belirlemektedir.
- Her örgütün kendine has iklimi vardır.

2.1.2. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt ikliminin boyutları, araştırmacılar tarafından örgüt iklimini etkilediği düşünülen en önemli faktördür. Bu boyutlar örgütü meydana getiren bireylerin niteliklerine, örgütün var olan alışkanlıklarına ve örgütün temel oluşumuna göre değişkenlik gösterebilen özelliktedir (Ertekin, 1978). Örgütsel iklim kavramı inceleyen araştırmacılar, çeşitli boyutlar üzerine çalışma yapmışlardır.

Halpin (1966), dört öğretmen ve dört yönetici davranışını inceleyerek örgüt iklimini sekiz boyuta ayırmıştır. Boyutlar ise şu şekilde yorumlamıştır:

2.1.2.1. Öğretmen grubuna ait davranış özellikleri.

1. *Çözülme*: Görev odaklı olan öğretmenler grup oluşturmadan bireysel olarak iş yaparlar.
2. *Engelleme*: Öğretmenler, yöneticilerin kendilerini engellediğini, lüzumsuz görev vererek onların işlerini zorlaştırdığını düşünmektedir.
3. *Moral*: Öğretmenlerin sosyal ihtiyaçları karşılanarak iş yapma isteği artırılmalıdır.

4. *Samimiyet*: Öğretmenlerin sosyal ihtiyaçları karşılanmakta olsa da öğretmenler görevlerin yapılması hususunda istekli değildirler.

2.1.2.2. Yönetici grubuna ait davranış özellikleri.

1. *Yüksekten Bakma*: Resmi davranışlar gösteren yöneticiler, kuralların uygulanmasına odaklanarak yönetilenler ile kendileri arasında psikolojik mesafe yaratırlar.

2. *Yakından Kontrol*: Öğretmenlerin tepkilerine değer vermeyen yöneticiler, yönetilenlerle iletişim kurmazlar, onları takip ederek emir verirler.

3. *İşe Dönüklük*: Yöneticiler, öğretmenleri motive ederek örgütü canlı hale getirmek için örnek davranışlar sergiler. Katı bir denetimde bulunmazlar.

4. *Anlayış Gösterme*: Yönetici, insan ilişkilerini güçlü tutmak için, öğretmenlere karşı beşeri davranışlarda bulunur (Halpin, 1966).

2.1.3. Örgüt İklimi Türleri

Araştırmacılar, örgüt iklimini farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Halpin (1963) tarafından sınıflandırılan örgüt iklimi türleri aşağıdaki gibidir.

2.1.3.1. Açık iklim. Açık iklim; örgüt paydaşlarının arasındaki etkileşimin güvenilirliği ve açıklığı olarak tanımlanmaktadır (Raza, 2010). Açık bir örgüt ikliminde insanlar örgütün üyesi olmaktan haz alır, bireyler arası ilişkiler sağlıklı yürütülür, örgütün hedefleri ve politikası özümsemiş, kusursuz bir şekilde yerine getirilen yönetim fonksiyonları, bireylerin memnuniyetini artırmaktadır (Taymaz, 2009).

2.1.3.2. Bağımsız iklim. Bağımsız iklim özünde açık iklim ile benzerdir. Birbirini ayırt eden temel faktör, bağımsız iklimde çalışanlar ve yöneticiler arasında soğukluk varken açık iklimde böyle bir durum söz konusu değildir (Dönmez ve Korkmaz, 2011). Liderlerin bireyler üzerindeki etkisi minimum düzeydedir. Sosyal ihtiyaçları karşılanan üyelerin tatmin seviyesi yüksektir.

2.1.3.3. Kontrollü iklim. Kontrollü iklim; genel amaca odaklanarak bireysellikten uzaklaşmış iklimdir (Halpin ve Croft, 1963). Bu iklimde anlayış gösterme ve samimiyet düzeyi düşüktür, yakından kontrol düzeyinin yüksek olmasından dolayı bireyler sosyal ilişkiler için zaman bulamaz. Yönetici örgüt üyelerinin düşüncelerini önemsemez ve her zaman kendini haklı görür (Altınöz ve Tutar, 2010).

2.1.3.4. Samimi iklim. Samimi iklimde hedeflere ulaşma düzeyi önemsenmediği için çalışanların moral seviyeleri düşüktür (Halpin ve Croft, 1963). Yönetici çalışanların hatalarını görmezden gelir. Bu nedenle düşük performans sergileyen çalışanlar yöneticileri tarafından eleştirilmezler (Peker, 1993).

2.1.3.5. Babacan iklim. Yöneticiler tarafından sürekli kontrol edilen çalışanlar içerisinde gruplar meydana gelir ve verimi düşürürler. Moral bozukluğu, kontrollü iklimde olduğu gibi babacan iklimde de görülür. İşe dönüklük ve samimiyet boyutları düşüktür (Özdemir, 2006).

Çalışanların sosyal ihtiyaçları minimum düzeyde karşılanır ve moral seviyeleri düşüktür (Halpin ve Croft, 1963).

2.1.3.6. Kapalı iklim. Açık iklim türünün tersi olan bu iklim türünde yönetici, önemsiz ve sıradan işlerle çalışanları meşgul eder. Sıradan işlerle meşgul olan çalışanlar görevlerini yeterli derecede benimsemez ve göreve karşı alakasız davranırlar. Yönetici çalışanları sürekli kontrol altında tutup görevini yapmasına engel olmakla birlikte çalışanlarının iş verimini desteklemez (Hoy ve diğerleri, 1991).

Samimiyet ve güvenin olmadığı kapalı iklim türünde bireylerin, çalışma ortamında yapmacık tavırlarla rol yaptığı görülür (Sweetlad ve Hoy, 2000).

2.1.4. Okul İklimi

Ortak gaye birliği içinde olan bireylerin ilişkilerinden etkilenen sosyal yapılardan biri de okuldur. (Demirtaş, 2014). Okullar merkezi bir yapının bünyesinde kurulduğu için, resmi yapıları ve süreçleri bakımından benzerlikler gösterirler. Bu ortak noktalara rağmen okullar arasında kendilerine özgü nitelikler bulunmaktadır. Okulun atmosferi yani okul iklimi niteliklerden biridir (Thomas, 1976).

Okul ikliminin çok farklı anlam karşılığı vardır ancak belirli bir ortak tanımı bulunmamaktadır. Bu tanımların çoğunun insan ilişkileri üzerine yapıldığı izlenmektedir

Ellis (1988) okul iklimini, idrak etmesi basit ancak tanımlanması, ölçülmesi ve yönlendirilmesi zor bir görüş olduğunu ifade etmiştir. Okul iklimi; yöneticinin okulu idare yönteminden etkilenen, bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından kabul edilen bir algıya dayanan özellikler bütünüdür (Özdemir, 2002). Okul iklimini etkileyen faktörlerden bazıları; okulun fiziksel yapısı, bireyler arasındaki ilişkinin niteliği ve paylaşılan değerlerdir (Cohen, McCabe, Michelli ve Pickerel, 2009).

Okul ikliminin sağlıklı bir ortama sahip olabilmesi için; okulda güven ve saygı ortamının olması, öğretmenlerin açık fikirli olması, öğrencilerden akademik başarının beklenmesi ve arzu edilen hedeflere ulaşılması gerekmektedir (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010). Pozitif okul iklimine sahip okullarda; birliktelik, iletişim, sosyal ve kişisel gelişim, dayanışma, akademik başarı, (Gonder ve Hymes, 1994), etkililik ve verimlilik görülür (Taymaz, 2009).

Olumsuz okul ikliminde ise; okul idaresi kurallara sıkı sıkıya bağlı ve emredici iken öğretmenler okula karşı ilgisizdirler. Okulda bireyler arasında iletişim zayıftır ve genellikle problemler yaşanır (Ellis, 1988), bireylerin işinden aldığı tatmin ve yaratıcılıkları azalırken bireyler görevlerinden uzaklaşırlar (Welsh, 2000). İklimin olumsuz olduğu örgütlerde insana yeterli düzeyde önem verilmezken katı, baskıcı-esnek olmayan bir örgütsel yapı vardır, iletişim çok fazla sınırlandırılmıştır, katılım ve etkileşim çok düşüktür. Yöneticiler antidemokratik liderlik özellikleri gösterir; sıkıcı, insanların zorla çalıştığı, katı, bir örgütsel çalışma ortamı vardır (Varol, 1989).

2.2. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu kısmında örgüt iklimi ve okul iklimine yönelik ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Literatür kapsamında örgütsel iklim ve okul iklimine yönelik çalışmalar incelendiğinde iklimin birçok kavram ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Okul iklimi ile okul sağlığı (Korkmaz, 2011), okul iklimi ile öğrencilerin saldırganlık davranışları, zorbalık eğilimleri (Arıman, 2007) ve öğretmenlerin kaygı düzeyleri (Ekşi, 2006).

Paknadel (1988), öğretmen ve okul yönetiminin örgütsel iklim ve iş doyumuna ilişkin algıları arasındaki ilişkileri incelemiş, idareci ve öğretmenlerin davranışlarını betimlemek için alt boyutlara ayırmıştır. Araştırma sonucunda okulların örgütsel iklim tiplerine göre öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark; örgütsel iklim tipi kapalıdan açık iklim tipine doğru gittikçe, öğretmenlerin iş doyumlarının artmakta olduğu gözlemlenmiştir.

Günbayı (2003), tarafından yapılan araştırmada lise öğretmenlerinin çalıştıkları okulların örgüt iklimine ilişkin algıları ve bu algıların görev alanların göre farklılık gösterip göstermediği bulunmaya çalışılmıştır. 2001-2002 öğretim yılında Afyon ve Uşak kent merkezinde 9 genel lisede görev yapan öğretmenlerden alınan 204 kişilik örnekleme araştırmacı tarafından uygulanan bir anket uygulanmıştır. Örgüt iklimi etkenleri örgütsel yapı ve standartlar, otonomi, takım ruhu, çatışma, destek ve arkadaşça ilişkiler, risk alma ve ödüllendirme olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda okul ikliminde bu etkenlerden en yüksek puanı destek ve arkadaşça ilişkiler alırken en düşük puanı ödüllendirme almıştır. Ayrıca öğretmenlerin branşlarına göre okul iklim puanlamaların bakıldığında farklılık olduğu; beden eğitimi, müzik öğretmenlerinin okul iklimi puanlarının sosyal ve fen bilimleri branşlarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun

sebebinin de lise öğretmenlerini ÖSS sınavlarında başarılı olmanın zorunluluğunun getirdiği baskı ve stresin olabileceği belirtilmiştir.

Demir (2008)'in, ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki ile ilgili yaptığı araştırmada, ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki ele alınmış ve bunların öğrenciler tarafından algılama düzeyleri incelenmiştir. Çalışma evrenini, İstanbul Anadolu yakası sınırları içerisindeki meslek liseleri dışındaki ortaöğretim okullarındaki 325 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma sonucuna dayanarak; cinsiyetin, yaş grubunun, sınıfın, okul türünün, aile gelir düzeyinin, okul imkanlarının ve eğitim alanının okul iklimiyle ilgili 71 maddeli ve öğretmen performansı ile ilgili 23 maddeli ölçeğe verilen cevaplarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Böylece, ortaöğretim kurumlarında okul ikliminin öğretmenlerin performans düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ergenekon (2019), “Bağımsız Anaokullarında Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Örgüt İklimine Etkisi” adlı çalışmasını Diyarbakır merkez ilçelerinde bulunan bağımsız anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenler ile yürütmüştür. Araştırma sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenleri, yöneticilerin iletişim boyutlarından en çok bilgilendirmeye yönelik iletişimde bulduklarını belirtmişlerdir.

Göcen ve Kaya (2014), “İmam-Hatip Liselerinde Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Okul İklim Algısı ve Bu Algıya Etki Eden Faktörler” adlı çalışmalarında İstanbul’ daki imam hatip liselerindeki yönetici ve öğretmenlerin okul iklimini nasıl algıladıklarını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma imam hatip liselerinde görev yapan 271 kişi ile yürütülmüştür. Araştırma sonucunda örgüt iklimi boyutlarından samimiyet, moral, işe dönüklük, yakından kontrol ve anlayış gösterme boyutlarının okul iklimine en fazla etki eden faktörler olduğu sonucuna varılmıştır.

Dağlı (1996), çalışmasında öğretmen ve yönetici görüşlerine göre ilköğretim okullarındaki örgüt iklimini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 65 müdür, 206 müdür yardımcısı ve 980 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre yönetici ve öğretmenlerin okullarındaki iklimi açık iklim olarak değerlendirmedikleri tespit edilmiştir.

Stiles (1993), araştırmasında örgüt iklimi ve iş doyumu arasında ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma 33 ilkokulda yürütülmüş ve 28 ilkokulun açık iklimine sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel iklim ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hirase (2000) tarafından yapılan araştırmada, okul iklimi ile diğer önemli örgütsel değişkenler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin ve müdürlerin okullarındaki mevcut iklime ilişkin algılarının benzer olduğu saptanmıştır. Ayrıca olumlu okul iklimi olan okullarda, öğretmenlerin daha fazla iş etkinliğine sahip olduğu ve öğrencilerin daha fazla akademik başarı gösterdikleri belirlenmiştir.

Brand ve diğerleri (2003) okul iklimini değerlendirmek amacıyla öğrencilerle bir çalışma yapmışlar ve 10 alt boyuttan ve 50 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. Geliştirilen ölçeğin alt boyutları şunlardır. 1. Öğretmen desteği, 2. Kural ve beklentilerin anlaşılması, 3. Öğrenci adanmışlığı, 4. Olumsuz akran etkileşimleri, 5. Olumlu akran etkileşimleri, 6. Disiplin uygulamaları, 7. Karar alınmasına katılım, 8. Yenilik, 9. Kültürel çeşitliliği destekleme, 10. Güvenlik problemleri. Ölçeğin güvenirlik katsayıları 0.63 ile 0.81 arasında değişmektedir. Bu ölçek diğer iklim ölçeklerinin çoğundan farklı olarak öğrencilerin algılarına göre değerlendirmeye dayalıdır ve öğrenciyi etkileyebilecek çok çeşitli etmenler ölçeğe dahil edilmiştir.

Yukarıdaki çalışmada araştırmacılar, okul ikliminin tanımına yönelik çeşitli önerilerde bulunmuşlar ve bu öneriler doğrultusunda farklı ölçme araçları geliştirmişlerdir. Bu ölçme araçlarıyla örgüt ikliminin tanımının değişime uğramasına rağmen, üç önemli etken üzerine odaklanılmıştır. Bu etkenler; 1. Okuldaki idareciler, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişkinin kalitesi, 2. Okul idarecilerinin liderlik özellikleri 3. Başarı beklentisidir. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda okuldaki yönetici ve öğretmenlerin davranışlarına öncelik verilmiştir. Buradaki en büyük eksikliğin, okul ikliminin öğrenciler tarafından nasıl algılandığının ve öğrencileri nasıl etkilediğinin dikkate alınmaması olduğu, ayrıca okul iklimi ölçeklerinde yer alacak ifadelerin hem sınıf düzeyi hem de okul düzeyinde ifadelere/sorulara yer verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan lise öğretmenlerinin görüşlerini inceleyebilmek için yapılan araştırmanın içeriğini oluşturan veriler, nitel araştırma yöntemlerinden olan görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Görüşme formunu hazırlamak için öncelikle konu ile ilgili detaylı literatür incelemesi yapılmıştır, görüşme formunun kapsam geçerliliğini belirlemek amacıyla alanında uzman akademisyenin görüşleri alındıktan sonra uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Denizli ili merkez ilçelerinde 4 farklı okul türünde çalışan, lise öğretmenlerinden oluşturmuştur. Evrenin tamamına ulaşma imkanı olamayacağından çalışma evreninden tesadüfi örneklem yoluyla seçilecek olan ve görüşme yapmak için gönüllü katılmak isteyen 18 öğretmenden oluşmuştur.

3.3. Veri Toplama Aracı

Yapılan araştırmanın içeriğini oluşturacak olan veriler; nitel araştırma desenlerinden biri olan görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Görüşme formunu hazırlamak için öncelikle konu ile ilgili detaylı literatür taraması gerçekleştirildikten sonra görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunun, kapsam geçerliliğini belirlemek amacıyla alanında uzman akademisyenlerin görüşleri alındıktan sonra uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanma Süreci

Verilerin toplanmasında görüşme tekniği uygulanmıştır. Okul müdürlerinden çalışma için izin alınarak araştırmacının hazırladığı yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulanmıştır. Araştırmaya katılacak öğretmenler için gönüllük esasına riayet edilerek 40 dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Görüşme esnasında ses kayıt cihazı kullanılmamıştır. Görüşmeler sırasında sorulara verilen cevaplar not edilmiştir. Görüşmeler 29 Eylül-13 Kasım 2020 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak elde edilen veriler, içerik analizi tekniği ile yorumlanmıştır. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve kategorilere ulaşmaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, toplanan nitel veriler çözümlenerek elde edilen bulgular, alt problemlerin sıralamasına uygun olarak verilmekte ve yorumlanmaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Görüşmelerinde Elde Edilen Bulgular

1. Öğretmenlerin algısına göre çalıştıkları okulların örgüt iklimine ilişkin bulgular.
2. Öğretmenlerin okul ikliminin “engelleme” boyutuna ilişkin bulgular.
3. Öğretmenlerin okul ikliminin “mahremiyet” boyutuna ilişkin bulgular.
4. Öğretmenlerin okul ikliminin “ilgisizlik” boyutuna ilişkin bulgular.
5. Öğretmenlerin okul ikliminin “birlik ruhu” boyutuna ilişkin bulgular.
6. Öğretmenlerin okul ikliminin “üretimi vurgulama” boyutuna ilişkin bulgular.
7. Öğretmenlerin okul ikliminin “soğukluk” boyutuna ilişkin bulgular.
8. Öğretmenlerin okul ikliminin “anlayış gösterme” boyutuna ilişkin bulgular.
9. Öğretmenlerin okul ikliminin “teşvik” boyutuna ilişkin bulgular.

4.1.1. Öğretmenlerin Algısına Göre Çalıştıkları Okulların Örgüt İklimine İlişkin Görüşleri

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerinin algısına göre çalıştıkları okulların örgüt ikliminin tipi nedir?” biçiminde oluşturulmuştu. Okulların iklimi; açık / kapalı sıcak / soğuk ve katı / samimi olarak belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okul İklimine İlişkin Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Soğuk	1	5	Ö1
Sıcak	5	28	Ö16, Ö6, Ö3, Ö11, Ö17
Açık	5	28	Ö7, Ö8, Ö9, Ö13, Ö4
Samimi	7	39	Ö14, Ö5, Ö15, Ö12, Ö10, Ö2, Ö18

Tablo 4.1. incelendiğinde 1 öğretmenin (%5) okul iklimini soğuk, 5 öğretmenin (%28) sıcak, 5 öğretmenin (%28) açık, 7 öğretmenin de (%39) okul iklimini samimi olarak belirtmiştir. Bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

Görev yaptığım okulun ortamında gruplaşma olduğunu gözlemlemekteyim. Bu da çalışma ortamında kimi zaman soğuk bir ortamı oluşturmaktadır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Sıcak, sosyal ve kaliteli bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Samimi bir ortamımız var. 6 yıldır aynı okulda çalışıyorum. İdarecilerim hiç değişmedi. Bir sorunum olduğunda anlatıp yardım istediğimde geri çevirmediler. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Okul ortamımız samimidir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Samimi Okulumuzda samimi bir ortam vardır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

bir ortamımız bulunmaktadır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Samimi bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Samimi bir ortamımız var. Herkes birbirine gülümser. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Okulumuzun samimi bir ortamı vardır. Herkes birbirine yardımcı olur. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Açık ve samimi bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Sıcak ve samimi bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Açık ve samimi ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

Açık, sıcak ve samimi bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Samimi ve açık bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Açık ve sıcak bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Sıcak bir ortamda çalışıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Sıcak bir okul ortamımız bulunmaktadır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

Sıcak bir ortamımız var. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

4.1.2. Öğretmenlerin Okul İkliminin Engelleme Boyutuna İlişkin Görüşleri

Engelleme boyutuna yönelik görüşleri almak amacıyla öğretmenlere “Görev yaptığınız okulda öğretmenlerin engellendiğini (işleriyle ilgisi olmayan görevler verildiğini) hissediyor musunuz? Engellendiğinizi hissetseniz nasıl davranırdınız?” sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okul İkliminin Engellenme Boyutuna İlişkin Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	1	5	Ö1
Hayır	17	95	Ö12, Ö11, Ö7, Ö6, Ö5, Ö4, Ö9, Ö8, Ö2, Ö3, Ö10, Ö13, Ö18, Ö15, Ö17, Ö14, Ö16,

Tablo 4.2. incelendiğinde 17 öğretmen (%95) engellenmediklerini; engellenmiş olsalar, birebir ya da hukuk yoluyla haklarını arayacaklarını belirtmişlerdir. Zaman zaman engellendiğini hisseden 1 öğretmen (%5) ise yine kendini savunacağını belirtmektedir. Öğretmenler konuyla ilgili şu ifadelere yer vermektedirler:

Kısmen hissediyorum. Benime ilgili olmayan görevlendirme yapıldığında okul idaresine fikirlerimi belirtiyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Hayır hissetmiyorum. Hissedersem sendikal haklarımı kullanırdım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Hayır hissetmiyorum. Tepkimi ortaya koyardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Okulumda öğretmenlere işiyle alakası olmayan görevler verildiğini düşünmüyorum. Engellendiğimi hissettiğimde nedenini sorardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Hayır hissetmedim. Ben genelde yapıcı davrandığım için ve verilen görevleri yerine getirmeye çalıştığım için neden böyle davranıldığımı ilgililere sorardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Hayır hissetmedim. Mesleğin başlarında tepki göstersem de tecrübeyle daha esnek davranıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Şu an hissetmiyorum. Hissetsem hakkımı arardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Hayır. Okula bağlılığım azalırdı. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Hayır hissetmiyorum. Nedenini sorar ikili ilişkilerimin iyi olması nedeniyle konuyu büyütmez sorunu çözerdim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Hayır. Soğuk davranırdım, aidiyetten uzak dururdum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Görevlerimizi yapmamız hususunda bir engel ile karşılaşmayız. Huzurum bozulurdu. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Hayır hissetmiyorum. Hissetsem hakkımı arardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

Hayır. Hakkımı arardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Hayır. Haklarımı savunurdum hukuk çerçevesinde. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Engellendiğimi hissetmedim. Öğretmenin mutlu olmadığı bir yerde eğitim öğretim sağlıklı bir şekilde yürütülemez. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Görev yaptığım okulda öğretmenlerin engellendiğini ve farklı görevler verildiğini hissetmiyorum. Motivasyonum düşerdi. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Hayır hissetmiyorum. Hissetsem nedenini sorardım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

4.1.3. Öğretmenlerin Okul İkliminin Mahremiyet Boyutuna İlişkin Görüşleri

Mahremiyet boyutuna yönelik görüşleri almak üzere öğretmenlere, “Görev yaptığımız okulda idarecinizin öğretmenlerin özel yaşamına ait bilgileri saklı tuttuğuna inanıyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okul İkliminin Mahremiyet Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	14	78	Ö1
Hayır	3	17	Ö18, Ö2, Ö17, Ö3, Ö6, Ö4, Ö15, Ö5, Ö16, Ö7, Ö14, Ö8, Ö13, Ö9, Ö10, Ö12
Kararsız	1	5	Ö11

Tablo 4.3. incelendiğinde özel yaşamına ait bilgilerin gizli tutulduğuna inanmayan 3 öğretmen (%17) bu soruya olumsuz cevap vermişlerdir. 1 öğretmen (%5) kararsız kalırken 14 öğretmen (%78) ise; özel yaşama ait bilgilerin gizli tutulduğuna inandıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumla ilgili ifadeler şunlardır:

Hayır inanmıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

İnanmıyorum. Zaman zaman saklı tutulmadığına şahit oluyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Hayır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

Sanırım, umarım. Bu konuda çok emin değilim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

Evet inanıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Evet, inanıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Tabii ki bu konuda sıkıntı yaşamıyoruz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Evet inanıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Evet, öğretmenlerimizin özel yaşamına ait bilgiler saklı tutulur. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Evet, özel yaşama asla müdahale edilmemektedir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Evet gizli tutulmaktadır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Evet inanıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

İnanırım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

İnanıyorum. Bununla ilgili aksi bir durumla karşılaşmadım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Evet inanıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Evet bize ait özel bilgilerin saklı tutulduğuna inanıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

4.1.4. Öğretmenlerin Okul İkliminin İlgisizlik Boyutuna İlişkin Görüşleri

İlgisizlik boyutuna ilişkin görüşleri almak üzere öğretmenlere, “Okulda bir sorunla karşılaştığımızda okul yöneticileri ve/ veya meslektaşlarımız tarafından desteklendiğinizi hissediyor musunuz? Bu tarz bir desteği siz de öğrencinize veriyor musunuz?” sorusu yöneltmiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okul İkliminin İlgisizlik Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	16	90	Ö4, Ö2, Ö5, Ö3, Ö12, Ö9, Ö7, Ö11, Ö6, Ö8, Ö15, Ö13, Ö17, Ö14, Ö18, Ö16
Hayır	1	5	Ö10
Kararsız	1	5	Ö1

Tablo 4.4. incelendiğinde öğretmenlerden 1'i okul idaresi ya da meslektaşları tarafından desteklenmediğini, 1'i verilen desteğin kişisine göre değiştiğini, 16 öğretmen ise desteklendiğini ve bu durumdan memnun oldukları ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu duruma ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Hayır hissetmiyorum. Öğrencilerimin her daim yanıdayım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Okulda karşılaşılan sorunun ne olduğu veya kimin sorunla karşılaştığına bağlı olarak verilen destek değişmekte bence. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Hissediyorum, benden yadım istendiğinde ben de öğrencilerime destek veriyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Evet hissediyorum. Bende öğrencilerimi destekliyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

Bazen hissediyorum. Öğrencilerimizin her zaman yanıdayız. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

Kesinlikle evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Okuldaki sorunlarda okul yöneticileri ve öğretmen arkadaşlar ortak hareket ederek sorunu çözmeye çalışırlar. Bu konuda her iki tarafında desteğini her zaman hissedirim. Öğrencilerimizin karşılaştıkları sorunu çözmeleri için elimden gelen desteği veririm. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Evet hissediyorum, evet öğrencilerime destek veriyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Tabii ki hissediyorum. Siz bu durumu aldığınızda öğrencilere de yansıtıyorsunuz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Evet hissediyorum. Öğrencilerimi de yeterli derecede destekliyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Okulumuzda hem öğretmenlere hem de öğrencilere gerekli durumlarda destek veriliyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Evet destekleniyorum. Öğrencilerde belirtilen problemlerle karşılaşırsa destek veririm. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Evet destekleniyorum. Evet öğrencilerime destek veriyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Evet yönetici ve öğretmen arkadaşlarım destek olurlar. Öğrencilere de her türlü destek olurum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Evet hissediyorum. Bu tarz desteği öğrencilerime defalarca paylaştığımı düşünüyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Desteklendiğimi düşünüyorum. Öğrencilerime daha fazla destek olduğumu düşünüyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Tabii ki hem öğrenci hem öğretmen bir aileyiz. Fikirlerimizi paylaşıp birbirimize yardımcı oluyoruz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Bir sorun veya bir ihtiyaç durumunda okul yöneticileri ve meslektaşlarımız tarafından destekleniyoruz. Öğrencilerimizi de destekliyoruz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

4.1.5. Öğretmenlerin Okul İkliminin Birlik Ruhu Boyutuna Yönelik Görüşleri

Birlik ruhu boyutuna yönelik görüşlerini almak üzere öğretmenlere “Görev yaptığınız okulda birlik ruhunu oluşturmak için faaliyetler yapar mısınız? Yapıyorsanız ne tarz faaliyetleri tercih ediyorsunuz?” (sportif, kültürel vs.) sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Okul İkliminin Birlik Ruhu Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	15	85	Ö6, Ö5, Ö2, Ö4, Ö7, Ö3, Ö15, Ö12, Ö9, Ö17, Ö8, Ö14, Ö18, Ö16
Hayır	2	10	Ö13, Ö1
Katılmam	1	5	Ö10

Tablo 4.5. incelendiğinde birlik ruhunu oluşturmak amaçlı faaliyetlere 1 öğretmen (%5) hiç katılmadığını, 2 öğretmen (%10) okulda bu tarz faaliyetlerin yapılmadığını, 15 öğretmen (%85) ise bu faaliyetlerin yapıldığını ve kendilerinin de faaliyetlere katılım gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda ki görüşlerini ise şu şekilde ifade etmişlerdir:

Okulda yapılan faaliyetlere katılmıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Okulda zorunlu yapılan faaliyetler dışında birlik ve beraberlik olması açısından faaliyet yapılmamaktadır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Özellikle spor faaliyetleri ve gezi vb. çok isterdim. Fakat böyle bir durum pek olmuyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Okulumuzda sportif, kültürel ve sosyal faaliyetler yapılmaktadır. Sportif faaliyetler yapıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Okulumuzda faaliyetler yapılırca katılıyorum. Kültürel faaliyetlere daha çok katılıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

İyi ve kötü günde arkadaşlarımla yanında olmak isterim. Bu isteği yerine getirmek için yapılan tüm faaliyetlere katılırım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Evet. Sportif, gezi, piknik vb. aktiviteler yapılmaktadır. Sportif faaliyetleri tercih etmekteyim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Evet yapılmakta. Sportif ve kültürel faaliyetlere katılmaktayım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Evet yapılmakta. Sosyal yardımlaşma faaliyetlerine katılmaktayım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Voleybol turnuvaları düzenlenmekte öğretmenler arasında. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Sportif faaliyetler düzenleriz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Evet etkinlikler yapılıyor. Elimden geldiğince hepsine katılıyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Yeşilay kulübünü çalıştırıyordum. Zararlı alışkanlıkları önleme adına etkili olduğunu düşünüyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Toplu yemekler, doğum günü kutlamaları, geziler düzenlenir. Hepsine katılım gösteririm. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Sportif ve kültürel her ikisine de katılırım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Kültürel faaliyetlerle bu ruhu yaşatmaya çalışıyoruz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

Evet. Sanatsal organizasyon ve kültürel çalışmalara katılırım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

Evet. Sportif ve yemek gibi faaliyetlerimiz oluyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

4.1.6. Öğretmenlerin Okul İkliminin Üretimi Vurgulama Boyutuna Yönelik Görüşleri

Üretimi vurgulama boyutuna yönelik öğretmenlere, “Okul müdürünüz toplantılarda okulun amaçlarını ve hedeflerini sık sık vurgular mı? Olması gereken (etkili) öğretmen davranışlarından bahseder mi?” Sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Okul İkliminin Üretimi Vurgulama Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Ara sıra	1	5	Ö11
Her zaman	17	95	Ö5, Ö6, Ö3, Ö1, Ö4, Ö2, Ö10, Ö12, Ö8, Ö7, Ö9, Ö17, Ö15, Ö18, Ö13, Ö14, Ö16

Tablo 4.6. incelendiğinde 1 öğretmen (%5) okul müdürünün okulların amaçlarını ve hedeflerini ara sıra vurguladığını 17 öğretmen (%95) ise her zaman vurguladığını belirtmişlerdir. Bu konudaki ifadeleri ise şu şekildedir:

Ö11: Ara sıra. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

Ö16: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Ö5: Okulun amaçları ve hedefleri vurgulanır, öğretmenin bazı konulardaki sorumlulukları hatırlatılır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Ö14: Evet vurgulanır. Hem öğrenci hem de öğretmen olarak vurgulanır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Ö15: Sadece problem olduğunda bahsedilir. Birebir çözülmekte problemler. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Ö2: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Ö18: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Ö4: Evet bu konuda son derece açık şekilde ifade etmektedir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Ö8: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Ö6: Evet. Okulumuzun hedefleri vardır. Etkili öğretmen hedeflerimizden söz eder. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Ö3: Evet vurgular. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Ö13: Evet vurgular. Aynı hassasiyetin akademik anlamda da gösterildiğini düşünüyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Ö9: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Ö17: Tabii, faydalı olacağını düşündüğü bilgileri paylaşıyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Ö10: Bazen. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Ö1: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Ö12: Sık sık vizyon vurgusu yapılır: Karşılıklı fikirlerimizi ifade ederiz. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Ö7: Evet. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

4.1.7. Öğretmenlerin Okul İkliminin Soğukluk Boyutuna Yönelik Görüşleri

Soğukluk boyutuna yönelik öğretmenlere, “Okul müdürünüz ile istediğiniz zaman görüşebilir misiniz? Okul müdürünüz öğretmenler ile arasına mesafe koyar mı? Okul müdürünün bu davranışları iş veriminizi olumlu ya da olumsuz nasıl etkiler?” Sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Okul İkliminin Soğukluk Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	18	100	Ö18, Ö1, Ö9, Ö7, Ö6, Ö5, Ö2, Ö4, Ö3, Ö14, Ö8, Ö10, Ö17, Ö16, Ö11, Ö13, Ö15, Ö12

Tablo 4.7. incelendiğinde öğretmenlerin tamamı (%100) okul müdürü ile istedikleri zaman görüşebildiklerini belirtmişlerdir. Bu konudan memnun oldukları ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu duruma ilişkin olarak şu görüşleri dile getirmişlerdir.

Görüşebilirim. Kendimi ifade etmeme olanak sağlanması iyi hissettiriyor. Problemler çözülüyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Görüşebilirim. En azından kendimle ilgili bir mesafenin olmadığını düşünüyorum bu da olumlu yönde etkiliyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Okul müdürümüz ile her zaman görüşebiliriz. Müdürümüz öğretmenler ile arasına mesafe koymaz. Bu davranışının iş verimini olumlu etkilediğini düşünüyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Evet. Mesafe yoktur. Davranışlar olumludur, teşvik edicidir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Evet görüşebiliriz. Aramıza mesafe koymaz, bu durum olumlu etkiliyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Evet istediğimiz zaman görüşebiliyoruz. İdarecinin öğretmeni onura etmesi konusunda çok hassas davranıyor bu da meslekte önemli olduğumuzu hissettiriyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Okul müdürümüz ile istediğimiz zaman rahatlıkla görüşmekteyim. Müdürümle istediğim zaman görüşeceğimi bilmek iş verimimi olumlu etkilemektedir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

İstedimizde görüşebiliyoruz. Olumlu etkiliyor anlaşmazlıklar çözülüyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

İstedimiz zaman görüşebiliyoruz. Çalışmalarımızın faydalı olmasını sağlıyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Evet. Performansımız olumlu etkilenir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Rahat iletişim kurarız. Odasının kapısı her daim açıktır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Okul müdürümüz ile istediğimiz zaman istediğimiz konu hakkında görüşebiliriz, bu iş verimimizi olumlu etkiler. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Evet görüşürüm. Okul ortamının daha samimi olmasını sağlıyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Tabii ki. Ortamımız gayet rahattır. Olumlu olarak etkilemektedir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Evet görüşebilirim. Hayır mesafe koymaz. İyi niyetli oldukları için okula rahat ve iyi hissederek giderim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Müdürümüzle istediğimiz zaman görüşebilirim, görüşmelerde olumsuz herhangi bir olumsuz tavır olmaz. Bu iş verimimi olumlu etkiler. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

İstedimiz zaman görüşebiliriz. Samimi bir idari kadroya sahibiz. Bu da verimimizi olumlu etkilemekte. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Her daim görüşürüz. Müdürümüz görüşme talebimizi ret etmez. Olumsuz davranışları demoralize olurdum. İş verimimi olumsuz etkilerdi. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

4.1.8. Öğretmenlerin Okul İkliminin Anlayış Gösterme Boyutuna İlişkin Görüşleri

Anlayış gösterme boyutuna ilişkin görüşlerini almak üzere öğretmenlere, “Göreviniz esnasında yaptığımız hataya anlayış gösterilmemesi sizi nasıl etkiler? (Müdürün öğretmenlere arkadaşça davranması, karara dahil etmesi, öğretmenlere elinden geldiğince yardımcı olması vs.)” Sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Okul İkliminin Anlayış Gösterme Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	18	100	Ö9, Ö8, Ö7, Ö6, Ö4, Ö5, Ö3, Ö2, Ö1, Ö11, Ö10, Ö18, Ö17, Ö16, Ö14, Ö15, Ö13, Ö12

Tablo 4.8. incelendiğinde öğretmenlerin tümü (%100); hatasının karşılığında okul müdürünün olumsuz tepki vermesinin onları üzeceğini okula aidiyet duygusunun sarsılacağını ifade etmişlerdir. Bu duruma ilişki ifadeleri şu şekildedir:

Ö11: Oldukça üzgün hissedirdim kendimi. Hatamı tekrar etmemek için sonuçları değerlendirirdim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

Ö5: Olumsuz etkiler. Hatamın karşılığında olumlu yaklaşırsa bir daha hata yapmamam konusunda motive kaynağı olur. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Ö16: Hatama karşılık olumlu yaklaşılması aidiyetlik duygumun pekişmesine ve yapacağım işe dört elle sarılmama neden olur. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Ö14: Hatama anlayış gösterilmemesi kötü hissetmeme neden olur. Böyle bir durumla hiç karşılaşmadım. Müdürümüz gayet insancıl ve iyi niyetlidir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Ö15: Üzülürüm, karara dahil etmesi de fikrimi sorması da olumlu hava yaratır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Ö18: Olumsuz etkiler okula gönüllü gelemem. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Ö2: Kötü hissedirim motivasyonum düşer. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Ö12: Olumsuz etkiler. Okula veya idareciye bakışımı etkiler, telafi edilebilir ise destek beklerim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Ö9: Eğer hatama karşı yapıcı dönüş olursa değer verildiğini hissedirim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Ö1: Yaptığım hataya olumsuz tepki gelmesi çalışma istek ve motivasyonumu kötü anlamda etkilemektedir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Ö17: Olumsuz etkiler ancak; hata varsa sorumluluğu bana aittir. İdarecimden farklı bir ayrıcalık istemem. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Ö10: Olumsuz etkiler. Aidiyet duygumun azalmasına neden oluyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Ö4: Hataya yöneldiğim zaman okul müdürümüz son derece nazik bir tarzda bize durumu kırmadan bildiriyor. Bu durumda kendimi kuruma ait hissettiriyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Ö8: Bu durumdan olumsuz etkilenirim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Ö6: Demoralize eder, motivasyonumu düşürür. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Ö3: Hatalar insanlar içindir; önemli olan tekrar edilmemesidir. Okul müdürünün, bizlere samimi (arkadaşça) davranması, yardımcı olması beni memnun eder. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Ö13: Hatalar insanlar içindir. Herkes hata yapabilirim. Böyle bir durumda idarecim yardımcı olmaya çalışır, elinden geleni yapar. Benimde motivasyonum yükselir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Ö7: Hatama karşı ılımlı yaklaşılması herkes gibi beni de olumlu etkiler. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

4.1.9. Öğretmenlerin Okul İkliminin Teşvik Boyutuna İlişkin Görüşleri

Teşvik boyutuna ilişkin görüşlerini almak üzere öğretmenlere “Okul müdürünüz performansınızı arttırmak amacıyla sizi güdüler mi? (Ödül, övgü, eşit tutumlar, karara dahil etme)” sorusu yöneltilmiştir.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Okul İkliminin Teşvik Boyutuna Yönelik Görüşleri

Temalar	f	%	Katılımcılar(K)
Evet	16	90	Ö4, Ö6, Ö8, Ö9, Ö11, Ö1, Ö5, Ö2, Ö3, Ö13, Ö18, Ö17, Ö12, Ö14, Ö16, Ö15
Hayır	2	10	Ö10, Ö7

Tablo 4.9. incelendiğinde okul müdürünüz performansınızı arttırmak amacıyla sizi güdüler mi sorusuna 2 öğretmen (%10) olumsuz cevap verirken, 16 öğretmen (%90) ise müdürlerinin çeşitli güdüleme tekniklerini kullandıklarını ifade etmiştir. Öğretmenlerin ifadelerinden anlaşılıyor ki; okul müdürleri daha çok içsel pekiştiricileri kullanmışlardır. Övgü ve karara dahil etme en çok kullanılan güdüleme aracı olmuştur. Öğretmenlerin ifadeleri şu şekildedir:

Hayır böyle bir durumu yaşamadım. (Görüşme kaydı: Öğretmen 10)

Hayır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 7)

Güdüler ancak samimi olduğu öğretmenleri biraz daha fazla ödüllendirir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 13)

Evet sık sık aldığı kararlara dahil eder. (Görüşme kaydı: Öğretmen 3)

Evet her zaman motive eder, kararlara dahil edirim her zaman. (Görüşme kaydı: Öğretmen 6)

Evet her zaman kararlara dahil edilirim. (Görüşme kaydı: Öğretmen 8)

Evet övgü, eşit davranış, okulla ilgili her türlü talebimizi yerine getirmektedir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 4)

Evet mutlaka karara dahil etme uygulanıyor. (Görüşme kaydı: Öğretmen 17)

Okul müdürümüz gerek öğrencilerin yanında gerekse veli toplantısı gibi toplantılarda öğretmenler hakkında övgüyle bahsetmektedir. Bu tür davranışları sergilemesi benim motivasyonumu artırarak daha da istekli çalışmaya sebep olmaktadır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 1)

Evet çoğu zaman bizden övgüyle bahseder. (Görüşme kaydı: Öğretmen 9)

Sıkıntı yok güdüler elinden gelen çabayı gösterir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 12)

Evet okuldaki tüm öğretmenlere eşit davrandığımı düşünüyorum. (Görüşme kaydı: Öğretmen 2)

Evet, özellikle kararlara dahil etme ve övgü konusunda teşvik edici tutumları vardır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 18)

Evet alınan kararlara dahil eder. Performansı artırdığı içinde yapılmalı. (Görüşme kaydı: Öğretmen 15)

Güdüler, öğretmelere eşit davranır, karara dahil etme, övgü, ödül performansı artırmak için hepsini kullanır. Görevini çok iyi yapanlar, ödülleri ve övgülerini alırlar. (Görüşme kaydı: Öğretmen 14)

Evet, bir idarecide olması gereken tüm olumlu davranışları sergiler. (Görüşme kaydı: Öğretmen 16)

Müdürümüz tarafından yaptığımız işler toplantılarda olumlu anlamda bahsedilir. (Görüşme kaydı: Öğretmen 5)

Zaman zaman, daha çok karara dahil etmeyi kullanır. (Görüşme kaydı: Öğretmen 11)

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Paknadel (1988)'e göre; öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel iklim tipleri arasında anlamlı bir farklılık vardır; örgütsel iklim tipi kapalıdan açık iklim tipine doğru gittikçe öğretmenlerin iş doyumlarının artmakta olduğu gözlemlenmiştir. Okullarda gruplaşmanın olması, okul iklim tipinin kapalı ve soğuk olmasına neden olmaktadır.

Halpin ve Croft(1963)'in örgütsel iklim sınıflandırmasında açık iklim de yöneticiler ile çalışanlar arasında uyum vardır. formal ve informal ilişkiler samimidir. Yöneticilerin anlayış gösterme eğilimi yüksek olmakla birlikte, çalışanlar işlerini büyük zevk ve isteklilikle yaparlar. Çalışanların bilgiye ulaşması kolaydır ve diledikleri bilgiye istekleri doğrultusunda ulaşırlar. Örgüt içinde alınan kararlara katılım düzeyi yüksek olmakla birlikte gerek çalışanlar gerekse yöneticilerde iş doyumları yüksektir.

Örgütsel iklim tipleri sınıflandırmalarından biri olan açık iklimin tanımlamalarıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

Liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşleri alınarak yapılan bu araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okulların iklimine yönelik görüşlerinin çoğunlukla olumlu olduğu, okullarının iklimini açık, samimi ve sıcak olarak değerlendirdikleri görülmüştür. Görev yaptıkları okul müdürüyle çatışma yaşamayan öğretmenler, sorunla karşılaştıklarında iletişim kanallarını aktif halde kullanmış ve olası problemleri önlemişlerdir. Öğretmenler ile okul müdürleri arasındaki güven duygusunun yüksek düzeyde olduğu, ortak hedeflerin ve vizyonun paylaşıldığı, karara katılımın sağlandığı, takım çalışması için aranılan ortamın oluşturulduğu sonucu çıkmaktadır.

Okul müdürü tarafından engellendiğini düşünen öğretmen görüşü bulunmamaktadır. Bu da okul iklimini pozitif yönde etkilemektedir. Çünkü okul yönetimi tarafından engellendiğini düşünen öğretmenin görev yaptığı okula bakış açısı olumsuz etkilenmektedir. Öğretmenin aidiyet duygusunu yitirmesine, okula ilgisizlik göstermesine neden olmaktadır.

Mahremiyet olgusu sosyal yaşamın içinde olduğu gibi örgütlerde de önemli bir yere sahiptir. Öğretmenler kendi özel hayatındaki bilgilerin korunmasını istemektedir. Aksi durumlarda kendini güvende hissetmediğini ve okula olan bağlılığının azaldığını belirtmektedirler. Yine öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu müdürlerinin bu konuda hassasiyet gösterdiğini ve özel hayatlarına dair bilgilerinin sakladıklarına dair güven duyduklarını belirtmişlerdir.

Çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve çalışanların önemsenmesi, çalışanla örgüt arasındaki ilişkileri olumlu yönde etkilemektedir. Öğretmenler okul müdürleri tarafından desteklendiklerinde örgütsel bağlılık artmakta ve olumlu davranış göstermektedir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında öğretmenler destekleyici müdür davranışının yüksek oranda gerçekleştiğine yönelik görüş bildirmişlerdir.

Takım çalışmalarıyla hedeflenen, iş birliği ile motivasyonu arttırmak, ortaya çıkan sinerji ile örgütün amaçlarını gerçekleştirmektir. Ayrıca çatışmaların giderilmesinde en etkili yöntemlerden birinin takım çalışmaları olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenlerin birlik ruhu oluşturmak amaçlı faaliyetlere katılması, okul iklimiyle de doğru orantılıdır. Okul iklimi samimi ve sıcak olduğunu belirten öğretmenler, çoğunlukla yapılan faaliyetlere de katılmışlardır. Birlik ruhunu geliştirmek adına daha çok sportif faaliyetlere katılım olmuştur.

Okul müdürleri kurumun nereye ulaşmak istediğini öğretmenlerle paylaşıp, ortak hedef belirlemelidir. Yalnızca misyon ve vizyon sahibi eğitim kurumları var olan sorunları çözümler ve değişen dünyaya uyum sağlamada başarılı olurlar. Araştırmanın yapıldığı liselerde okul müdürleri, bu görevi başarıyla yerine getirmiş; öğretmenleri, okulun amaçlarını benimsemeleri konusunda hazırbulunuşluklarını yükseltmiştir.

Örgütsel iletişim, çalışanların kurum içi davranışlarını etkilediği için; okul müdürlerinin öğretmenlerle çok yönlü bilgi paylaşımını sağlayabilmesi, kurum içindeki çatışma ve uyuşmazlığı ortadan kaldıracaktır. Öğretmenler idarecileriyle istedikleri zaman görüşebildiklerini ve iletişimde problem yaşamadıkları belirtmişlerdir. Böylelikle oluşabilecek sorunların da önüne geçtikleri anlaşılmaktadır.

Öğretmen tarafından yapılan hataya en başından, usulüne uygun olmayan şekilde tepki vermek, öğretmenin aidiyet ve güven duygusunu olumsuz etkilemektedir. Araştırmaya göre; öğretmenler yaptıkları hatayı bilmek ve bu hatayı telafi etmek istemektedir.

Ödüller çalışanların motivasyon ve performansını olumlu yönde etkilemektedir. Emeğinin karşılığını alamayan öğretmen demoralize olmaktadır. Ayrıca öğretmenler ödüllendirme yapılırken kişiler arası ilişkilere göre değil, performansa göre ödüllendirme yapılmasını istemektedir. Maddi ödüller önemini ciddi anlamda devam ettirmektedir. Okul müdürleri ise daha çok övgü ve karara dahil etmeyi kullanmaktadır.

5.2. Öneriler

Liselerde çalışan öğretmenlerin görüşleri alınarak gerçekleştirilen bu çalışmada, öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu görülmüştür. Bu bulgular ışığında şu önerilerde bulunabilir.

Araştırma sonuçlarına göre, okul ikliminin olumlu olmasının en önemli nedeninin okul müdürlerinin etkili liderlik becerilerini doğru kullanabilmesi ile ilgili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerle doğru iletişim kurabilen, çözüm odaklı, karar verme sürecine öğretmenleri de dahil eden, anlayışlı ve empati kurabilen, ödüllendirme sistemini adil kullanan okul müdürleri, öğretmenlerin performansını arttırmakta, öğretmenlerin aidiyet duygusunu geliştirmektedir. Bu durum okul iklimini olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuçtan hareketle; okul müdürlerine öğretimsel liderlik alanında gerekli bilgi beceri ve tutum kazandırılacağı hizmet içi eğitimler verilebilir.

Okul müdürleri tarafından engellendiğini düşünen öğretmenler, hukuksal alanda haklarını arayacaklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bu konuda haksızlığa uğramamasını sağlamak adına sendika üyeliğiyle haklarının korunmasını sağlanmalıdır.

Okul bünyesinde yapılan faaliyetlerin okul paydaşlarının arasında samimiyet, iletişim ve yardımlaşma duygularını geliştirdiği aşikardır. Bu durumun olumlu yanını kullanmak adına faaliyetler çeşitlendirilebilir.

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler:

Bu araştırma evren ve örneklem çeşitliliği açısından kısıtlıdır. Farklı illerde ve eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin okul iklimi hakkındaki görüşleri araştırılabilir.

Bu araştırma liselerde çalışan öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Aynı konu öğrenciler ile çalışılarak öğrencilerin okul iklimine yönelik görüşleri alınabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.

Nitel araştırma yöntemiyle oluşturulan bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanarak öğretmenlerin cinsiyet, branş ve görev yerleri bilgilerine göre okul iklimine yönelik görüşleri belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Acet, Ö. (2006). *İlköğretim okullarında Örgüt İklimi ile Karara Katılma Süreci Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Açıkalın, A. (1994). *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları
- Arıman, F. (2007). *İlköğretim 7. Ve 8. Sınıf öğrencilerinin zorbalık eğilimleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık AŞ.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayım
- Brand, S.; Felner, R.; Shim, M.; Seitsinger, A., Dumas, T. (2003) *Middle school improvement and reform: Development and validation of a school-level assessment of climate, cultural pluralism, and school safety*. Journal of Educational Psychology, 95 (3), 570-88.
- Conley, S. (2006). *Climate, school*. In F. W. English (Edt.), *Encyclopedia of educational leadership and administration* (pp. 153-155). California: Sage Publications
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). *School climate: Research, policy, practice, and teacher education*. The Teachers College Record, 111(1), 180-213
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağlı, A. (1996). *İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Adana ve Gaziantep İlleri Örneği*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim Okullarında Okul İklimi ile Öğretmen Performansı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı
- Demirtaş, H., & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Dönmez B. Ve Korkmaz M. (2011). Örgüt kültürü örgüt iklim ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 169-186.

- Ekşi, F. (2006). *Rehber öğretmenlerin okul iklimi algıları ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Ellis, T. I. (1988). *School climate*. Research Roundup, 4(2), 1-6.
- Eren, E., Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (5), 65-84
- Ergenekon, Ö. (2009). *Bağımsız Anaokullarında Yöneticilerin İletişim Becerilerinin Örgüt İklimine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Gonder, P. O. Ve Hymes, D. (1994). *Improving school climate and culture*. American Association of School Administrators, Arlington, ISBN-0-87652-195-2
- Göcen, G. Ve Kaya, Z. (2014). İmam hatip liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklim algısı ve bu algıya etki eden faktörler (İstanbul Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 36, 67-102.
- Günbayı, İ. (2003) "School Climate and its Effects on High School Teachers in Different Teaching Categories". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt V, Sayı:1. Haziran 2003, ISSN 1302-1265, sayfa 171-182.
- Halpin, A. W. Ve Croft D. B. (1963). *Organizational climate of scholls*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: McMillan Company.
- Hirase, S.K. (2000). *School Climate*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Universty of Utah, Deparmant of Educational and Psychological Consultation, 1(2), 149-168
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. Ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring Organizational Climate*. Newbury Park: SAGE
- Karadağ, F., İşçi S., Öztekin, Ö. Ve Anar, S., (2016). Okul iklimi ve akademik başarı ilişkisi: bir meta-analiz çalışması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 107-122.
- Korkmaz, M. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgütsel sağlığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(1), 117-139
- Özdemir, A. (2002). Sağlıklı Okul İkliminin Çeşitli Görünümleri ve Öğrenci Başarısı. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*. 10 (1), 39-46.

- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E., ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38 (38), 213-224
- Peker, Ö. (1993). Okullarda örgütsel havanın çözümlenmesinde bir yöntem. *Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi*. 26 (4)
- Paknadel, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Raza, S.A. (2010). *Impact of organizational climate on performance of college teachers in Punjab*. Journal of College Teaching&learning, 7, 47-52.
- Stiles, D. C. (1993). *The Relationship Between Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction in Gwinnett Country Public Schools*. Doctoral Dissertation, University of Georgia, UMI Number: 9416288
- Swetland, S. R., VE Hoy, W. K. (2000). *School characteristics and educational outcomes: Toward an organizational model of student achievement in middle schools*. Educational Administration Quartly, 36 (5), 703-729
- Taş, S. (2009). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkili İletişimi İle Okul İklimi Arasındaki İlişki*. Çanakkale: 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 1-11.
- Taymaz, H. (2009). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri için Okul Yönetimi* (9. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Thomas, A. R. (1976). *The organizational climate of schools*. International review of Education, 22 (4), 441- 463.
- Tutar, H. Ve Atınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (2), 195-218
- Wayne, Offman, Sabo, Bliss. (1996). *The organizational climate of middle schools: The development and test of the OCDQ-RM*. Journal of Educational Administration. (1996, V. 34, I.1, 41 – 59). <http://assets.emeraldinsight.com/> sayfasından erişilmiştir.
- Welsh, W. N. (2000). *The Effects of school climate on school disorder*. The Annals of the American Academy of Poltical and Social Science, 567 (1), 88-107.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yılmaz, K. Ve Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 1-11.
- Zhang, j. Ve Liu, Y. (2010). *Organizational climate and its Effects on organizational variables: an empirical study*. International Journal of Psychological STUDİES, 2(2), 189-201.

EKLER

Ek 1. Görüşme Uygulama Formu

GÖRÜŞME TARİHİ / / 2020
GÖRÜŞME NUMARASI	

Sayın hocam... Ben Jülide KARAHAN. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalında tezsiz yüksek lisans öğrencisiyim. Dersleri tamamladım ve şu anda projemi yazmaktayım.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı; Denizli ili merkez ilçelerinde çalışan lise öğretmenlerinin çalıştıkları okulların iklimine ilişkin görüşlerini belirlemek, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır.

BİLGİLENDİRME NOTU

Görüşmeden elde edilecek bilgiler, yalnızca bilimsel çalışma amaçlı kullanılacak ve size ait hiçbir kişisel bilgi, yazılı ya da başka bir formda paylaşılmayacaktır.

GÖRÜŞME SORULARI

1. Görev yaptığınız okulun iklimini nasıl ifade edersiniz? (Açık / Kapalı, Sıcak / Soğuk, Katı / Samimi)
2. Görev yaptığınız okulda öğretmenlerin engellendiğini (işleriyle ilgisi olmayan görevler verildiğini) hissediyor musunuz? Engellendiğinizi hissetseniz nasıl davranırdınız?
3. Görev yaptığınız okulda idarecinizin öğretmenlerin özel yaşamına ait bilgileri saklı tuttuğuna inanıyor musunuz?
4. Okulda bir sorunla karşılaştığınızda okul yöneticileri ve/veya meslektaşlarınız tarafından desteklendiğinizi hissediyor musunuz? Bu tarz bir desteği siz de öğrencilerinize veriyor musunuz?

5. Görev yaptığınız okulda birlik ruhunu oluşturmak için faaliyetler yapar mısınız? Yapıyorsanız ne tarz faaliyetleri tercih ediyorsunuz? (sportif, kültürel vs.)
6. Okul müdürünüz toplantılarda okulun amaçları ve hedeflerini sık sık vurgular mı? Olması gereken (etkili) öğretmen davranışlarından söz eder mi?
7. Okul müdürünüz ile istediğiniz zaman görüşebilir misiniz? Okul müdürünüz öğretmenler ile arasına mesafe koyar mı? Okul müdürünün bu davranışları iş veriminizi olumlu ya da olumsuz nasıl etkiler?
8. Göreviniz esnasında yaptığınız hataya anlayış gösterilmemesi sizi nasıl etkiler? (Müdürün öğretmenlere arkadaşça davranması, kararlara dahil etmesi, öğretmenlere elinden geldiğince yardımcı olması vs.)
9. Okul müdürünüz performansınızı arttırmak amacıyla sizi güdüler mi? (ödül, övgü, eşit tutumlar, karara dahil etme)

Görüşmeyi Gerçekleştiren: Jülide KARAHAN



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029-44-E.15331470
Konu : Anket Uygulama İzni

22/10/2020

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 14/10/2020 tarih ve 14657 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Jülide KARAHAN, "Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulların İklimine İlişkin Görüşleri" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde yer alan ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2020/2021 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
22/10/2020
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
1-Anket Formları

M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1 Merkezefendi/DENİZLİ- Bilgi İçin :H. ERKOÇ-V.H.K.İ.-Sefa GELMİŞ-Şef
Elektronik Ağ : <http://denizli.meb.gov.tr> - Telefon : (0 258) 2342095
E-posta: ab20@meb.gov.tr -Strateji Şubesi Belgegeçer : (0 258) 2342099

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c90b-3ffc-32cf-9c3d-98dc kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Jülide
Soyadı	KARAHAN
Doğum Yeri ve Tarihi	İstanbul/ 29.11.1979
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-Posta Adresi	Servergazi Anadolu İmam Hatip Lisesi / Merkezefendi / Denizli julide_karahan@hotmail.com
Eğitim Bilgileri	
İlköğretim	Avni Yukarıuç İlköğretim Okulu (1985-1990) Tuzla/ İstanbul
Ortaöğretim	Tuzla Lisesi (1990-1993)
Lise Öğrenimi	Tuzla Lisesi (1993-1996)
Yüksek Öğretim (Lisans)	Kafkas Üniversitesi/ Sarıkamış Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu (1998-2002)
Yüksek Öğretim (Tezsiz Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü/ Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı DENİZLİ (2020/2021)
Mesleki Deneyim	
Öğretmen	Şehit Er Gültekin Saraç Ortaokulu / Samandöken/ Göle/ Ardahan (2012-2013) Aşağı Canören İstanbul Erzurumlular Vakfı Ortaokulu / Aşağı Canören / Aziziye / Erzurum (2013-2015) Toki Yahya Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi / Tuzla / İstanbul (2015-2017) Servergazi Anadolu İmam Hatip Lisesi / Merkezefendi / Denizli / (2017-)