



Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Year: 6 - Number: 22, p. 1-12, Winter 2022

Okul İkliminin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonuna Etkisi* **

A Qualitative Research on the Effect of School Climate on the Motivation of Primary and Secondary School Teachers

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1210359>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliř Tarihi /
Article Arrival Date
26.11.2022

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
30.12.2022

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
31.12.2022

Asya Studies

Doç. Dr. Ramazan Gök
Akdeniz Üniversitesi, Eğitim
Fakültesi, Eğitim Yönetimi Anabilim
Dalı
ramazangok@akdeniz.edu.tr

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0002-5432-8971>

Baran Ceyhan İdem
Öğretmen / Ahu Aysal Anaokulu,
MEB, Antalya
brnncyhnn.19@gmail.com

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0003-2591-5568>

* “COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri” beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir.

** Bu çalışma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 07.11.2022 tarih ve 500357 belge numarası onayı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Öz

Bu çalışmada, okul ikliminin öğretmenlerin motivasyonlarını nasıl etkilediği noktasında öğretmen görüşlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma modellerinden durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel analiz ve tümevarımsal analiz yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmanın katılımcı grubu Antalya ilindeki ilkokul ve ortaokullarında görevli ilkokul ve ortaokul öğretmeni olan 7 ilkokul öğretmeni ve 7 ortaokul öğretmeni olmak üzere 14 öğretmenden oluşmaktadır.

Çalışmanın içinde okul ikliminin öğretmen motivasyonuna nasıl etki ettiğine dair değerlendirmeler vardır. Araştırma sonucunda olumlu okul ikliminin motivasyonu olumlu, olumsuz okul ikliminin ise motivasyonu olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır. Olumlu okul ikliminin öğretmenler için anlamı; paydaşların ortak hareket etmeleri, idari kadronun öğretmenlerle iletişimin açık olduğu, anlayışlı yönetim şeklinin olması gerektiği, okul içi sosyal etkinliklerin ve özel günlerinin önemli olduğu, okulun fiziki şartlarının iyi olması, öğretmenler arası dayanışma ve iş birliğidir. Olumsuz okul ikliminin öğretmenler için anlamı; baskıcı, tehditkâr, takdir etmeyen, iletişime kapalı ve despot yönetici tutumları, paydaşların ortak hareket etmemesi, okulun fiziki şartlarının kötü olması, öğretmen gruplarının arasında iletişim sorunu şeklinde ifade edilmektedir. Aynı zamanda öğretmenler çalıştıkları okullarda hem verimli çalışabilmeleri için, hem de çalışırken kendilerini mutlu ve ait hissettikleri bir çalışma ortamı için okul ikliminin çok önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışma, olumlu okul iklimi ve motivasyon artırıcı ortamların nasıl olması gerektiği konusunda faydalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Okul İklimi, Motivasyon, Öğretmen

Abstract

In this study, it is aimed to reveal the opinions of teachers about how school climate affects teachers' motivation. The case study method, one of the qualitative research models, was used in the study. In the analysis of the data, descriptive, inductive analysis methods were used. The participant group of the study consists of 14 teachers, 7 primary school and 7 secondary school teachers, who are primary and secondary school teachers in Antalya.

The study includes evaluations of how school climate affects teacher motivation. As a result of the research, it was concluded that positive school climate affects motivation positively and negative school climate affects motivation negatively. The meaning of positive school climate for teachers; the common action of the stakeholders, the open communication of the administrative staff with the teachers, the need for an understanding management style, the importance of social activities and special days in the school, the good physical conditions, the solidarity and cooperation teachers. Negative school climate means the following for teachers, oppressive, threatening, unappreciative, closed to communication and despotic administrator attitudes poor physical conditions, failure of stakeholders to act together poor physical conditions of the school, formation of uncommunicative teachers group. At the same time, the teachers stated that the school climate is very important for them to be able to work efficiently in the schools where they work, and for a working environment where they feel happy and belong while working. This study can be useful in terms of how positive school climate and motivation-enhancing environments should be.

Keywords: School Climate, Motivation, Teacher

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

Gök, R. ve Ceyhan İdem, B. (2022). Okul İkliminin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonuna Etkisi. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 6(22), 1-12.

GİRİŞ

Her okulun nevi şahsına münhasır bir kişiliği vardır. Örgütsel iklim de tam olarak bunu ifade eder. Bir insan için kişilik nasıl olmazsa olmaz ise, örgütler içinde iklim onu ifade eder (Aydın, 2007). Her okulun nevi şahsına münhasır bir iklimin olması okulun içindeki ve dışındaki insanlar üzerinde farklı etkiler bırakabilir (Thomas, 1976). Etkili okul göstergelerinden biri olan okul iklimi 23 göstergenin içinde önem sırasına göre dördüncü sırada yer almaktadır (Bakay ve Kalem, 2008).

Okulları birbirinden ayıran en temel şey, okul içinde bulunan her bir örgüt üyesinin içinde bulunduğu çevreye ne derece etki ettiğidir, bu da okul iklimini meydana getirir (Hoy ve Miskel, 2012). Okuldaki genel hava, çalışma ortamının nasıl olduğunu, örgüt üyelerinin ikili ilişkilerinin ve davranışlarının çalışma arkadaşları üzerindeki etkilerini ifade eder (Yılmaz ve Demir, 2016). Anlaşılması ve yönlendirilmesi çok zor olan okul iklimi, genel olarak şunu ifade eder; okul içeriden her yönüyle bir bütün olarak düşünüldüğünde kişilere ne gibi duygular hissettirir? İşte o hissedilen şey okul iklimini ifade eder (Ellis, 1988).

Olumlu bir okul iklimi örgüt çalışanlarının motivasyonunun yüksek olması performansını etkiler, öğretmen performansının iyi olması da öğrenci başarısını kaçınılmaz kılar (Freiberg, 1998). Bir okulda olması gereken en önemli işlevlerden biri öğrenmenin gerçekleşmesi ve okul ikliminin olumlu olmasıdır. Bu durumu mümkün kılacak en önemli faktörlerden biri de okul müdürünün tutum ve davranışlarıdır (Şişman ve Turan, 2005.)

Yapılan bir araştırmaya göre okul iklimi olumlu ise öğretmenlerin iş motivasyonu ve performansı yüksek olduğundan akademik başarı öğrenciler için mümkündür. Bu durum okul iklimi ve akademik başarının doğru orantılı olduğunu ifade etmektedir. Olumsuz bir okul ikliminde ise okuldaki o genel olumsuz havanın öğretmen motivasyonunu düşürdüğü görülmüştür. Okul içi iletişim kısıtlılığının, yöneticilerin baskıcı, takdir etmekten uzak, iletişimsiz tutumlarının olumsuz okul iklimine sebep olduğu görülmüştür (Çalık ve Kurt, 2010).

Okul ikliminin en önemli bileşenlerinden biri öğretmendir. Öğretmenin okul iklimine olan etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Öğretmenler okul iklimini davranışlarıyla etkilerler. Öğretmenler tarafından okul içinde olumlu bir tutum var ise okul iklimine katkı sunarlar ya da olumlu olan okul ikliminden yararlanırlar. Okul ikliminin daha iyi anlaşılabilmesi için personelin davranışlarının iyi gözlemlenmesi ve anlaşılması gerekmektedir. Bu durumun anlaşılır olması eğitim-öğretimi de etkili kılacaktır (Pepper ve Thomas, 2002).

Uzun yıllardır yapılan çalışmalar, okul ikliminin öğretmen motivasyonu ve doğru öğrenmelerin üzerindeki etkilerini göstermektedir. Olumlu bir okul iklimi tartışmasız öğretmen motivasyonuna etki eder (The Center for Comprehensive School Reform and Improvement, 2009). Okul iklimi öğretmen motivasyonuna etki ederken de aynı zamanda öğrenci başarısı ve öğrenci gelişimini de etkiler Bir öğretmenin iyi öğretmen olması beklentisi var ise mesleki motivasyonunun yüksek olması gerekir (Aypay, 2011). Başarı ile motivasyon arasında doğru orantı olduğundan, motivasyonu yüksek bir öğretmen başarılı olacaktır Yazıcı, 2009).

Motivasyon, insanların davranış şekillerine yön verir ve sürekliliğini sağlar (Bursalıoğlu, 2002). İnsanlar çalıştıkları işten memnunsalysa orada çalışmaya devam etmek isterler. İnsanları çalışmaya yönlendirmenin yolları sürekli olarak araştırılmıştır. Monoton işleri olan, işyerinde verilen kararlara ortak olmayarak sürekli zorunlu uygulayıcısı olan insanların iş motivasyonu düşecek bu durum onları çalışmama isteğine yönlendirecektir. Bu durumun yaşanmaması için aktif ve yenilikçi liderler çalışanlar için motivasyon kaynakları yaratmalıdırlar. Eğer personelin motivasyonu artarsa hem çalışanlar iş doyumunu yaşararak motive bir şekilde çalışacaklar hem de örgüt amaçlarına ulaşacaktır (Eren, 1993).

Öğretmen motivasyonunu inceleyen Mansfield ve Beltman (2014), motivasyonu hedefler doğrultusunda incelemiştir. Bu hedefler; kendini geliştirme, sosyal ilişkiler, çalışma koşulları, psikolojik iyi olma, olumlu benlik duygusu, pedagoji ve kariyer gelişimi olmak üzere 7 tanedir. Eğer bu hedefler gerçekleşirse öğretmenin motivasyonunun artacağını söylemişlerdir.

Öğretmen motivasyonunu okul yönetiminin sorumluluğundadır ve yönetim bunu sağlamakla yükümlüdür (Yavuz ve Karadeniz, 2009). Okul idarecileri öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak istiyorlarsa, onların kararlara ortak olduğu, karşılıklı güvenin hâkim olduğu, öğretmenin yaratıcılığına ortam sağlayan, vizyonlu yönetim şekli sergilemelilerdir (Sucu, 2016). Öğretmenin motivasyonunu olumsuz anlamda etkileyen şeylerde şu şekilde ifade edilebilir; ödüllerin olmaması, zaman kısıtlılığı, çok fazla beklentiler, takdir etmeme (Urhan, 2018).

Bu araştırmanın amacı okul ikliminin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin motivasyonunu etkileme durumuna ilişkin tutumlarını öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelemektir.

Bu amaç doğrultusundaki alt problemler aşağıda yer almaktadır.

1. Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin görüşleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin okul ikliminin performanlarına etkisine ilişkin görüşleri nasıldır?
3. Öğretmenlerin okul ikliminin motivasyonlarına etkisine ilişkin görüşleri nasıldır?
4. Öğretmenlerin olumlu okul iklimine ilişkin görüşleri nasıldır?

5. Öğretmenlerin olumlu okul iklimi oluşturulması için önerileri nelerdir?
6. Öğretmenlerin olumsuz okul iklimine ilişkin görüşleri nasıldır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma modellerinden birisi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji, bir insan grubu ya da kişinin bir fenomene ilişkin yaşamış oldukları deneyimin anlamını, yapısını ve özünü araştırmaktadır (Patton,2014). Bu araştırmada az sayıda insanın oluşturduğu küçük bir grupta çalışma yapılarak, çalışmaya konu olan kişilerin fikir ve yaşanmışlıkları, olabildiğince ayrıntılı ve derinlemesine ve de yorum yapılmadan olduğu gibi sunulmaktadır.

Çalışma Grubu

Çalışma verileri 08 Kasım - 25 Kasım 2022 tarihleri arasında Antalya ilinde ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden basit rastgele örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Basit rastgele örnekleme, konuyla alakalı olarak seçilen kişilerin birbirinden bağımsız ve tesadüfi seçimi yöntemidir. Sonuçlar eğer evren örnekleme geniş ise genel yargılarda ulaşılabilir (Erkuş, 2005). Çalışmaya 14 katılımcı (7 ilkökul, 7 ortaokul öğretmeni) dâhil edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ait veriler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Özelliklerine Ait Veriler

	Değişkenler	N	(%)	Değişkenler
Öğretmen	Cinsiyet	Kadın	7	50
		Erkek	7	50
	Eğitim Durumu	Lisans	9	65
		Yüksek Lisans	5	36
		1-10 yıl	4	29
	Hizmet Süresi	10-20 yıl	10	72
		20 yıl ve üzeri	0	0
		İlkokul	7	50
	Çalışılan Okul	Ortaokul	7	50

Bu araştırmada çalışma grubu 14 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlerden 7'si (%50) kadın, 7'si (%50) erkektir. Öğretmenlerden 9'u (%65) isans, 5'i (%36) yüksek lisans mezunudur. Çalışmada yer alan öğretmenlerin 4'ü (%29) 1-10 yıl arası kıdeme, 10'u (%72) 10-20 yıl arası kıdeme sahiptir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin 7'si (%50) ilkökulda, 7'si (%50) ortaokulda çalışmaktadır.

Veri Toplama Aracı ve Veri Toplama Süreci

2022-2023 eğitim-öğretim yılında yapılan bu çalışmada verileri toplamak amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Uzman görüşleri alındıktan sonra form hazırlanmıştır. Bu form çalışma grubunda yer alan devlet okullarında görev yapmış, araştırmaya katılmaya gönüllü olan 14 ilkökul ve ortaokul öğretmenine yüz yüze görüşme yöntemiyle, görüşme yönteminin kurallarına hassasiyet gösterilerek uygulanmıştır. Formda 6 açık uçlu sorudan vardır. Görüşmeler ortalama 20-25 dakika sürmüştür. Görüşmeler yüzyüze yapılmış olup katılımcıların izniyle kaydedilmiş ve sonrasında yazıya dökülmüştür. Katılımcıların soruları cevaplarırken detaylandırma şekillerine dikkat edilmiştir ve konu derinlemesine konuşulmuştur. Çalışmamızda, öğretmenlerin okul ikliminin motivasyon üzerine etkileriyle ilgili görüşlerin ele alınmasını sağlayabilmek için nitel görüşme yapılmıştır. Bu kapsamda çalışma, (1) durumun tanımlanması ve araştırmanın desenlenmesi; (2) veri toplama araçlarının hazırlanması, verilerin toplanması ve analizi son olarak da (3) araştırmanın sonuçlandırılması ve raporun yazılması olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Yapılan görüşmelerde katılımcıların görüşlerinden elde edilen veriler değerlendirilirken betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Katılımcıların görüşlerini farklılık yaratacak bir şekilde yazmak amacıyla doğrudan katılımcıların cümleleri alıntılanır ve çokça yer verilir. Çalışma grubundaki ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin görüşme formunda yer alan açık uçlu sorulara verdiği cevaplar tarafımda yazılı hâle getirilmiş, okul ikliminin öğretmen motivasyonuna etkileri husundaki veriler sistematik ve net şekilde betimlenerek düzenlenmiştir. Elde edilen bu veriler 7 adet tabloya dönüştürülmüştür. Bu esnada da katılımcı öğretmenlerin sayıları verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin görüşmelerinde ifade ettikleri düşünceleri anlatan cümlelerden bazıları doğrudan alıntılarla

turnak içinde değiştirilmeden olduğu gibi sunulmuştur. Görüşleri aktarılan katılımcılar, “Öğretmen” kelimesinin baş harfine birer sayı verilerek Ö1, Ö2, Ö3... şeklinde sembolik olarak ifade edilmiştir.

Geçerlik-Güvenirlilik Çalışmaları ve Etik Hususlar

Araştırmada iç geçerliği sağlamak amacıyla; Creswell’in (2015) belirttiği gibi a) bulguların sunumunda verilerin ilişkili olduğu durum dikkate alınmış ve yorumlar buna göre yapılmıştır, b) alt temaların iç tutarlılığını sağlamak amacıyla içsel homojenlik ve dışsal heterojenlik ölçütleri esas alınmıştır. Ayrıca, alt temaların belirlenmesinde kuramsal yapı esas alınmış ve iç güvenirliliği sağlamak amacıyla verilerin analizinden sonra bazı bulgular yorum yapılmadan doğrudan alıntı yapılarak sunulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Araştırmada verilerin toplanması, yorumlanması ve analizi sürecinde tutarlılık sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın dış geçerliğini sağlamak amacı ile yöntem bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analizi gibi basamaklar detaylı olarak açıklanmıştır. Araştırmanın işlem basamakları da ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Katılımcılar görüşmelerden önce yapılan çalışma hakkında bilgilendirilmiştir. Bilgilendirme süreci sonrasında katılımcılara araştırmaya katılmayı isteyip istemedikleri sorulmuştur. Çalışma kapsamında, katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli tutulacağı ve çalışma kapsamında elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı bildirilmiştir. Katılımcılar, çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarını ve çalışma kapsamında paylaştıkları görüşlerin araştırmacı tarafından bilimsel amaçlarla kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu amaçla araştırmacı ve katılımcılar arasında “Araştırmacı Taahhüt ve Katılımcı İzin Formu” imzalanmıştır.

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı: Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar Tarihi: 07.11.2022

Belge Numarası: 500357

BULGULAR

Çalışmada okul ikliminin çalışanların motivasyonlarını nasıl etkilediği hususunun değerlendirilmesi amaçlanmış ve çalışmaya 14 öğretmen dâhil edilmiştir. Bu bölümde, araştırmanın amacı çerçevesinde ilk olarak öğretmenlere çalışmayla alakalı bilgi verilmiş sonra katılımcıların kişisel bilgilerine yer verilmiştir. Daha sonra katılımcıların okul iklimi ve motivasyonla ilgili ne düşündükleri hususunda bilgiler alınmıştır. Son olarak da okul ikliminin motivasyon üzerindeki etkilerine dair katılımcı görüşleri vardır.

Tablo 2: Öğretmenlerin Okul İklimine Dair Görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	n
Okul İklimi	Okul Paydaşlarının (Öğretmen-İdareci- Personel-Öğrenci-Öğretmen) Uyumu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Okul İçindeki Enerji (pozitif/negatif)	Ö2, Ö5, Ö7, Ö6, Ö9, Ö13, Ö14	7
	Kaotik Ve Karamsar Ortam	Ö4, Ö6, Ö8, Ö11, Ö12	5
	Fiziksel Yapı Ve Fiziksel Şartların Önemi	Ö1, Ö3, Ö6, Ö7, Ö13, Ö14	6

Çalışmada katılımcılara, okul iklimiyle ilgili ne düşündüklerine dair görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar okul iklimi teması oluşturulmuştur. Okul İklimi teması altında, Okul Paydaşlarının (Öğretmen-İdareci-Personel-Öğrenci-Öğretmen) Uyumu, Okul İçindeki Enerji (pozitif/negatif), Kaotik ve karamsar ortam, Fiziksel Yapı ve Fiziki Şartların Önem olmak üzere okul ikliminin ne çağrıştırdığına dair 4 farklı görüş ortaya çıkmıştır.

Katılımcı öğretmenlerden Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö9, Ö11, Ö14 okul iklimi ve motivasyonla ilgili ne düşündüklerine dair görüşleri şu şekildedir;

“Okuldaki paydaşlar olarak adlandırabileceğimiz veli, öğretmen, okul idaresi arasındaki uyum.” (Ö1)

“Okul iklimi denince okulun havasını oluşturan işte olumlu olumsuz idare ile öğretmen ilişkisi öğretmenin öğrenciyle ilişkisi öğretmenin veli ile ilişkisi öğretmenin öğrencinin orada ki memurla hizmetliyle olan ilişkinin iyi ya da kötü olması okul ortamını okul iklimini oluşturuyor diye düşünüyorum.” (Ö2)

“Okul iklimi deyince benim herhangi bir okula girdiğim zaman o okuldaki hissettiğim enerji geliyor aklıma.” (Ö5)

“Okul iklimi deyince aklıma kaotik ve karamsar bir ortam geliyor.” (Ö6)

“Okul iklimi diyince öğretmenlerin birbirini gördüğünde selamlaşabildiği birbirlerine nasılsın diyebildiği birinin zor bir anında ona destek olabileceğini bildiği okulda okulla alakalı bir etkinlik yapılacağında resmi görevlendirme haricinde herkesin bir ucundan tutabileceği bir ortamdır diye düşünüyorum.” (Ö9)

“Okul iklimi diyince okuldaki çalışma ortamını düzenliliği sıcaklığı arkadaşlar arasındaki uyumu idarenin öğretmenlere karşı uyumu bu şekilde bir ortam aklıma geliyor.” (Ö11)

“Okul iklimi denince okulun havasını oluşturan işte olumlu olumsuz idare ile öğretmen ilişkisi öğretmenin öğrenciyle ilişkisi öğretmenin veli ile ilişkisi öğretmenin öğrencinin oradaki memurla hizmetliyle olan ilişkinin iyi ya da kötü olması okul ortamını okul iklimini oluşturuyor diye düşünüyorum.” (Ö13)

“Sadece fiziksek ortam değil yani çalışan iş arkadaşları da yöneticilerde okul iklimi konusunda çok önemlidir.” (Ö14)

Tablo 3: Okul İkliminin Öğretmenlerin Performanslarına Olan Etkisi Üzerine Görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	n
Okul İklimi Olumluysa	Performansım Yüksek	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
Okul İklimi Olumsuzsa	Performansım Düşüktür	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14

Çalışmada katılımcılara, okul ikliminin öğretmenlerin performanslarına olan etkisi üzerine görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar okul iklimi olumluysa ve okul iklimi olumsuzsa temalarını oluşturulmuştur. Bu temaların altında performansım yüksektir ve performansım düşüktür kodları oluşturulmuş olup, okul iklimi olumlu ise performansın yüksek olduğu, okul iklimi olumsuz ise performansın düşük olduğu sonucuna yüzde yüz oranla ulaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerden Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Ö9, Ö13 okul ikliminin öğretmenlerin performanslarına olan etkisi üzerine görüşleri şu şekildedir;

“Uyumun yüksek olması özellikle okul idaresinin öğretmenler üzerinde yapıcı uygulamalarının olması performansını yükseltiyor. Dediğim diğer paydaşlar noktasında da velilerin okula katılımı ve öğrencilere ilgisi buda aynı şekilde verimliliği yükselttiğini düşünüyorum. Kişisel verimliliğimi de yükseltiyor genel olarak okula da ki çalışma motivemizi de yükseltiyor.” (Ö2)

“Performansımda etkilidir. Yani yaptıklarımın okul tarafından desteklenmesi ve okulda bu çalışma azmimi ya da mesleğimi motive edecek etkenlerin olması benim performansımı daha da arttırmaya yardımcı olur. Ama yok bu tam zıttı bir durum olursa da tamamen motivemi düşürecek ne gereği var der gibi geçer giderim.” (Ö4)

“Bence çok büyük etkisi var yani bana daha çok karamsar bir iklim çağrıştırmasına rağmen eğer uygun ortam sağlanabilirse hem çalışma arkadaşları açısından hem de fiziki altyapı açısından bence öğretmenin hevesinin ve çalışmasını çok tetikleyen bir şeydir.” (Ö6)

“Bence çok etkisi olduğunu düşünüyorum herkes açısından. Ben kendi açımdan arkadaşlarımı idaremi gördüğüm zaman mutlu oluyorum. Bunlar bana bir pozitiflik veriyor pozitif bir enerji veriyor ve o şekilde derse giriyorum yani enerjim yüksek daha fazla yükselerek giriyorum derse buda tabii ki mutlaka öğrencilerime yansıyor. İş verimime yansıyor.” (Ö7)

“Okul ikliminden negatiflik alıyorsam modum düşüktür ama okul ikliminden pozitif anlamda bir elektrik alıyorsam işte ben bu okulda kendimi güvende hissediyorum. Ben bu okulda anlaşılabilirliğimi düşünüyorum kendimi anlatırken zorlanmadığımı düşünüyorsam eğer hem resmi olan işlerde hem de okul içindeki organizasyonlarda ben kendimi daha atik daha çevik daha enerjik hissederek işlerimi yaparım diye düşünüyorum.” (Ö9)

“Çok büyük etkisi var hocam kesinlikle çok büyük etkisi var. Hani dedim ya biraz önce okul içerisindeki paydaşlar diyebiliriz belki öğretmeni öğrenciyi veliyi okul idaresini o paydaşlarla olumlu bir

paylaşım olduğunda verimlilik artarken olumsuz bir paylaşım olduğunda da verimliliğin çok çok azaldığına inanıyorum.” (Ö13)

Tablo 4: Okul İkliminin Öğretmenlerin Motivasyonlarına Olan Etkisi Üzerine Görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	n
Okul İklimi Olumluysa	Motivasyonum Yüksek	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
Okul İklimi Olumsuzsa	Motivasyonum Düşüktür	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14

Çalışmada katılımcılara, okul ikliminin öğretmenlerin motivasyonlarına olan etkisi üzerine görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar okul iklimi olumluysa ve okul iklimi olumsuzsa temalarını oluşturulmuştur. Bu temaların altında motivasyonum yüksektir ve motivasyonum düşüktür kodları oluşturulmuş olup, okul iklimi olumlu ise motivasyonun yüksek olduğu, okul iklimi olumsuz ise motivasyonun düşük olduğu sonucuna yüzde yüz oranla ulaşılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerden Ö3, Ö5, Ö6, Ö10, Ö11, Ö12 okul ikliminin öğretmenlerin motivasyonlarına olan etkisi üzerine görüşleri şu şekildedir;

“Okul iklimi uyumlu olduğunda okulda paydaşlar arasında motivasyon yükseliyor.” (Ö3)

“Performansında etkilidir. Yani yaptıklarımın okul tarafından desteklenmesi ve okulda bu çalışmamı ya da mesleğimi motive edecek etkenlerin olması benim performansımı daha da arttırmaya yardımcı olur. Ama yok bu tam zıttı bir durum olursa da tamamen motivem düşürecek ne gereği var der gibi geçer giderim.” (Ö5)

“Okuldaki kötü iklimi eğer özellikle varsa kişinin bireysel motivasyonun ada çok etkisi olduğunu düşünüyorum. Tam tersine mesela ilk yıllarımda da okul ortamımız yani aşağı yukarı yaşıt öğretmenlerdi doğuda bir ilde ve birbirimizle çok iyi geçinen öğretmenlerdik. O kadar iyiydik ki biz cumartesi ve pazarımızı dahi okulda geçirirdik öğrencilerle birlikte. Bunun karşılığında herhangi bir maddi çıkarımızın olmamasına rağmen veya aşağı yukarı mesela Antalya, Kemer, Manavgat arası da 40-50 km'dir. Aşağı yukarı bu kadar mesafe olmasına rağmen hafta sonu okulumuzda ki hizmetimize, 'Ağbi çay koy biz geliyoruz muhabbet edelim, çay koy biz geliyoruz, işte okuldaki şu işi halledeceğiz. Çocukları toplayın bunu yapalım' derdik. Etkinliklere de istekli bir şekilde dâhil olabiliyorduk. Yani o yüzden hem motivasyon anlamda aslında ikinci soruyla da birleşiyor gibi hissediyorum. Hem kişinin bireysel motivasyonunu, mesleki tatmini, performansını okul iklimini iyi veya kötü yönde çok etkilediğine inanıyorum.” (Ö 6)

“Ben aslında ikisinin de paralel olduğunu düşünüyorum. Performans ve motivasyonun. Dedim ya ortamınız ne kadar iyiye motivasyonunuz da o kadar artıyor. Ama işte ortamınız ne kadar kötüye motivasyonunuz da o kadar azalıyor. Hani biraz önce söylediğim şeyler aslında bence paralel performansla. Okul ortamınız iyiye iyi motive olmuşsanız iyi ders anlatıyorsunuz. İyi ilişkiler kuruyorsunuz. Bu veliyle de ilişkilerde çok önemli. Öğretmen veli ilişkisini çok önemsiyorum. Öğrenciye çok katkısının olduğunu düşünüyorum. O yüzden hepsi bir bumerang gibi yani olumlu okul iklimi öğretmeni iyi etkilerken veliyi de iyi etkiliyor, veli öğrenciyi iyi etkiliyor. O zaman öğrenci derste iyi oluyor böyle güzel bir döngü olguna inanıyorum.” (Ö10)

“Motivasyonuma olumlu etkisi vardır. İklim iyi olursa bende iyi olurum diye düşünürüm daha çok çalışırım ya da daha özverili çalışırım diye düşünüyorum. Mesela velilerin projelere destek verdiği için ben şu anda tamamen özveride bulunup bunu gerçekleştiriyorum ama velilerim destek vermese idareden müdür bey bunu desteklemese bir şey yapasım gelmez açıkçası.” (Ö11)

“Okul iklimindeki motivasyon eğer bir okulda okul iklimi güdülüyorsa ben gereklilik olan işlerimin haricindeki işlere de girerim. Daha keyifli bir şekilde arkadaşlarımla yanında olurum. Hani bu benim elimde değil diyip geri çekilmem. Eğer okul iklimi gerçekten pozitifse okul iklimi birliktelik arz eden bir şekilde işliyorsa bu şekilde düşünürüm. Okulda bulunduğum mesai saatlerinin haricinde de ben mesai yapmaya başlarım. Böyle düşünüyorum. Mesela geçen hafta oldu ben okulun rehber öğretmeniyim benim görevlerim belli bir sınıfsal görev tanımım var ama saat 4.30 gibiydi sosyal bilgiler öğretmenim bir kültürel köşe hazırlıyor. Materyaller falan var işte testiler var ondan sonra yemeniler var seccadeler var eski kıyafetler eski kullanılan malzemeler diye bir köşe yapıyordu. Yani normalde mesaim 3.10 geçe bitiyor ama ben 4.30'dan itibaren onun yanında kaldım birlikte güle oynaya konuşa konuşa öğrencide var diğer öğretmen arkadaşlarda var sohbet ede ede o köşeyi çok güzel düzenledik el birliği ile yaptık. Çok da güzel bir verim oldu. Herkes fikrini söyledi. Ertesi sabaha bunu birilerine göstereceğiz ve bunu biz yaptık dedik. Fotoğraflarını çekerken

herkes gülmüçük atarak fotoğraf çekti ve çokta güzel oldu. Bu diğer işlere de yansyacağı için bu bir zincir halkası. Motivasyon anlamda olumlu bir etkiye sahip okul iklimi anlamında daha geliştirici yönde bir şeydi benim için. O yüzden mesai saatimin haricinde okulda vakit geçirdim buda bana hiçbir şekilde angarya bir iş olarak gelmedi.” (Ö12)

Tablo 5: Olumlu Okul İklimine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	n
Okul İklimin Olumlu Olduğu Ortamlar	Sevgi ve Saygı Dolu İnsanlar	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Okulun Fiziki Şartlarının Çok İyi Olması	Ö1, Ö4, Ö5, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12	7
	İyi İdari Kadro	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	İletişim Kuran İnsanların Varlığı	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Paydaşların Ortak Hareket Etmesi	Ö2, Ö3, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11, Ö14	7
	İdarenin Öğretmenleri Takdir Etmesi ve Motive Etmesi	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Öğretmenler Odasında Öğretmenlerin Etkileşim Halinde Olması	Ö1, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	9
	Öğrenci Katılımlı Aktif Okul	Ö4, Ö7, Ö11, Ö13, Ö14	5

Çalışmada katılımcılara, olumlu okul ikliminin olduğu ortamlarda neler olduğuna dair görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar olumlu okul ikliminin olduğu ortamlar teması altında; Sevgi ve Saygı Dolu İnsanlar, Okulun Fiziki Şartlarının Çok İyi Olması, Paydaşların Ortak Hareket Etmesi, İdarenin Öğretmenleri Takdir Etmesi ve Motive Etmesi, Öğretmenler Odasında Öğretmenlerin Etkileşim Halinde Olması kodları oluşturulmuştur. Ve bu kodların bir okulda olması durumunda okulda olumlu okul ikliminin olduğu kanısına varılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerden Ö1, Ö4, Ö7, Ö8, Ö10, Ö14 olumlu okul ikliminin olduğu ortamlarda neler olduğuna dair görüşleri şu şekildedir;

“Bu en belirgin bir mekândan bahsedilecekse öğretmenler odasında hissedilecek bir şey. Okul müdürümle diyalogum iyi olduğu için benim okul müdür ile konuştuğumda bazen hissedebileceğim bir şey. Ama temel olarak fiziksel bir mekândan bahsedilecekse öğretmenler odası. Yani öğretmenlerin birbirleriyle iletişimlerinin iyi olduğu konuşabildiği güldüğü eğlendiği birbiriyle paylaşmada bulunduğu ortamdır.” (Ö1)

“Öğrencinin aktif olarak üretime katkı sağladığı bir okul da eğitimin çok daha iyi olduğuna inanıyorum çünkü biz artık son zamanlarda biraz şunu yaptık, öğrencilerimizi tüketime ve hazırcılığa fazla alıştırdık. Dolayısıyla yani hazır kitapları alan bir öğrenci maddi durumu belli belirsiz, hazır kırtasiye yardımını alana bir öğrenci aynı zamanda öğretmenlerden özellikle branşım olduğu için İngilizce için söylüyor, kelime listelerinin bile dâhil hazır bir şekilde alan öğrenciler artık bilginin ve öğrenmenin kıymetini çok bilmediğine inanıyorum ben. O yüzden de aslında okul ikliminin iyi olabilmesi için öğrencinin bireysel çabasıyla öğrenmeye katkı sağlaması gerektiğine inanıyorum. Öğrenci aktif ise okul iklimi olumludur.” (Ö4)

“Yani insan ilişkilerinin iyi olduğu, huzurlu olduğu, mutlu olduğumuz, kendinizi iyi hissettiğiniz, hatta kendinizi iyi ifade edebildiğiniz ortamlar olduğunu düşünüyorum olumlu ortamların.” (Ö7)

“Olumlu iklim ortamlarında iyi bir idare vardır ya da öğretmenin idareyi sevdiği bir ortam vardır. Öğretmenlerin arasında birlik beraberlik vardır. Veliyle öğretmen arasında birlik beraberlik vardır. Veliler öğretmene güvenir öğretmeni destekler. Öğretmenin veliyle iletişimi daha iyidir. Öğrenci açısından öğrencide aynı şekilde mutludur çünkü öğretmende mutlu. Böyle bir şey olduğunu düşünüyorum yani.” (Ö8)

“Motivasyonuma olumlu etkisi vardır. İklim iyi olursa bende iyi olurum diye düşünürüm daha çok çalışırım ya da daha özverili çalışırım diye düşünüyorum. Mesela velilerin projelere destek verdiği için ben şu anda tamamen özveride bulunup bunu gerçekleştiriyorum ama velilerim destek vermese idareden müdür bey bunu desteklemese bir şey yapasım gelmez açıkçası.” (Ö10)

“İyi olan her şey vardır. Öğretmen zil çaldığında derse giderken suratı asık gitmez. Sınıftaki dakikayı ben nasıl geçireceğim diye düşünmez. Her dakikasını sınıfta dolu dolu geçirir. Resmi bir görevlendirme yapıldığında, ya of bumu bana geldi, demez. Herkes öğretmenler odasında olsun birbirine sorar zor gününde yanında olur. Suratı düşükse ne oldu neyin var diye sorar ve kimse bana ne beni mi ilgilendiriyor demez.” (Ö13)

“Bence gülümseme vardır, samimiyet vardır. Hal hatır sorma vardır. Hani insanız hepimiz yani bir şeylere üzülebiliriz, yani bir nasılsın demek, günaydın demek ya da iyi günler demek, yani bunlar bence çok önemlidir. Yani insani ilişkiler bence hepimize birey olarak olumlu yönde etkiler ve bu ortamlarda bu sözler vardır, bence olmalıdır.” (Ö14)

Tablo 6: Öğretmenlerin Olumlu Okul İklimine İlişkin Önerileri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	n
Olumlu Okul İklimine Dair Görüşler	Anlayışlı, İletişime Açık, Takdir Eden İş Birlikçi Yöneticilerin Olması	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Ortak Amaç Doğrultusunda Çalışan, İş Birliği İçinde Olan Ve Açık İletişim Paydaş Profiline Olması	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Özel Günlerin Hatırlandığı Bir Okul Ortamının Olması	Ö1, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö11, Ö12, Ö13	8
	Okul İçi ve Okul Dışında Bütün Personelin Sosyalleşeceği Etkinliklerin Planlanması	Ö2, Ö3, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14	9
	Önyargısız, Empatik Bir Öğretmenler Odası Ortamı	Ö3, Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13	8
	Kendini Geliştiren Öğretmen ve İdareci Profiline Olması	Ö6, Ö7, Ö8, Ö11, Ö1, Ö14	6

Çalışmada katılımcılara, olumlu okul ikliminin olması için ne gibi önerilerde bulunacakları sorulmuştur. Alınan cevaplar olumlu okul iklimine dair öneriler teması altında; anlayışlı, iletişime açık, takdir eden ve işbirlikçi yöneticilerin olması, ortak amaç doğrultusunda çalışan, işbirliği içinde olan ve açık iletişim paydaş profiline olması, özel günlerin hatırlandığı bir okul ortamının olması, okul içi ve okul dışında bütün personelin sosyalleşeceği etkinliklerin planlanması, önyargısız, empatik bir öğretmenler odası ortamı, kendini geliştiren öğretmen ve idareci profiline olması kodları oluşturulmuştur. Ve bu kodların bir okulda olması durumunda okulda olumlu okul ikliminin olduğu kanısına varılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerden Ö1, Ö5, Ö9, Ö10, Ö12 olumlu okul ikliminin olduğu ortamlarda neler olduğuna dair görüşleri şu şekildedir;

“Aslında biraz önce söyledim iç çevreden başlayarak söyleyeyim okul idaresiyle öğretmenler arasında uyumun olması. Yani okul idaresinin öğretmenlerden beklentisini net koymasidir. Öğretmenlerinde okul idaresinden beklentilerin net koyması önemlidir. Biraz daha çerçeve genişlettiğimiz zaman okulun paydaşlarının okula katılım noktasında yapıcı katılımların olması.” (Ö3)

“Ben biraz özverili olmak gerektiğine inanıyorum. Bana necilikten ziyade ben ne yapabilirimle hareket etmek gerektiğine inanıyorum. Okulun idaresi sadece idare anlamında bir şey olduğunu düşünmüyorum. Öğretmende paylaşmalı velide paylaşmalı öğrencide paylaşmalı. Çünkü amaç orda iyi bir eğitim yuvası oluşturmak. Bu eğitimi sadece öğretmenle oluşturuyoruz. Biz iyi öğrenciyle iyi veliyle iyi dialogla da oluşturuyoruz. O yüzden huzur çok önemli. Huzurun olabilmesi için insanların karşılıklı iyi niyetli olmaları da çok önemli.” (Ö5)

“Bir kere ön yargılı olmamak lazım. Herkes olması gerektiği gibi çalışsın. Siyasi görüş ya da hayata bakış açısı, empati kursun herkes birbirleriyle bir empati kurmayı öğretilsin bence. Bu şekilde olan bir ortamda okul iklimi iyi olur bence.” (Ö 9)

“Bir kere branşım gereği bunu daha iyi gözlemleyebiliyorum. Mesela bir öğrenci için bir öğretmenin yaşı kaç olursa olsun doğduğu gün önemlidir onun için. Doğduğu gün önemli olduğu için sınıfında ki bir öğrencinin doğum gününde hatırlatıcı bir mesaj yazması ya da sınıf halinde küçücük bir organizasyon yapması. Okul müdürünün o kadar öğretmenin içerisinde o öğretmenin doğum gününü hatırlaması. Okulda yapılan bir organizasyonlarda bir karmaşa olur hep görevi olmayan bir öğretmen var mı yapılacak bir şey demesi bu onun için özel bir durumdur. Okula yeni atanan yeni başlayan öğretmenlerin okula uyumları günümüzdeki kalabalık okul iklimlerinde çok zor oluyor. Ben mesela bunu çok iyi yaşadım.” (Ö10)

“Bence bir iş birliği olmalıdır. Daha sonra hani iş birliğinden sonra idarenin, öğretmenlerin birbirine böyle hani değer vermesi, saygı duyması da çok önemlidir bence. Aslında bir bütündür. Az öncede söyledim mesela; velilerle, öğrencilerle, idare, öğretmen herkes bir iş birliği içinde ortak bir amaç etrafında bence toplandığı zaman, yani o okul iklimi olumlu olur. Motivasyon yüksek olur. Herkes bir işin ucundan tutarsa bence orda olumlu bir iklim oluşur.” (Ö10)

Tablo 7: Olumsuz Okul İklimine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kodlar	Katılımcılar	n
Okul İklimin Olumsuz Olduğu Ortamlar	Takdir Etmeyen ve Desteklemeyen Okul Müdürü	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Baskıcı, Tutucu, Tehditkâr ve İletişime Kapalı İdari Kadro	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Paydaşların İlgisiz Tutumları	Ö1, Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö14	8
	Öğretmenler Odasındaki Bireysel Çekişme ve Gruplaşmalar	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	6
	Fiziki Olarak Okulun Hijyen Yoksunu Olması	Ö1, Ö2, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10	6
	Katı Kurallar	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14	14
	Asık Suratlı ve Saygısız İnsan Profilleri	Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö9, Ö10, Ö13, Ö14	8
	Çıkarıcı ve Bencil Çalışan Profilleri	Ö1, Ö3, Ö6, Ö10, Ö11	5

Çalışmada katılımcılara, olumsuz okul ikliminin ne olduğu ve hangi ortamlarda olduğu sorulmuştur. Alınan cevaplar olumsuz okul ikliminin olumsuz olduğu ortamlar teması altında; takdir etmeyen ve desteklemeyen okul müdürü, baskıcı, tutucu, tehditkâr ve iletişime kapalı idari kadro, paydaşların ilgisiz tutumları, öğretmenler odasındaki bireysel çekişme ve gruplaşmalar, fiziki olarak okulun hijyen yoksunu olması, katı kurallar, asık suratlı çalışanlar, çıkarıcı ve bencil çalışan profilleri kodları oluşturulmuştur. Ve bu kodların bir okulda olması durumunda okulda olumsuz okul ikliminin olduğu kanısına varılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerden Ö2, Ö7, Ö8, Ö9, Ö13, Ö14 olumlu okul ikliminin olduğu ortamlarda neler olduğuna dair görüşleri şu şekildedir;

“Olumsuz okul iklimi yine aynı noktalardan ilerleyerek devam edeyim. Okul idaresinin yönetiminin daha baskıcı bir tutum aldığı, daha otoriter bir tutum aldığı, öğretmenleri baskıyla yönlendirmeye çalıştığı, öğretmenler arasında iletişim problemlerinin olduğu, birbiriyle dialoglarının zayıf olduğu bir ortam olumsuz okul iklimini beraberinde getirecektir. Zaman zaman bunlarla da karşılaşılacak okullar oluyor işte öğretmenler arasında dedikodular birbirleriyle gruplaşmalar kavgalar olabiliyor. Bu da olumsuz okul iklimini beraberinde getirecektir.” (Ö2)

“Açıkcısı birinci olarak idareci tarafından mesela tehdit edilen zor durumda bırakılan öğretmenlerin, kendi aralarında birbirlerinden çok faydalanmadığı, bu ilgi anlamında faydalanmadığı bir ortam benim için olumsuz bir okul iklimidir. Ve aynı zamanda bunlara ek olarak da ilk soruda bahsettiğim fiziki alt yapının da olumsuzluğu bununla birleşince bu üçüyle belki de birçok öğretmenin ya ben niye öğretmen oldum niye geldim buraya diye sorguladığı bir ortam yaşıyor.” (Ö7)

“Benim ilk aklıma gelene asık suratlar. İnsanların birbirinden kopuk olması ne bilim çok katı kurallar. İnsani ilişkilerden uzak bir ortam bunlar bana olumsuz okul iklimini çağrıştırıyor. Yani sonuçta hepimiz insanız hani sadece makine değiliz. Şey yapmamız lazım hani br pozitif bilgiler bunlar olmazsa insanların kendine böyle her şeyi saklaması bence olumsuz bir durumdur. Olumsuz bir okul iklimidir. Hani günaydın dememek bile, herkesin kendi başına buyruk hareket etmesi, katı kurallar bunlar bana hep olumsuz şeyleri çağrıştırıyor” (Ö8)

“Yani huzursuz olduğunda saygısız olunuyor. Saygı da çok önemli. Yani hiç kimseyi sevmek zorunda değiliz ama saygı duyulmak zorundayız. Saygı ortamının eksikliği de okul iklimini çok ciddi derecede etkiliyor” (Ö9)

“Öğretmenlerin birbirini sevmemesi ya da yaptığın çalışmayı takdir etmemesi, iş birliği içine girmemeleri.”(Ö13)

“Olumsuz okul iklimini hissettiğimde bir kere okul müdürünü çok dürterim giderim gelirim ne oluyor görürüm. Müdür yardımcılarını bir koklarını nedir ne değildir tarzında. Bu konuştuklarımda benim branşımın alakalı olduğu için bu kadar şey konuşabiliyorum. Çünkü veli öğretmen öğrenci ve idare ilişkisi anlamında bir branşım olduğu için o yüzden bu kadar rahat konuşuyorum. Olumsuz okul iklimi var ise önce kaynağını bulmam gerekiyor diye düşünüyorum.” (Ö14)

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmada katılımcılara, okul iklimi ve motivasyonla ilgili ne düşündüklerine dair görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda okul iklimi teması oluşturulmuştur. Okul İklimi teması altında, Okul paydaşlarının (Öğretmen-İdareci-Personel-Öğrenci-Öğretmen) Uyumu, Okul İçindeki Enerji (pozitif/negatif), Kaotik ve karamsar ortam, Fiziksel Yapı ve Fiziki Şartların Önemi olmak üzere okul ikliminin ne çağrıştırdığına dair 4 farklı görüş ortaya çıkmıştır. Bu görüşlerden de anlaşıldığı üzere okul iklimi ve motivasyonun güçlü bir ilişkisi vardır. İlgili alanda yapılan çalışmalarda öğretmenlerin çalıştıkları okulların iklimine dair görüşleri hususunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, benzer sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmektedir (Kavgacı, 2010).

Katılımcılara, okul ikliminin öğretmenlerin performanslarına olan etkisi üzerine görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar okul iklimi olumluysa ve okul iklimi olumsuzsa temalarını oluşturulmuştur. Bu temaların altında performansım yüksektir ve performansım düşüktür kodları oluşturulmuş olup, okul iklimi olumlu ise performansın yüksek olduğu, okul iklimi olumsuz ise performansın düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılara, okul ikliminin öğretmenlerin motivasyonlarına olan etkisi üzerine görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar okul iklimi olumluysa ve okul iklimi olumsuzsa temalarını oluşturulmuştur. Bu temaların altında motivasyonum yüksektir ve motivasyonum düşüktür kodları oluşturulmuş olup, okul iklimi olumlu ise motivasyonun yüksek olduğu, okul iklimi olumsuz ise motivasyonun düşük olduğu sonucuna yüzde yüz oranla ulaşılmıştır. Motivasyon ve okul ikliminin arasındaki etkileşim inceleyen Gündüz (2008) ve Polat (2018) bunların arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu kanısına varmışlardır. Gök (2009) de okul iklimi ve motivasyon arasında düşük düzeyli ilişki olduğu sonucuna ulaşarak araştırmamız sonuçlarıyla farklılaşmıştır.

Katılımcılara, olumlu okul ikliminin olduğu ortamlarda neler olduğuna dair öğretmen görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar okul ikliminin olumlu olduğu ortamlarda; sevgi ve saygı dolu insanlar, okulun fiziki şartlarının çok iyi olması, paydaşların ortak hareket etmesi, idarenin öğretmenleri takdir etmesi ve motive etmesi, öğretmenler odasında öğretmenlerin etkileşim hâlinde olması kodları oluşturulmuştur. Ve bu kodların bir okulda olması durumunda okulda olumlu okul ikliminin olduğu kanısına varılmıştır. Katılımcılara, öğretmenlerin olumlu okul ikliminin olmasına dair önerileri sorulmuştur. Alınan cevaplar olumlu okul iklimine dair öneriler teması altında; anlayışlı, iletişime açık, takdir eden ve işbirlikçi yöneticilerin olması, ortak amaç doğrultusunda çalışan, iş birliği içinde olan ve açık iletişim paydaş profiline olması, özel günlerin hatırlandığı bir okul ortamının olması, okul içi ve okul dışında bütün personelin sosyalleşeceği etkinliklerin planlanması, önyargısız, empatik bir öğretmenler odası ortamı, kendini geliştiren öğretmen ve idareci profiline olması kodları oluşturulmuştur. Bu kodların bir okulda olması durumunda okulda olumlu okul ikliminin olduğu sonucuna varılmıştır. Baykal (2007) yaptığı araştırmada okuldaki çalışanların arasında iletişim olmasının ve sosyal becerileri iyi personellerin olmasının okul iklimini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu anlamda yaptığımız araştırma ile aynı doğrultuda sonuç vermiştir. Tahaoğlu (2007) araştırmasında okul müdürlerinin gerçek bir lider olma durumlarının okul iklimini etkilediği anlaşılmıştır. Aynı zamanda bu çalışmada

öğretmenler için okul iklimi denince akla gelen ilk şeyin okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı davranışları, tutumları ve iletişim şekilleri olduğu görülmektedir. Bu anlamda bu çalışma kendi araştırmamızın sonuçlarıyla farklılaşmamıştır.

Katılımcılara, öğretmenlerin olumsuz okul iklimi ve ortamlarına dair görüşleri sorulmuştur. Alınan cevaplar olumsuz okul ikliminin olumsuz olduğu ortamlar teması altında; takdir etmeyen ve desteklemeyen okul müdürü, baskıcı, tutucu, tehditkâr ve iletişime kapalı idari kadro, paydaşların ilgisiz tutumları, öğretmenler odasındaki bireysel çekişme ve gruplaşmalar, fiziki olarak okulun hijyen yoksunu olması, katı kurallar, asık suratlı çalışanlar, çıkarıcı ve bencil çalışan profilleri kodları oluşturulmuştur. Bu kodların bir okulda olması durumunda okulda olumsuz okul ikliminin olduğu kanısına varılmıştır. Arslan ve Halis (2000) çalışmalarında iki farklı grupla çalışma yapmışlardır. İlk grup örgütlerindeki iklimi olumsuz olarak nitelendirdiğini; ikinci grup okul iklimini çok tedirgin edici ve dayanılmaz olarak ifade etmişlerdir. Aslındabu tür ayrışmalar okul ortamında farklı özelliklere sahip insanların olmasından kaynaklıdır. Bu çalışmanın sonucunda öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun okul iklimiyle ilgili olumsuz düşüncelerinin insan çeşitliliğinin ve farklı özelliklerin bir sonucu da olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan bu çalışma sonucunda okul ikliminin öğretmen motivasyonuna olumlu etki edebilmesi için okul ikliminin motivasyonla doğrudan ilişkisi göz önünde bulundurularak okul iklimi üzerinde olumlu iyileştirmeler yapılacak aktivitelere yer verilmesi önerilir. Okul idarecileri okullarını ve öğretmenleri sahiplenmesi, bu doğrultuda anlayışlı, empatik, saygılı, takdir eden, öğretmenlerin fikirlerine önem veren, bütün paydaşları birleştirici ve iletişime açık bir duruş sergilemesi önerilebilir. Öğretmenler arkadaşlarıyla yardımlaşmalı, güler yüz göstermeli, gruplaşmamalı, öğretmenler odasının havasını sosyal aktivitelerle olumlu etkilemeli, bütün paydaşları birleştirici bir tutum sergilemelidirler. Okul idaresi okulun fiziki koşullarına gerekli özeni göstermeli, aydınlık, temiz ve kullanılabilir alanlar oluşturmalarıdır. Okul idaresi öğretmenlerin özel günlerini hatırlamalı ve o sosyal ortamı yaratacak okul içi ve dışı sosyal etkinlikleri organize etmelidirler. Araştırmacılar için de nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yeniden bir araştırma tasarlanabilir, aynı zamanda olumlu okul iklimi oluşturulması için eylem araştırması yürütülebilir.

Ergen'in (2009) yaptığı çalışmadan da anlaşılacağı üzere, okul müdürlerinin öğretimsel liderliklerinin öğretmen motivasyonu ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki oluşturduğunu, hatta öğretmenlerin motivasyon kaynağının %42'sinin oluşturduğu sonucuna ulaştığı görülmektedir. Bu araştırmanın sonucunda da yapılan derinlemesine çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ergen'in (2009) çalışması ile benzerlik gösterdiği okul ikliminin öğretmen motivasyonu üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

Yazarlık Katkısı

Araştırmanın yazarlık katkısı birinci yazar %50, ikinci yazar %50 şeklindedir.

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı: Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar Tarihi: 07.11.2022

Belge Numarası: 500357

KAYNAKÇA

- Arslan, N. T. ve Halis, M. (2000). Örgüt İklimi ve Türkiye'de Örnek Olarak Seçilen İki Örgütte Uygulamalı Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(43-44), 63-93.
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Hatiboğlu Yayınları.
- Aypay, A. (2011). İlk ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Davranış ve İyi Öğretmen Özelliklerine İlişkin Algıları. *İlköğretim Online*, 10(2), 620-645.
- Bakay, E. ve Kalem, G. (2008). Ulusal Araştırma Raporu (Türkiye): Türk Eğitim Sistemi ve Etkili Okul Göstergeleri Projesi, Project Based School Management. <http://www.Pro-School.Eu> adresinden 11.11.2022 tarihinde erişildi.
- Baykal, İ. (2007). İlköğretim Okullarının Örgüt İkliminin Bazı Değişikler Açısından İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Dinçer), İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baykal, K. B. (2013). Okul İklimi ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. İrfan Erdoğan), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). Okul İklimi Ölçeği'nin (OIÖ) Geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(157), 167-180.
- Ellis, T. I. (1988). School Climate. *Research Roundup*, 4(2), 3-6.
- Eren E. (1993) *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İşletme Ekonomi Dizisi.

- Ergen, Y. (2009). İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Celal Metin), Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel Araştırma Sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Gündüz, H. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Tokay Gedikoğlu), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2012). *Eğitim Yönetimi: Teori ve Uygulama*, (Çev. E. Turan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kavgacı, H. (2010). İlköğretimde Örgütsel İklim ve Okul-Aile İlişkileri, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Emin Karip), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Mansfield, C. F. ve Beltman, S. (2014). Teacher Motivation From A Goal Content Perspective: Beginning Teachers' Goals For Teaching. *International Journal of Educational Research*, 0(65), 54-64.
- Patton, M.Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*, (Ed. M. Bütün ve S.B. Demir). Ankara: Pegem Akademi.
- Pepper, K. ve Thomas, L. H. (2002). Making A Change: The Effects of the Leadership Role on School Climate. *Learning Environment Research*, 0(5), 155-166.
- Polat, D. D. (2018). Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri ile İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Örgüt İklimi Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Doç. Dr. Murat İskender), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sucu, A. (2016). Öğretmenlerin Motivasyonu ile Okul Yöneticilerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Analizi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Burhanettin Dönmez), Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). Eğitim ve Okul Yönetimi. (Ed. Y. Özden). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı* İçinde (s. 99-146). Ankara: Pegem Akademi.
- Tahaoğlu, F. (2007). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Rollerinin Örgüt İklimi Üzerine Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Tokay Gedikoğlu), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- The Center For Comprehensive School Reform And Improvement. (2009). Developing A Positive School Climate. Learning Point Associates. centerforcsri.org adresinden 14.11.2022 tarihinde erişildi.
- Thomas, A. R. (1976). The Organizational Climate of Schools. *International Review of Education*, 22(4), 441-463.
- Urhan, F. (2018). Öğretmenlerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Değişkenlerin Analizi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), (Danışman: Prof. Dr. Mustafa Yavuz), Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun Tatmin Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yılmaz, F. ve Demir, S. (2016). Revize Edilmiş Okul İklimi Öğretmen Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 3(1), 84-99.