

Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde Öğretmenler Arasında Okul İklim Algısı

Perfection of the School Climate Among Teachers at Ahmedi Hani Anatolian High School

 Mehmet Zahit Demir^{(1)*},  Özgür Deniz⁽²⁾,

 Ümmühan Seçil İnan Demir⁽³⁾

^(1,2,3)Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesi, Türkiye

⁽¹⁾demirzahit21@gmail.com, ⁽²⁾ozgur23deniz@gmail.com, ⁽³⁾usecil.inan@gmail.com

Geliş Tarihi: 08 Ağustos 2023

Kabul Tarihi: 17 Ocak 2024

Yayın Tarihi: 30 Temmuz 2024

Öz: Bu çalışmada, Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenler arasında okul iklimi algısının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla tesadüfi yöntemlerle ve gönüllülük esaslı seçilen 30 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Görüşme formunda 7 farklı görüşme sorusu sorularak; öğretmenler arasında okul iklim algısı, öğretmenlerin okul yönetimi, meslektaşları, öğrenciler ve velilerle olan ilişkileri ve okul müdürünün tutumlarına dair görüşleri saptanmaya çalışılmıştır. Yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak elde edilen veriler, içerik analizi tekniği ile yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İklim Algısı, Lise, Okul İklimi, Öğretmen

Abstract: In this study, it was aimed to determine perfection of school climate among teachers working at Diyarbakir Ahmedi Hani Anatolian High School. For this purpose, interviews were conducted with 30 teachers selected by random methods and on a voluntary basis. By asking 7 different interview questions in the interview form; in this study, it was tried to determine the perfection of the school climate among teachers, their relations with school management, colleagues, students and parents and the attitudes of the school principal. The data obtained by using the face-to-face interview method interpreted with the content analysis technique.

Keywords: Climate Perception, High School, School Climate, Teacher

* Sorumlu yazar: Özgür Deniz, ozgur23deniz@gmail.com

ORCID: M. Z. Demir 0000-0003-3948-3866; Ö. Deniz 0000-0002-7840-2371; Ü. S. İnan demir 0000-0002-3678-8077

1. Giriş

Okullar sosyal ilişkilerin yaşandığı halka açık yerlerdir. Okulların görevlerini yerine getirebilmesi için okul müdürleri, öğretmenler ve personeller arasında güçlü bir iletişim olması beklenir. Okul yönetimi, okulda etkili bir iletişim gerçekleştiremezler ise okulda olumsuzlar yaşanabilir. Böyle bir durumda ise okul başarısızlığı kaçınılmaz olur. Dolayısıyla okullarda kişiler arası ilişkiler ve iletişim çok önemlidir (Bursalıoğlu, 2010). Özellikle öğretmenler sağlıklı okul ikliminin oluşturulmasında ve okul başarısının şekillendirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin okul iklim algısının bilinmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin okul iklim algısının belirlenmesi hususunda okul yönetimi, öğretmen, veli, öğrenci arasında oluşan tüm kombinasyonlardaki ilişki ağının sorgulanması ve sebepleri ile araştırması çok önemli olmaktadır. Çünkü iletişim esaslı tüm oluşumlar ve özellikle problemler okul iklim algısını etkilemektedir.

Okulların amaç ve işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmelerinde olumlu ve sağlıklı bir okul ikliminin oluşturulması son derece önemlidir. Bu bağlamda; olumlu ve sağlıklı bir okul iklimine sahip okullar; bünyelerinde birlik ve beraberlik duygularını da barındırırlar. Bu okullarda kişiler arası iletişim gelişmiş, sosyal ve bireysel anlamda tatmin edici ve yüksek başarı potansiyeli vardır denilebilmektedir. Öğretmenlerin görev aldıkları okullara dair görüşleri ve okul iklim algıları bilinirse; okul iklimini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler daha kolay tespit edilebilmektedir. Böylece okul iklimlerinin geliştirilmesinin önünün açılacağı düşünülmektedir.

Bu açıklamalardan hareketle “Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenler arasında okul iklim algısı ne düzeydedir?” problem cümlesine cevap aranmıştır. Bu çalışmanın amacı, Diyarbakır ilinde bulunan Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenler arasında okul iklim algısını belirleyerek, öğretmenlerin okullarının iklimine dair görüşlerini belirtmek, yorumlamak ve önerilerde bulunmaktır.

Son derece önemli eğitim örgütlerinden olan okullarda başarı ve okul öğretmenlerinde yüksek performansın oluşması sağlıklı ve olumlu bir okul ikliminin varlığı ile mevcut olacaktır. Öğretmenler olumlu iklimi algılayarak ve çalıştıkları okul ikliminin rahatlığını da düşünerek hem kendileri hem de okulları adına daha başarılı olacaktır. Aksi takdirde okullarda başarı elde edilmesi pek de mümkün olamayacaktır. Bu çalışma, Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde görev yapan öğretmenler arasında okul iklim algısını ortaya koyacağı, olumlu iklim oluşturmak için öğretmenlere nasıl yaklaşılması

hususunda yardımcı olacağı ve varsa sorunların tespitini yöneticiler, veliler ve okulla ilişkili herkes adına gün yüzüne çıkaracağı için önem arz etmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalarda liseler adına bu tür araştırma çalışmalarına çok az rastlanılmıştır. Bunun yanında Diyarbakır ili adına bir lisede bu tarzda yapılan hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu sebeplerden dolayı bu çalışma daha da önem kazanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramını anlamlandırmak ve kapsamını bilmek istersek; öncelikle bu kavramı oluşturan iki öge olan örgüt ve iklim kavramlarını tanımlamamız gerekecektir. Örgütler, iş ve işlev paylaşımı yaparak önceden belirlenmiş ortak amaçlarını sorumluluk bilinci içerisinde belirli bir hiyerarşi ve otoriteye bağlı olarak gerçekleştiren toplumsal yapılardır (Karcioğlu, 2001). Ortak amaçlar için bir araya gelmiş bireylerin mantıksal ve duygusal olarak etkileşim içinde olduğu düşünülmektedir.

İklim ise sözlükteki terim anlamı olarak; çok uzun bir süre boyunca gözlemlenen sıcaklık, nem, hava basıncı, rüzgâr, yağış gibi meteorolojik olayların oluşturduğu koşulların ortalaması anlamını taşımaktadır. İklim kavram olarak Yunanca kökenli olup “eğilim” ve “yönelme” anlamlarına gelmektedir.

Örgütsel iklim, örgüt içinde var olan ancak örgüt içindeki bireyler tarafından görülmeyen fakat algılanan ve bireysel davranışları etkileyecek psikolojik bir kavram olarak tanımlanabilir. Psikolojik kavramlar, bir duyguya, bir niteliğe özgü kavramlardır. Asıl olan farklı bir çevreden ileri gelmesi ve kendine özgü bir hava yaratmasıdır. O zaman her örgütün iklimi farklıdır, denebilecektir. Çünkü her örgütün kendi içindeki dinamikleri, demografik özellikleri, çalışma ortamı ve çalışanlarının özellikleri farklıdır. Bu farklılıklar örgütleri etkileyen faktörleri, örgüt iklimi boyutlarını vb. nitelikleri belirlemektedir. Örgütleri etkileyen faktörlerin bilinmesi, örgütü oluşturan bireylerin algılarının açıklanmasında oldukça önemli bir husustur. Bu faktörler örgüt iklimini olumlu ya da olumsuz etkilemekte ve örgütteki bireylerin birbirleriyle olan iletişimlerini, ilişkilerini, örgüte olan bağlılıklarını belirlemede etkindir. Örgütü sahiplenme ve benimseme ruhu, çalışanlarının performansının yükselmesinde büyük bir role sahiptir (Baykal, 2013).

Böylece olumlu iklime sahip olan örgütlerin performanslarının ve çalışma kapasitelerinin de artacağı düşünülmektedir. Olumsuz iklime sahip örgütler de ise performans düşüklüğü ile iletişim bozuklukları gelişecektir. Okullar da birer örgüt kabul edilebileceğinden; örgütlerin genel özelliklerinde bahsettiğimiz mantıksal ve duygusal

etkileşim, bu etkileşimi etkileyen boyutlar ve faktörler ile örgüt ikliminin olumlu ya da olumsuz olmasının getirdiği sonuçlar okullarda da gözlemlenebilecektir.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda örgüt ikliminin özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Örgüt iklimi, belli ortak amaçları ve hedefleri olan yapılardır. Örgütün amaçları ve yapısı doğrultusunda örgütteki bireylerin iletişim düzeyleri değişmektedir.
- Örgütte çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve performanslarını örgüt iklimi belirlemektedir.
- Her örgütün kendine özgü atmosferi yani iklimi vardır.

2.2. Örgüt İklimi Boyutları

Örgüt iklimi ile ilgili yapılan birçok araştırma çalışmasında, örgüt iklimini oluşturan boyutlar farklı araştırmacılar tarafından farklı yönleri ile ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, örgüt iklimini etkileyen en önemli faktörlerden birinin örgüt iklimi boyutları olduğu anlaşılmaktadır. Bu boyutlar örgütü meydana getiren bireylerin niteliklerine, örgütün var olan alışkanlıklarına ve örgütün temel oluşumuna göre değişkenlik gösterebilen özelliktedir (Ertekin, 1978). Yapılan araştırmalar incelediğinde; örgüt iklimi boyutlarının çeşitli şekillerde gruplaştırıldığı gözlemlenmiştir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

1. Örgütteki Bireylere Dair Özellikler: Örgütler insanlardan oluşmaktadır. İnsanların bulunduğu ortamlarda etkileşim ve iletişim söz konusudur. Örgütteki bireylerin tutum ve davranışları örgüt ikliminin bu boyutunu açıklamaktadır. Örgüt ikliminin bu boyutunu oluşturan faktörler; bireylerin iş doyumu, bireylerin kariyer yapma, yükselme ve gelişme imkânları, bireye verilen önem ve saygınlık, engellenme duygusu hissi, güvensizlik hissi, diğer örgüt üyeleri ile olan ilişkiler, adil olma, ihtiyaç ve beklentilerin karşılanması şeklinde sıralanabilir.
2. Örgütlerin İç Özellikleri: Örgütleri meydana getiren, varlığını devam ettiren ve zamanla o örgütün boyutlarını ve iklimini belirleyen özelliklerdir. Bunlar: örgütün iç dinamikleri ve hassasiyetleri, örgüt politikası, örgütün amacı ve önemi, örgütün ne kadar büyük olduğu yani kişi sayısı ve yoğunluğu, ödül verme ve ceza sistemi, örgütsel dengeler ve iç huzur, örgütle ilişkili olma durumu, sıkı kontrol ve denetim, iletişim, yöneticilerin liderlik becerileri, karar verme mekanizmaları, örgütün gelişme ve büyüme, evrene hitap etme olanakları ve olasılıkları, örgütsel açıklık, sorumluluk bilinci ile hareket etme şeklinde sıralanabilir.
3. Çevresel Özellikler: Örgütün yaşadığı ve geliştiği ortam da önemli bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu özellikler bulunulan ortamla değişmektedir. Bunlar: çevrenin örgütteki bireyleri sınırlayıcı olması ya da limitler, örgütün performans arttırıcı bir çevrede gelişmesi, örgütteki bireylerin çalışma koşulları ve düzeni, yönetici desteği, ortam baskısı, ortamdaki ahenk ve ortamı oluşturan

ögelerin uyumu, maddi ve manevi kaynaklar, fiziksel durum ve mekân birliği, kullanılan araç ve gereçler, iş tanımının çevreyle bütünlüğü ve sosyal girdi ve çıktılar olarak sayılabilir.

Örgüt iklimi sekiz boyuta ayrılabilir. Bu boyutlar aşağıdaki gibi öğretmen ve yönetici grubuna ait davranışlar olarak sıralanabilir:

Öğretmen Grubuna Ait Davranışlar

1. Çözülme: Öğretmenlerin göreve yönelik davranışlar üzerinde yoğunlaşmaları ve işle ilgili grup özelliği göstermemeleri yani bireysel olmaları.
2. Engellenme: Öğretmenlerin görevlerini idare tarafından verilen işlerin kolaylaştırmaktan ziyade zorlaştırdıklarını düşünmeleri yani yönetimden memnuniyetsizlik.
3. Moral: Öğretmenlerin kişisel ve sosyal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışmaktan memnun olmaları durumu.
4. Samimiyet: Öğretmenlerin arkadaşça ilişkileri, etkileşimleri sonucu aldıkları doyum, haz. Fakat bir yandan öğretmen ihtiyaçları karşılanmadıkça öğretmenler istekli olamazlar.

Yönetici Grubuna Ait Davranışlar

1. Yüksekten Bakma: Okul hizmeti dışında tutum sergilemeyen okul yöneticileri, kuralların uygulanması dışında bir şey düşünmeyerek öğretmenler ile kendileri arasına algısal mesafe yaratırlar. Resmi ilişkiler baskındır.
2. Yakından Kontrol: Öğretmenlerin geri bildirimlerini önemsemeyen okul yöneticileri, yönetilenlere karşı anlayışlı olmazlar, onlara emredici davranırlar.
3. İşe Dönüklük: Yöneticiler, öğretmenlere güdüleyici davranarak canlı, yaşayan bir ortam yaratırlar, rol model olurlar. Sıkı bir denetimde bulunmazlar. Kendilerini işlerine adarlar.
4. Anlayış Gösterme: Yönetici, anlayışlıdır. İletişimi yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin beklentilerine karşılık verir.

2.3. Örgüt İklimi Türleri

Bu konudaki araştırmalar çok çeşitli şekillerde farklılaşmaktadır. Alanyazında iklim türleri, açık iklim, bağımsız iklim, kontrollü iklim, samimi iklim, babacan iklim ve kapalı iklim olmak üzere altı tip olarak sınıflandırmıştır.

2.3.1. Açık İklim

Açık iklim; ortamın güvenilirliğini ve açık yanını vurgular. Çalışanlar, birbirleriyle ve yöneticileriyle birlikte çalışmaktan, dostça ilişki geliştirmekten dolayı örgütsel iklimi

olumlu hissederler (Tutar ve Altınöz, 2010). Açık iklime sahip okullarda, bireyler içten ve samimi hareket etmekte, yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iletişim iyi bir boyutta ve sorunlar paylaşılarak olumsuz bir durum hissedilmeden çözülmektedir, denilebilir. Okullarda ortaya çıkan sorunları, iş ahlakları ve işe bağlılıkları sayesinde kolayca çözerler. Öğretmenlerin okul iklim algılarında, en büyük pay alması gereken iklim tipidir. Zira, en temel net, anlaşılır, yaşanılır bir ortam sunan iklim tipidir.

2.3.2. Bağımsız İklim

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). Soğukluk ifadesi ile bir mesafe dile getirilirken, sosyal anlamda iyi bir motivasyonun varlığından da söz edilmiştir. Çalışanlar kendi içlerinde bağımsız fakat sorun çözmede yardımcıdır.

2.3.3. Kontrollü İklim

Bu iklim tipinde, görevini doğru ve kontrollü yapmak esastır. Arkadaşlık ilişkileri için pek zaman yoktur. Moral ve samimiyet açık iklime göre düşüktür. Çalışanlar üzerlerinde daima bir otorite hissederek ve bu durum birbirleri ile olan ilişkilerine de yansımaktadır. Genellikle bireysel çalışırlar. Öğretmenler, sürekli iş temposundadırlar. Yönetici, etkili bir liderdir ve emredicidir. Samimiyet azdır. Yöneticiler dil ve üslup olarak; kanalı kontrol işlevini benimsemiştir.

2.3.4. Samimi İklim

Açık iklime göre, çözülme ve anlayış gösterme boyutları yüksek, moral ortalamaya eşit, işe dönüklük boyutu düşüktür. Örgütsel amaçlara ulaşmada grup etkinlikleri, yönetim ve denetim az olmasına rağmen sosyal gereksinimlerin doyumu yüksektir (Şentürk, 2010). Samimi iklim tipinde, okuldaki havanın olumlu olduğu söylenmektedir fakat okul müdürü dâhil yöneticiler çalışma ortamı ve öğretmenler hakkında eleştirel bir tutum sergilemedikleri için verim azalmaktadır. Kontrol mekanizması yeterince çalışmamaktadır. Bu da iş gücü kaybına sebep olmaktadır. Fakat buna rağmen, öğretmenler çalışmaktan zevk almaktadır ve kendi aralarındaki sosyal ilişkiler de yeterince iyi düzeydedir.

2.3.5. Babacan İklim

Yöneticiler tarafından sürekli kontrol edilen çalışanlar içerisinde gruplar meydana gelir ve verimi düşürürler. İşe dönüklük ve samimiyet boyutları düşüktür (Özdemir, 2006). Öğretmenler yöneticilerden beklediklerini alamamaktadır ve yöneticiler doğru bir rol-model değildir. Okuldaki tüm birimler ve tüm bireyler bu durumdan etkilenmektedir.

Okulun genel motivasyonu ve mutluluğu gelişmemiş düzeydedir. Bu sebeplerden dolayı, özellikle okullarda babacan iklim tipinin oluşması tercih edilmemektedir.

2.3.6. Kapalı İklim

Kapalı iklim açık iklim ile zıttır. Bu iklim tipinde, yönetici ve çalışanlar rutin, gereksiz ve önemsiz işlerle uğraşırlar, kısıtlayıcı bir ortam bulunmaktadır ve az konuşurlar (Akman, 2010). Kapalı iklimlerde sosyal ilişkiler, iş birliği ve yardımlaşma zayıftır (Yazıcı, 2009). Okuldaki tüm etkileşimlerin zayıf olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri, okuldaki öğretmenlere destek olmamakta ve sosyal ihtiyaçlar giderilmemektedir. Her birey yalnızca kendi düşünceleri doğrultusunda hareket etmektedir. Bu iklim türünün gelişmesi, okullarda en son istenecek durumlardandır. Çünkü okullardaki ilişkilerin zayıflığı başta öğrenci tutum ve davranışları ile başarı durumlarını da olumsuz etkileyecektir.

2.4. Okul İklimi

Eğitim kurumları ve okullar bireylerin kaliteli bir gelecek inşa etmeleri için toplumun eğitim ve öğretim ihtiyacını karşılayan toplumsal yapılardır. Ülkelerin hedeflerine ulaşmada eğitim öğretim faaliyetleri geleceğin teminatı olan çocukların donanımlı bir şekilde yetişmesini sağlamalıdır. Bu yüzden okullar paydaşlarının ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verebilen değişime ve yeniliğe açık yapıda olmalıdır. Bu durumlar göz önüne alındığında okulların sahip olduğu örgüt iklimi daha da önem kazanmaktadır. Dolayısıyla okul iklimi öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli olmak üzere okul içinde ve dışında bulunan tüm paydaşlardan etkilenen ve tüm bu paydaşları etkileyen bir özelliktir (Gedikoğlu & Tahaoğlu, 2010). Bir okulun iklim algısını belirlerken, tüm bu paydaşları ve paydaşlar arasındaki iletişimlerini göz önünde bulundurmak gerekecektir. Bilindiği üzere; okullar, ekonomik, sosyal-kültürel, demografik, psikolojik vb. pek çok farklı öğeyi içinde barındıran yapılardır. Okullar temelde belli başlı, ortak amaçlarla eğitim öğretim süreçlerini yerine getirseler de yukarıda belirtilen öğeler her okulu bir diğerinden ayırttırmakta ve farklı kılmaktadır. Böylece okullar kendilerine has özelliklere sahip olmaktadır. Bu özelliklerin okullarda oluşturduğu atmosfere “okul iklimi” denilmektedir. Okul iklimi öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki insan çevresidir. Bir okuldan diğerine geçen bir kişi bu iki okulun farklı olduğunu okulların iklimlerine dayanarak belirtir (John ve Taylor, 1999). Okul iklimi, öğretmenlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin okulda ne hissettiğidir (Tableman, 2004).

Yukarıdaki tüm tanımlamalardan anlaşılacağı üzere; okul iklimi kavramını tek ve ortak bir tanıma indirgemek mümkün değildir. Çok çeşitli tanımlamalar ve araştırmalar mevcuttur. Fakat bu tanımlamaların çoğunun insan ilişkilerini ve okul havasını önemseydiğini görebilmekteyiz. Özetle; okul iklimi geniş bir kavram olup, öğretmenlerin

okuldaki genel çalışma atmosferi algısını, resmi örgütlenmeleri, gayri resmi örgütlenmeleri, üyelerin kişiliklerini ve okul ortamındaki örgütsel liderliği kapsamaktadır. Basit bir şekilde söylemek gerekirse, bir okulu diğerinden ayıran ve okul üyelerinin tutumunu etkileyen bir takım içsel özellikler, okulun örgütsel iklimidir. Daha belirgin bir biçimde söylemek gerekirse okul iklimi; üyelerin deneyimlediği, üyelerin davranışını etkileyen ve üyelerin okuldaki kolektif davranış algısı üzerine kurulu, nispeten devamlı olan okul ortamının kalitesidir. Bu çalışmada, Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde görev alan öğretmenlere uygulanan görüşme soruları hazırlanırken bu tanımlamalardan yararlanılmıştır.

Okul ikliminin sağlıklı olduğu okullarda; dayanışma, çeşitli fikirlere karşı anlayış, takip etmekten uzak, olumlu bir iletişim vardır. İlişkiler gelişmiştir. Olumlu okul iklimleri güvenli, saygılı bir ortamın varlığı ile oluşurken; bu bağlamda sonuç olarak başarı getirmektedir. Örgüt iklimi türlerinden olan açık iklime sahip olan okullar, olumlu olarak nitelendirilebilecektir. Açık iklim tipi en çok istenen ve aynı zamanda en net, yalın ve anlaşılır olan iklim tipidir. Kuşkusuz okullarda oluşan açık iklim havası da bir okula artı bir değer katacaktır. Öğretmenlerin bu yönlü algısı tespit edilmeye ve gerektiğinde ödüllendirmeye değerdir.

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 (Varol, 1989). Öyleyse; olumsuz okul ikliminin var olduğu okullarda da okul yönetiminin soğuk, baskıcı, takdir etmeyen ve ödüllendirmeyen, adil davranmayan tutum ve davranışları gözlenirken; ikili ilişkiler çerçevesinde bu durum, öğretmenleri ve öğrencileri olumsuz etkileyecektir. Öğretmenler, okullarına yeterli verimle katkı sağlayamayacaktır. Babacan veya kapalı iklim tiplerinden biri veya birkaçı gözlenebilecektir. Bu durumun düzeltilmesi adına çaba sarf edilmesi gerekecektir.

3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

“Ahmedi Hani Anadolu Lisesi’nde Öğretmenler Arasında Okul İklim Algısı” adlı bu çalışma, nitel metodoloji ile yapılandırılmıştır. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman analizleri gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konulması süreci olarak ifade edilebilir.

Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesi'ndeki öğretmenlerin okul iklim algılarını, okul yönetimi, meslektaşları, öğrenciler ve veliler hakkındaki görüşlerini alarak belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada nitel modelin ve yarı yapılandırılmış görüşme formlarının kullanılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür. Bu araştırmadaki veriler derinlemesine analiz edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesi'nde görev alan 91 öğretmen, örneklemini ise 2021-2022 okul döneminde, Diyarbakır ilinin Kayapınar ilçesinde bulunan Ahmedi Hani Anadolu Lisesi'nde görev alan, araştırmaya katılmak için tesadüfi örneklem yoluyla ve gönüllülük esaslı seçilen 30 adet branş öğretmeni oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bulgular, nitel araştırma desenlerinden olan görüşme ile elde edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek'e (2016) göre görüşme yoluyla; karşı tarafın kendini rahat ifade edebileceği, yalandan uzak ve dolaysız biçimde yorum yapabilmelerini sağlamak için edinilen deneyimler, takınılan tavırlar, fikir ve amaçlar, yorumlar, zihinsel algılar gibi gözlem yaparak ortaya koyulamayanı anlamaya ve anlamlandırmaya çalışma sürecinde sorular sorulur.

Bu çalışmada ortaya çıkarılması amaçlanan durum, öğretmenlerin okul iklimini nasıl algıladıklarının ortaya konulmasıdır. Bunun için en uygun veri toplama aracının kullanılması önem arz etmektedir. Araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılacaktır. Bu form hazırlanırken öncelikle gerekli ve yeterli literatür taraması yapılmıştır. Görüşme formunun kapsam ve geçerliliğini belirlemek amacıyla uzman akademisyenlerden görüşleri alınmıştır. Sorular hazırlandıktan sonra, okulun Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeninden uygunluk açısından onay alınmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda açık uçlu sorulara yanıt aranmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmaya katılan 30 branş öğretmenine yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulanmıştır. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler, öğretmenler odasında veya müsait bir odada, önce kısa bir sohbet edilip yazılı bir şekilde sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Formlara gerekli notlar alınmıştır. Ses kaydı alınmamıştır. Görüşmeler 30 Mart-4 Nisan tarihleri arasında tamamlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Yüz yüze görüşme yoluyla elde edilen veriler, betimsel analiz ve içerik analizi yaklaşımları ile çözümlenecektir. Esasta betimsel ve içerik analizi birbirine benzese de

aralarındaki fark betimsel analizde katılımcı yorumları tamamen görüşlerin cümlelerle verilmesi ve gerekli yerlerde kullanılması iken; içerik analizinde doğrudan alıntılama yerine verilerin temalar ve kodlarla düzenlenerek sunulmasıdır. Veri analizi 4 aşamada gerçekleşmiştir:

1. Verilerin Kodlanması
2. Temaların Bulunması
3. Kodların ve Temaların Düzenlenmesi
4. Bulguların tanımlanması ve sunulması

Bu araştırmada, katılımcılardan elde edilen veriler tablolar halinde ve ifadelerle zenginleştirilerek sunulmuştur. Tablolara ait yorumlamalar daha sonra belirtilmiştir. Görüşme formunda ad-soyadı bilgileri yer almadığı için her bir öğretmene, 'öğretmen'' kelimesinin baş harfine 30'a kadar numaralar verilerek (Ö1, Ö2, Ö3, Ö4...) kodlama yapıldıktan sonra analizler yapılmıştır.

4. Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bulgular bölümünde, katılımcı öğretmenlerden elde edilen veriler ile alt sorulara ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Öğretmen Verileri

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	12	40,0
	Erkek	18	60,0
	Toplam	30	100,0
Mesleki Kıdem	1-5 yıl arası	3	10,0
	6-10 yıl arası	6	20,0
	11-15 yıl arası	6	20,0
	16 yıl ve üstü	15	50,0
	Toplam	30	100,0
Branş	Türk Dili E.	6	20,0
	Matematik	4	13,3
	Tarih	4	13,3
	Görsel Sanatlar	1	3,3
	Fizik	2	6,6
	Din Kültürü A. Bilgisi	2	6,6
	İngilizce	2	6,6
	Almanca	2	6,6
	Kimya	4	13,3
	Beden Eğitimi	1	3,3
	Biyoloji	1	3,3
	Müzik	1	3,3
	Toplam		30

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan farklı branşlardan 12 kadın (%40) ve 18 erkek (%60) olmak üzere 30 adet katılımcı öğretmenin; n=3'ünün mesleki kıdeminin 1-5 yıl arası, n=6'sının mesleki kıdeminin 6-10 yıl arası, n=6'sının 11-15 yıl arası ve n=15'inin 16 yıl ve üstü mesleki kıdemini bulduğu sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısını 16 yıl ve üstü kıdemli öğretmenler oluşturmaktadır. %20+%20'sini 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası öğretmenler oluştururken; en az payı %10 ile 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 2. Öğretmenlerin Okullarının İklimine Dair Görüşleri

Tema	n	Kodlar
Açık	11	(Ö1, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö14, Ö15, Ö19, Ö22, Ö24, Ö30)
Kontrollü	6	(Ö3, Ö4, Ö9, Ö21, Ö23, Ö27)
Samimi	8	(Ö2, Ö11, Ö12, Ö13, Ö18, Ö25, Ö26, Ö28)
Bağımsız	5	(Ö5, Ö16, Ö17, Ö20, Ö29)
Toplam	30	

Tablo 2 incelendiğinde okuldaki hislerine ve algılarına dair görüşlerini 11 öğretmen açık, 6 öğretmen kontrollü, 8 öğretmen samimi ve 5 öğretmen bağımsız olarak nitelendirmiştir. Hiçbir öğretmen okulda kendisini babacan ya da kapalı olarak nitelendirmemiştir. Öğretmenlerin okul iklim algıları kendilerini okulda nasıl hissettikleri ile doğrudan ilişkili olmaktadır. Kendini okulda rahat ve güvende hisseden öğretmen, okulu da açık ve olumlu iklim tipiyle nitelendirmektedir. Öğretmenlerin samimi ya da kontrollü hissetmesi okuldaki performanslarını ve ilişkilerini de etkilemektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul İkliminden Nasıl Etkilendiklerine Dair Görüşleri

Tema	n	Kodlar
Olumlu	18	(Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö12, Ö13, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö21, Ö23, Ö24, Ö27, Ö28, Ö30)
Olumsuz	5	(Ö3, Ö10, Ö25, Ö26, Ö29)
Hem olumlu hem olumsuz	7	(Ö4, Ö8, Ö9, Ö11, Ö14, Ö20, Ö22)
Toplam	30	
Okul ikliminden olumlu etkilenme boyutu		Okul ortamının pozitif olması (Ö1, Ö12, Ö20, Ö21, Ö22, Ö27, Ö28), öğrencilerin olumlu nitelikleri (Ö2), okul yönetiminin olumlu yaklaşımları (Ö2, Ö6, Ö11, Ö17), kolayca iletişim kurma (Ö17), sorunlara çözüm üretme (Ö13), okulun çalışma ortamı (Ö5, Ö7, Ö15, Ö23, Ö24, Ö30), öğretmenlerin uyumlu ve olumlu oluşu (Ö9, Ö11, Ö14, Ö18).
Okul ikliminden olumsuz etkilenme boyutu		Ders saatlerinin fazlalığı (Ö3), kalabalık olması (Ö8, Ö9, Ö14, Ö22, Ö26), öğrencilerin yetersizliği (Ö8, Ö10, Ö24), öğrenci davranışları (Ö11, Ö19, Ö25, Ö26), temizlik sorunu (Ö26), öğretmenler arası bütünlük olmaması (Ö20, Ö29).
TOPLAM		40

Tablo 3 incelendiğinde; öğretmenlerin okul ikliminden olumlu, olumsuz veya her anlamda da etkilendiğine dair farklı görüşler elde edilmiştir. 18 öğretmen olumlu, 5 öğretmen olumsuz ve 7 öğretmen hem olumlu hem de olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir. Okul ikliminden olumlu etkilenme boyutunda öğretmenler; okulun çalışma ortamının güzel olduğunu, öğretmenlerin uyumlu olduğunu, kolayca iletişim kurabildiklerini, okul yönetiminin olumlu yaklaşımları geliştirdiğini, okul ortamının pozitif oluşunu etken olarak belirtmişlerdir. Okul ikliminden olumlu etkilenme boyutunda ise; ders saatlerinin fazla oluşunu, kalabalık sınıfları, öğrencilerin yetersizliğini ve olumsuz davranışlarını, öğretmenler arası bütünlük olmayışını ve temizlik sorununu etken olarak belirtmişlerdir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okullarındaki Yönetim ile İlişkilerine Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Okul yönetimi- öğretmen ilişkisi olumlu değerlendirmeler	Baskıcı olmama (Ö27), motive edici (Ö10, Ö22, Ö26, Ö29), sağlıklı ve verimli iletişim kurma (Ö14, Ö18, Ö29, Ö30), beklentilerin karşılanması (Ö1, Ö9), öğretmenlere danışma (Ö1, Ö17, Ö21), adil davranma (Ö1, Ö2, Ö6, Ö10), samimi davranma (Ö8, Ö10, Ö11, Ö13), iyi ilişkiler kurma (Ö3, Ö13, Ö23, Ö24), destekleyici olma (Ö2, Ö12, Ö20, Ö21), demokratik davranma (Ö16), profesyonel davranma (Ö5, Ö17), saygılı davranma (Ö8), sağlıklı çalışma ortamı yaratma (Ö18), sıcak bir aile ortamı sağlama (Ö17, Ö28), sorunlara çözüm üretme (Ö6, Ö15, Ö19, Ö24).
Okul yönetimi- öğretmen ilişkisi olumsuz değerlendirmeler	Mesafeli davranma (Ö4, Ö7), kontrollü davranma (Ö11).

Tablo 4'e göre; okul yönetimi ile öğretmenler arasındaki ilişki olumlu olarak yorumlanabilmektedir. Öğretmenler on beş farklı başlıkta toplanan olumlu değerlendirme yapmışlardır. Bunlar; yönetimin baskıcı olmaması, motive edici olması, kurulan sağlıklı ve verimli iletişim, yönetimde beklentilerin karşılanması, adil olma, samimi davranma, sorunlara çözüm üretme, saygılı davranma, yönetimin profesyonel, demokratik ve destekleyici olması, sıcak bir aile ortamı kurması ve sağlıklı çalışma ortamı yaratması ile öğretmenlere danışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadece iki olumsuz görüş ve değerlendirme belirtilmiştir. Bunlar; mesafeli davranma ve kontrollü değildir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde okul yönetimi tutum ve davranış biçimleri ile öğretmenlerle olumlu ve iyi ilişkiler kurmuştur. Sadece 3 öğretmen farklı görüş belirtmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Okullarındaki Meslektaşları ile İlişkilerine Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Öğretmen-öğretmen ilişkisi olumlu değerlendirmeler	Yardımlaşma (Ö13), saygılı davranma (Ö5, Ö11), iyi ilişkiler kurma (Ö3, Ö6, Ö7), ortak karar alma (Ö15, Ö18), öğrencilere karşı ortak tutum sergileme (Ö17), beraber çalışma (Ö1, Ö21, Ö22), birlikte etkinlikler düzenleme (Ö17, Ö22, Ö23), sıcak ve samimi davranma (Ö2, Ö3, Ö7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö13, Ö24, Ö27, Ö28).
Öğretmen-öğretmen ilişkisi olumsuz değerlendirmeler	Gruplaşma (Ö4, Ö6, Ö8, Ö10, Ö13, Ö14, Ö19, Ö27, Ö29, Ö30), zayıf ilişkiler kurma (Ö8, Ö20, Ö26), anlaşmazlıklar (Ö14, Ö16, Ö25).

Tablo 5'e göre, öğretmenler arasında olumlu değerlendirmelerden 'sıcak ve samimi davranma', olumsuz değerlendirmelerden 'gruplaşma' kodlarının fazlalığı göze çarpmaktadır. 10 öğretmen okuldaki öğretmenler arası gruplaşmadan memnuniyetsizlik duymaktadır bunu görüşlerinde de belirtmişlerdir. Ayrıca zayıf ilişkiler ve anlaşmazlıklar da olumsuz değerlendirmelerdendir. Yardımlaşma, saygılı olma, ortak karar alma, ortak tutumlar ve etkinlikler gibi kodlar olumlu bir okul iklimi yaratmaktadır. Okulda küçük gruplaşmalar dışında öğretmenler arasında çok fazla olumsuz değerlendirmelere rastlanmamıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okullarındaki Öğrencileri ile İlişkilerine Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Öğrenci-öğretmen ilişkisi olumlu değerlendirmeler	İyi ilişkiler kurma (Ö2, Ö3, Ö13, Ö14, Ö18, Ö22, Ö24), öğrencilerin uyumlu olması (Ö18, Ö24, Ö25, Ö27), saygılı davranma (Ö9, Ö26, Ö29), samimi olma (Ö1, Ö4, Ö5, Ö11, Ö29), öğretmenlerin sorun çözücü yaklaşımları (Ö12, Ö20).
Öğrenci-öğretmen ilişkisi olumsuz değerlendirmeler	Pandemiden kaynaklı sorunlar (Ö6, Ö11, Ö16), öğrenci performanslarından kaynaklı sorunlar olması (Ö12, Ö20), tutarsız davranma (Ö30), öğrenci sayısının fazlalığı (Ö14), mesafeli bir ilişki olması (Ö4, Ö7, Ö27), öğrencilerin seviye düşüklüğünden kaynaklı sorunlar (Ö1, Ö12, Ö14, Ö28), öğrencilerin sorumluluklarını yerine getirmemesi (Ö10, Ö19, Ö21, Ö26), öğrencilerin isteksiz olması (Ö9, Ö15, Ö19, Ö23), zayıf ilişkiler kurma (Ö20, Ö23), öğrencilerin saygısız davranması (Ö10).

Tablo 6'ya bakıldığında, öğretmenlere ait yorumların çoğunda öğrencileri ile olan ilişkileri ile ilgili olumsuz değerlendirmelerinin pek çok başlıktan oluştuğu göze çarpmaktadır. Okuldaki öğretmen- öğrenci ilişkisinin zayıf ve mesafeli olmasından, öğrencilerin performansının ve seviyelerinin düşük oluşundan, isteksiz ve sorumsuz öğrenci profilinden, öğrenci sayısının fazlalığından, öğrencilerin tutarsız davranışlarından ve pandemiden kaynaklı sorunlardan dolayı öğretmenler 25 adet olumsuz değerlendirme yapmıştır. Olumlu değerlendirmeler ise 21 adet olup öğrencilerin saygılı, uyumlu ve samimi davranışları ile öğretmenlerin sorun çözücü

davranışlarını temel almıştır. Genel olarak öğretmenlerin okuldaki öğretmen- öğrenci ilişkisinden memnun oldukları gözlenmekle birlikte, özellikle çevresel faktörler ve öğrencilerin birtakım farklılıklarından dolayı olumsuz değerlendirmeler yaptıkları görülmüştür.

Tablo 7. Öğretmenlerin Okullarındaki Veli-Öğretmen Arasındaki İlişkiye Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Veli-öğretmen ilişkisi olumlu değerlendirmeler	Velilerin duyarlı olması (Ö12, Ö24), öğretmenlerin velilere ilgili davranması (Ö2), karşılıklı beklentilerin sağlanması (Ö11), öğretmenlerin veliler ile iyi bir diyalog kurması (Ö16, Ö27), veliler ve öğretmenlerin iyi ilişkiler kurması (Ö3, Ö6, Ö8, 14, Ö16, Ö17).
Veli-öğretmen ilişkisi olumsuz değerlendirmeler	Velilerin duyarsız olması (Ö10, Ö15, Ö21, Ö27, Ö28, Ö29, Ö30), velilerin tutarsız olması (Ö22), velilerin anlayışsız olması (Ö19), yetersiz ilişkiler kurulması (Ö4, Ö7, Ö13), velilerin her şeyi bilir davranması (Ö25), velilerin ilgisiz olması (Ö1, Ö5, Ö9, Ö10, Ö18, Ö19, Ö20, Ö23, Ö26).

Tablo 7'ye göre öğretmenlerin 7 tanesi velilerin duyarsız, 9 tanesi ilgisiz olmalarından olumsuz etkilenmektedir. Velilerin de öğretmenlerin okul iklim algısını etkilediği düşünüldüğünde bu hiç azımsanmayacak bir sayıdır. Ayrıca kurulan yetersiz ilişkiler, velilerin tutarsız, anlayışsız, bilirkışı davranması da olumsuz değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin %20'si (n=6) kurulan iyi ilişkileri olumlu değerlendirmiştir. Bunun dışında, iyi diyalog kurma, duyarlı ve ilgili veli davranışları ile öğretmenlerin ilgili davranışları da olumlu değerlendirilmiştir. Genel anlamda pandemi gibi çeşitli sebeplerden dolayı öğretmenler veliler ile kurulan ilişkilerden memnun değildir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Okul Yönetiminin Adil Davranmasına Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Evet. Adil davranılıyor.	Tüm öğretmenler-Ö18
Hayır. Adil değil.	Ö18

Tablo 8 incelediğinde bir öğretmen dışında tüm öğretmenlerin, okul yönetiminin adil davrandığına ilişkin görüş belirttiği görülmüştür. Okul yönetimi adil davranmaktadır ve bu durum okul iklim algısını olumlu etkilemektedir, denebilmektedir. Bir öğretmenin kişisel fikirlerinden dolayı farklı görüş belirttiği düşünülmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Okul Müdürleri Tarafından Takdir Edilip Edilmediklerine Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Evet. Takdir ediliyoruz.	Tüm öğretmenler-(Ö4, Ö11, Ö18, Ö20, Ö22)
Hayır. Yeteri kadar takdir edilmiyoruz.	Ö4, Ö11, Ö18, Ö20, Ö22

Tablo 9 incelediğinde beş öğretmen dışında tüm öğretmenlerin, okul yönetiminin öğretmenleri yeteri kadar takdir ettiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin çoğu olumlu görüş belirtmektedir. Aksini belirten öğretmenler azınlıktadır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Okul Yönetimi Tarafından Beklentilerinin Karşılanıp Karşılanmadığına Dair Görüşleri

Tema	Kodlar
Evet. Beklentilerimiz karşılanıyor.	Tüm öğretmenler- (Ö18, Ö22)
Hayır. Beklentilerimiz karşılanmıyor.	(Ö18, Ö22)

Tablo 10 incelediğinde iki öğretmen dışında tüm öğretmenlerin, okul yönetiminin öğretmenlerin beklentilerini karşıladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin çoğu olumlu görüş belirtmektedir. Aksini belirten iki öğretmen bulunmaktadır. Bunun da fikir farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5. Sonuç

Bu araştırmada, Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde görev alan öğretmenler arasında okul iklim algısının tespiti amaçlanmıştır. Bu sebeple okulda çalışan öğretmenlere yöneltilen ilk araştırma sorusu kendilerini okullarında nasıl hissettiklerini anlamaya yönelik olmuştur. Bu soru sorulmasındaki amaçlardan biri aslında okul iklimini nasıl tanımladıklarını bulmaktır. Öğretmenler, okuldaki hislerine ve algılarına dair görüşlerini 11 kez açık, 6 kez kontrollü, 8 kez samimi ve 5 kez bağımsız olarak cevap vermişlerdir. Hiçbir öğretmen okulda kendisini babacan ya da kapalı olarak nitelendirmemiştir. Kendini okulda rahat ve güvende hisseden öğretmen, okulu da açık ve olumlu iklim tipiyle nitelendirmektedir. Öğretmenlerin samimi ya da kontrollü hissetmesi okuldaki performanslarını ve ilişkilerini de etkilemektedir. Çoğunluğun açık ve samimi olarak değerlendirmeleri görülmektedir. Görev aldıkları okul müdürüyle sorun yaşamayan öğretmenler, sorunla karşılaştıklarında açık ve samimi davranmışlar ile olası problemleri önlemişlerdir. Öğretmenler ile okul müdürleri arasındaki güven duygusunun yüksek düzeyde olduğu sonucu çıkmaktadır.

Öğretmenlere yöneltilen ikinci araştırma sorusu öğretmenlerin okul ikliminden nasıl etkilendiklerini bulmaya yöneliktir. Öğretmenlerin 18 tanesi olumlu, 5 tanesi olumsuz ve 7 tanesi hem olumlu hem de olumsuz etkilendiklerini belirtmiştir. Okul ikliminden olumlu etkilenme boyutunda öğretmenler; okulun çalışma ortamının güzel olduğunu, öğretmenlerin uyumlu olduğunu, kolayca iletişim kurabildiklerini, okul yönetiminin olumlu yaklaşımları geliştirdiğini, okul ortamının pozitif oluşunu etken olarak belirtmişlerdir. Okul ikliminden olumlu etkilenme boyutunda ise; ders saatlerinin fazla

oluşunu, kalabalık sınıfları, öğrencilerin yetersizliğini ve olumsuz davranışlarını, öğretmenler arası bütünlük olmayışını ve temizlik sorununu etken olarak belirtmişlerdir. Öğretmenlerin yarısından fazlasının olumlu etkilendiğini belirtmesi okul iklimini olumlu algıladıklarının bir göstergesidir. Birtakım olumsuzluklar genel olarak okullarda bulunmakta ve çözüme kavuşturulursa hem olumlu hem olumsuz cevabını verenler de olumluya dönebilecektir.

Öğretmenlere yöneltilen üçüncü araştırma sorusu okul yönetimi ile öğretmenler arasındaki ilişkiyi tanımlamaya yöneliktir. Okul yönetimi ile öğretmenler arasındaki ilişki olumlu olarak yorumlanabilmektedir. Öğretmenler on beş farklı başlıkta toplanan olumlu değerlendirme yapmışlardır. Bunlar; yönetimin baskıcı olmaması, motive edici olması, kurulan sağlıklı ve verimli iletişim, yönetimce beklentilerin karşılanması, adil olma, samimi davranma, sorunlara çözüm üretme, saygılı davranma, yönetimin profesyonel, demokratik ve destekleyici olması, sıcak bir aile ortamı kurması ve sağlıklı çalışma ortamı yaratması ile öğretmenlere danışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadece iki olumsuz görüş ve değerlendirme belirtilmiştir. Bunlar; mesafeli davranma ve kontrollü değildir. Tablodan da anlaşılacağı üzere, Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde okul yönetimi tutum ve davranış biçimleri ile öğretmenlerle olumlu ve iyi ilişkiler kurmuştur. Sadece 3 öğretmen farklı görüş belirtmiştir. Mesafeli davranma kişiden kişiye farklı algılanabilecek bir başlıktır.

Öğretmenlere yöneltilen dördüncü araştırma sorusu öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkiyi tanımlamaya yöneliktir. Öğretmenler arasında olumlu değerlendirmelerden 'sıcak ve samimi davranma', olumsuz değerlendirmelerden 'gruplaşma' kodlarının fazlalığı göze çarpmaktadır. 10 öğretmen okuldaki öğretmenler arası gruplaşmadan memnuniyetsizlik duymaktadır bunu görüşlerinde de belirtmişlerdir. Ayrıca zayıf ilişkiler ve anlaşmazlıklar da olumsuz değerlendirmelerdendir. Yardımlaşma, saygılı olma, ortak karar alma, ortak tutumlar ve etkinlikler gibi kodlar olumlu bir okul iklimi yaratmaktadır. Okulda küçük gruplaşmalar dışında öğretmenler arasında çok fazla olumsuz değerlendirmelere rastlanmamıştır. Okullarda gruplaşmanın olması, okul iklimi tipinin kapalı ve soğuk olmasına neden olmakta iken Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde bu durum gözlenmemiştir. Küçük grupçukların varlığı sorun olmamaktadır.

Öğretmenlere yöneltilen beşinci araştırma sorusu öğretmenlerin öğrenciler ile ilişkisini tanımlamaya yöneliktir. Öğretmenlere ait yorumların çoğunda öğrencileri ile olan ilişkileri ile ilgili olumsuz değerlendirmelerinin pek çok başlıktan oluştuğu göze çarpmaktadır. Okuldaki öğretmen- öğrenci ilişkisinin zayıf ve mesafeli olmasından,

öğrencilerin performansının ve seviyelerinin düşük oluşundan, isteksiz ve sorumsuz öğrenci profilinden, öğrenci sayısının fazlalığından, öğrencilerin tutarsız davranışlarından ve pandemiden kaynaklı sorunlardan dolayı öğretmenler 25 adet olumsuz değerlendirme yapmıştır. Olumlu değerlendirmeler ise 21 adet olup öğrencilerin saygılı, uyumlu ve samimi davranışları ile öğretmenlerin sorun çözücü davranışlarını temel almıştır. Genel olarak öğretmenlerin okuldaki öğretmen- öğrenci ilişkisinden memnun oldukları gözlenmekle birlikte, özellikle çevresel faktörler ve öğrencilerin birtakım farklılıklarından dolayı olumsuz değerlendirmeler yaptıkları görülmüştür.

Öğretmenlere yöneltilen altıncı araştırma sorusu öğretmenlerin veliler ile ilişkisini tanımlamaya yöneliktir. Öğretmenlerin çoğunun velilerin duyarsız ve ilgisiz olmasından dolayı şikâyetçi oldukları görülmüştür. Velilerin de öğretmenlerin okul iklim algısını etkilediği düşünüldüğünde bu hiç azımsanmayacak bir sayıdır. Ayrıca kurulan yetersiz ilişkiler, velilerin tutarsız, anlayışsız, bilirkişli davranması da olumsuz değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin %20'si (n=6) kurulan iyi ilişkileri olumlu değerlendirmiştir. Bunun dışında, iyi diyalog kurma, duyarlı ve ilgili veli davranışları ile öğretmenlerin ilgili davranışları da olumlu değerlendirilmiştir. Genel anlamda pandemi gibi çeşitli sebeplerden dolayı öğretmenler veliler ile kurulan ilişkilerden memnun değildir.

Öğretmenlere yöneltilen yedinci araştırma sorusu okul yönetiminin adil davranma, takdir edilme ve beklentilerinin karşılanması konuları hakkındaki görüşlerini bulmaya yönelik olmuştur. Bir öğretmen dışında tüm öğretmenlerin, okul yönetiminin adil davrandığına ilişkin görüş belirttiği görülmüştür. Okul yönetimi adil davranmaktadır ve bu durum okul iklim algısını olumlu etkilemektedir, denebilmektedir. Bir öğretmenin kişisel fikirlerinden dolayı farklı görüş belirttiği düşünülmektedir. Öğretmenler okul müdürleri tarafından desteklendiklerinde ve onlara adil davranıldığında örgütsel bağlılık artmakta ve olumlu davranış göstermektedirler.

Beş öğretmen dışında tüm öğretmenlerin, okul yönetiminin öğretmenleri yeteri kadar takdir ettiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin çoğu olumlu görüş belirtmektedir. Aksini belirten öğretmenler azınlıktadır. Okul yönetiminin öğretmeni takdir etmesi, okuldaki güven ortamını ve aidiyetliğini arttırmaktadır. Ayrıca iki öğretmen dışında tüm öğretmenlerin, okul yönetiminin öğretmenlerin beklentilerini karşıladığını belirtmiştir. Öğretmenlerin çoğu olumlu görüş belirtmektedir. Aksini belirten iki öğretmen bulunmaktadır. Bunun da fikir farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak Diyarbakır Ahmedi Hani Anadolu Lisesinde öğretmenler arasında okul iklim algısı genel olarak olumludur. Öğretmenlerin çoğu olumlu değerlendirmelerde bulunmuştur.

Kaynaklar

- Akman, Y. (2010). *İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Şiddet ve Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy H. (2007). Örgüt İklimi ve Motivasyon. Tarık Solmuş (Ed.), *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi].
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çağlayan, E. (2014). *Okul Binaları ve Örgüt İklimi*, [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Dönmez, B., Korkmaz, M. (2011). Örgüt Kültürü-Örgütsel İklim ve Etkileşimleri, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık Sayısı Sayı:2, Cilt:1.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Gedikoğlu, T., & Tahaoğlu, F. (2010). İlköğretim okullarının örgüt iklimi: Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçeleri örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 40(186), 38– 55.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. Ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring Organizational Climate*. Newbury Park: SAGE.
- John, M. C., ve Taylor, J. W. (1999). Leadership style, school climate, and the institutional commitment of teachers, *International Forum*, 2(1), 25–57.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1–2, Mart.
- Özdemir, A. (2006). Okul Kültürünün Oluşturulması ve Çevreye Tanıtılmasında Okul Müdürlerinden Beklenen ve Onlarda Gözlenen Davranışlar, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4 (4), 411–433.
- Şentürk, C. (2010). *İlköğretim Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İkliminin Karşılaştırılması*, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tableman, B. (2004). School climate and learning. *Best Practice Briefs*, 31, 1–10.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: ostim imalât işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (2), 195–218.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: XLIV, Sayı: 1–2, 195–222.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kurumsal Bir Bakış, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33–46.