

## Öğretmenlerde Okul İklimi Algı Düzeyinin İncelenmesi

Ayşegül KÜÇÜK<sup>1</sup>

Serkan POLAT<sup>2</sup>

Ergün ARMAĞAN<sup>3</sup>

Selahattin KILIÇ<sup>4</sup>

DOI: 10.5281/zenodo.8322201

### Öz

Bu araştırmada öğretmenlerde okul iklimi algı düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Canlı vd., (2018) geliştirilmiş olan “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada nicel yöntemlerden olan tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2022 yılının Eylül ayında Malatya ilinde bulunan Milli eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan 365 öğretmendir. Araştırma verileri anket uygulaması ile elde edilmiş, bu verilerin analizinde SPSS 22.0 istatistiksel çözümleme programı kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak alınmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinde cinsiyet, eğitim durumu, sınıf mevcudu, okul türü, kıdem gibi değişkenlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesi öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarını olumsuz yönde etkilerken, sınıf mevcudunun fazla olması da okul iklimini algılama konusunda olumsuz etkisinin bulunduğu, İlkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin daha düşük olduğu, hizmet süresinin ilk yıllarında ve son yıllarına okul iklimine yönelik algı düzeyinin düşmekte olduğu sonucu elde edilmiş, okul içerisinde öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeyini düşürecek etkenlerin en aza indirilmesi önerilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Okul, Öğretmen, Okul İklimi

<sup>1</sup> Yeniköy Abdurrahman Serttaş Ortaokulu, Yazıhan/Malatya, [kucukaysegul4476@gmail.com](mailto:kucukaysegul4476@gmail.com)

<sup>2</sup> Malatya Lisesi, Battalgazi/Malatya, [serkanpolat44@gmail.com](mailto:serkanpolat44@gmail.com)

<sup>3</sup> Göztepe Anadolu Lisesi, Yeşilyurt/Malatya, [ergun\\_armagan@hotmail.com](mailto:ergun_armagan@hotmail.com)

<sup>4</sup> Ziya Gökalp İlkokulu, Yeşilyurt/Malatya, [sk4402@hotmail.com](mailto:sk4402@hotmail.com)

## Investigation of School Climate Perception Level of Teachers

### Abstract

In this study, it was aimed to examine the perception level of school climate in teachers. The "School Climate Scale" developed by Viva et al., (2018) was used to collect the research data. The survey model, which is one of the quantitative methods, was used in the research. The universe of the research is 365 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Malatya in September 2022. The research data were obtained by questionnaire application, and SPSS 22.0 statistical analysis program was used in the analysis of these data. The level of significance in the analyzes was taken as  $p < 0.05$ . As a result of the research, it was concluded that variables such as gender, educational status, class size, school type, and seniority were effective on teachers' perception levels of school climate. While the increase in the education level negatively affects the perceptions of the teachers about the school climate, the large number of classrooms has a negative effect on the perception of the school climate, the perception level of the school climate is lower in the first and last years of the service period. It was concluded that the factors that would decrease the perception level of teachers towards the school climate within the school should be minimized.

**Keywords:** School, Teacher, School Climate

### Giriş

Öğretmenler eğitimin en önemli mihenk taşıdır. Eğitim ve öğretim sürecinin başlatılması, sürdürülmesi ve değerlendirilmesinde en önemli faktörlerin başında öğretmenlerin geldiğine inanılmaktadır. Öğretmenlik mesleği hakkında olumlu bir tutuma sahip olmak, öğrenciler için arzu edilen bir deneyim yaratmak için önemlidir. Öğretmenlerin mesleklerinden zevk almalarını sağlayan etkenlerden biri de öğretmenin mesleğe olan hevesidir. Öğretmen motivasyonunu artıran ve azaltan faktörlerin belirlenmesi ve bu konuda gerekli önlemlerin alınması, öğretmenlerin görevlerini başarıyla yerine getirmelerini ve okulların daha etkili olmasını sağlayacaktır (Köse vd., 2021). Bir okulun etkililiği, okulun tüm paydaşlarının işbirliğini gerektirir ve okulun tüm öğelerinin uyumuna bağlıdır. Bu nedenle, olumlu bir okul iklimine sahip okulların oldukça etkili okullar olması muhtemeldir (Şişman, 2020).

Her okulun farklı bir yapısı, atmosferi ve Hoy'un (1990) dediği gibi kişiliği vardır. Okul atmosferi de bu ayırt edici özelliklerden biridir. Okul ahlakının, birçok değişkenden etkilenen ve etkilenen bir parmak izi gibi okuldan okula değiştiği bilinmektedir. Olumlu bir okul ahlakına sahip okullarda, öğretmen ve öğrencilerin sosyal becerileri sağlıklıdır ve okulun akademik performansı ideal düzeydedir (Köse, 2020).

Okullar açık sistemlere sahip kuruluşlardır (Sezgin, 2020). Bu nedenle okul ikliminin birçok değişkenden etkilendiği ve başarıyı önemli ölçüde etkileyen faktörlerden biri olduğu düşünülmektedir. Okulun fiziki yapısı, yöneticilerin tutumu, çevrenin etkisi ve daha birçok faktör okulun iklimini belirleyen, değiştiren ve farklılaştıran faktörlerdir. Okul iklimini

etkileyen faktörlerden birinin de öğretmenlerin mesleğe yönelik motivasyonları olduğu bilinmektedir. Okul ahlakının ortak noktası, okula kişiliğini veren şeydir. Okuldaki çalışma koşulları da okulun karakteri tarafından sorgulanmaktadır. Öğretmenler okul organizasyonunun en önemli parçasıdır. Mesleki motivasyona sahip öğretmenler profesyonel olarak desteklenmeli ve başkalarının yaşamlarını etkilemek ve fark yaratmak için uygun çalışma koşulları sağlanmalıdır (Zepeda, 2016). Öğretmenlerin işlerini yaparlarken örgüt içerisinde yerleşik olan iklimin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerde okul iklimi algı düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## Örgüt

TDK Türkçe Sözlüğü (2022) örgütü, belirlenen amaçlara erişmek gayesiyle bir araya gelmiş olan kişi ya da kurumlar birliği olarak tanımlar. Çetin'e (2020) göre örgüt, ortak bir amaç etrafında bir araya gelen işgörenlerin oluşturduğu açık bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Örgütler, tanımlanmış hedeflere ulaşmak için oluşturulmuş karmaşık ve canlı yapılardır (Şişman, 2011). Örgütler, insan kaynaklarını koordine ederek bu hedeflere ulaşmaya çalışırlar (Tutar, 2016; Taymaz, 2011; Tuncel ve Çelikten, 2017).

Örgütlerde bireyler topluca hareket ederler. Bu birlik duygusunun sağlanabilmesi için bireylerin ortak bir anlam çerçevesinde bir araya gelmeleri gerekmektedir (Şişman, 2011). Örgütler, bireylerin zamanlarının çoğunu örgütlerde geçirmeleriyle önemli hale gelmektedir (March ve Simon, 1975). Zamanının çoğunu örgütte geçiren kişilerin örgüte karşı olumlu duygular beslemesi onların daha mutlu çalışmasını sağlar. Mutlu insanlar kuruluşları için daha iyi performans gösterirler, bu nedenle kuruluşlar daha etkili hale gelir. Etkin örgütlenme sosyal devamlılığı sağlamaktadır (Gürsel, 2015; Diken vd, 2019). Organizasyon hayatın her alanına dokunur. En büyük organizasyonlar devletler olarak düşünülebilir. Ulusal örgütler çatısı altında farklı örgütler vardır (Uğurlu, 2017). İnsanlar tüm hayatlarını bu farklı organizasyonlarda geçirirler. İhtiyaca göre bu organizasyonlar bazen aile organizasyonları bazen de ekonomik organizasyonlar olabilmektedir (Yılmaz, 2008).

Örgütler yaşayan yapılar içinde yer aldığından, yalnızca yaşayan yapıların teknik ve yapısal unsurları üzerinde varlıklarını sürdürebilecekleri varsayılmaz. Organizasyon fiziksel yapılarla sınırlı değildir (Kalkan, 2013). Bu nedenle insanlar bir örgütün ayrılmaz bir parçasıdır ve birlikte çalıştıkları sürece örgüt varlığını sürdürür. Bu durumda bir örgütteki insan ilişkilerinin örgütü oluşturduğu söylenebilir. Bu ilişkiler insanlar arasında bağlar oluşturduğundan, bağlar ne kadar güçlüyse örgüt o kadar verimli olacaktır (Bursalıoğlu, 2013; İnandı, 2017). Bu nedenle bu örgütlerde çalışan bireylerin örgütleriyle samimi bağları vardır ve örgütlerde varlıklarını sürdürmek isterler. İşbirliği içinde çalışarak organizasyonun başarısına katkıda bulunmaktadır (Aydın, 2013). Dolayısıyla bir örgüt içerisinde işgörenlerin en doğru biçimde yönlendirilmesi, rekabet ortamında örgüte faydalar sağlayabilir. Örgüt yöneticilerinin insan kaynaklarını doğru kullanması onların en önemli işlerinden biridir (Aycan vd., 2016). Örgütler, çalışanlarının çabalarıyla daha etkili hale gelirler (Aslan, 2008). Örgüt yöneticileri, örgüt çalışanlarının etkili olabilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için örgütteki bireylerin ihtiyaçlarını dikkate alırken, örgütteki bireylerin beklentilerini karşılayan bir çalışma

alanı oluşturmalarıdır. Bu nedenle çalışanlarının performanslarını iyileştirerek örgütlerini başarılı kılabilirler (Demir, 2008; Tutar, 2016).

### **Okul İklimi**

Okul çalışanlardan oluştuğu için örgütsel bir yapıya sahiptir. Eğitim kurumları olarak okulların da kendilerine has atmosferleri vardır (Avşar, 2019). Dolayısıyla bir eğitim örgütü olarak okul için örgüt iklimi değişikliğinin tezahürü okul iklimidir (Ak, 2019). Okul ruhu, insanların okul hakkında ne hissettikleri ile ilgilidir. Tüm kişilerin ve personelin okul ortamında kendi deneyimlerinden yola çıkarak nasıl hissettikleri de okulun atmosferini ifade etmektedir (Dağlı, 2017). Okul iklimi, okul içerisindeki bireysel etkileşimin bir neticesidir. Bu durum okulu diğer okullardan farklı kılar çünkü okul atmosferi okulun kültürel yapısından etkilenir (Uğurlu, 2017). Dolayısıyla okul ikliminin okuldaki insanların tutum ve davranışlarını etkileyerek onlara ayırt edici özellikler kazandırdığı söylenebilir (Hoy ve Miskel, 2015).

Eğitim kurumu içerisinde bulunanların kendilerini örgütün bir parçası şeklinde algılamaları olan okul iklimi, işgörenlerin kendilerini nasıl hissettiklerini, motivasyon düzeylerini, başarılarını ve ilişki durumlarını içerir. Okul ikliminin oluşmasında okul yöneticileri etkili bir rol oynamakta ancak öğretmen, öğrenci, diğer personeller ve velilerin de okul ikliminin oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Taymaz, 2011). Okul iklimi, öğretmenin dilinin bir parçasıdır. Öğretmenler bu dili anlamalı ve onu yorumlama aracı olarak kullanabilmelidir (Maxwell ve Thomas, 1991). Özetle, okul ikliminin insanların okula ilişkin algılarını açıklamak için kullanıldığı söylenebilir. Öğretmen, öğrenci, yönetici, veli ve diğer personellerin inançlarını, değerlerini ve tutumlarını içerir. Öğretmen, öğrencilerin öğrenebileceği ve velilerin eğitime daha aktif katılabileceği bir atmosfer yaratmada öğrenci ve velilerin algısı kilit bir faktördür (Stevens ve Sanchez, 1999). Okul iklimini etkileyen beş ana faktör şunlardır (Lipata, 2019):

*Örgüt:* Eğitim liderleri, yöneticileri planlamaya ve yönlendirmeye yardımcı olmak için vizyonlarını ve okul iklimini kullanmaya karardır.

*Personel:* Okul yöneticilerinin birbirleriyle ve öğrencilerle ilgilenme biçimleri sınıf yönetimi ve disiplin uygulamalarıdır.

*Öğrenciler:* Öğrencilerin birbirleriyle iyi geçinmelerinin yolu, öğrencilere katılımcı gibi davranmak ve onlara öyle davranmaktır.

*Aileler:* Öğrenciye ebeveynleri veya diğer akrabaları tarafından öğretilen değerler, inançlar ve uygulamalarla ilgilidir.

*Toplum:* Okul ve ev dışındaki değerler, inançlar ve uygulamalarla ilgilidir. Özellikle toplumun değerleri çocuklar ve ergenler için geçerlidir.

Her okulun, okuldan okula değişebilen kendi ortamı vardır. Bazı eğitim kurumlarında çalışması sırasında kendisini; güvensiz, mutsuz, hoşgörüsüz ve dışlanmış hissedebilmektedir; bazılarında ise arkadaş canlısı, desteklenmiş ve mutlu hissedebilirsiniz. Okul ortamının yarattığı ruh halleri ve tutumlar “okul iklimi” ile olarak tanımlanabilir. Okul iklimi sosyal,

fiziksel ve akademik boyutları içeren çok boyutlu bir yapıdır (Loukas, 2007). Okul iklimi, öğretmenlerin okuldaki resmi ve gayri resmi ilişkilerden, personelin kişiliklerinden ve yöneticiler tarafından gösterine liderlik davranışlarından etkilenen okula ilişkin algı durumunu ortaya koyan kavramdır. Bir öğretmen kariyeri boyunca birkaç okulda çalışmış olsa bile bu okullar arasındaki farkları ortaya koyabilir. Bazı okullarda çalışmak eğlenceli olabilirken bazılarında sıkıcı olabilmektedir (Hoy vd. 1991).

Okula yeni başlayan öğretmen, okulun var olan kültürünü yaşayarak öğrenir, benimser ve bu kültürün bir parçası olur. Okul kültürünün okul işleyişindeki özel düzenlemesi, okul atmosferi olarak tanımlanabilir. Olumlu bir iklimin bulunduğu okulda (MEB, 2010):

- Yeni atanan öğretmenler sıcak bir şekilde karşılanır ve meslektaşları tarafından desteklendiklerini hissederler.
- Okul içi iletişim etkilidir ve herkes sorumluluklarını bilir ve teslim tarihlerini karşılar.
- İnsanlar arasında karşılıklı saygıya dayalı ilişkiler vardır.
- Görev tanımları net ve kesindir.
- Takım ruhu, yüksek çalışan memnuniyeti fazla olmaktadır.
- Öğretmenler zorunlu olmadıkça katılmazlar.

Okul yapısının önemli bir parçası olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin davranışları, bireysel ihtiyaçları okul içerisindeki yerleşik bulunan iklimden etkilenmektedir (Çetinkanat, 1988). Eğitim kurumları benzer örgütlere göre daha informal bir yapıda çalışması eğitim örgütlerinde grup ve ilişkilerin önemini ortaya koymaktadır. Okullar içindeki bu ilişkileri anlamak, eğitim yöneticilerinin dikkat etmesi gereken bir sorundur (Gürsel, 2012). Okul ikliminin olumlu olması halinde kendine ve öğrencilerine inanan öğretmenler, öğrencileri için ulaşılabilir hedefler koyar, işini ve okulunu sever. Okulda davranış açık ve destekleyicidir. Müdürlerin öğretmenlerden beklentileri yüksektir. Bunu yapmak için öğretmenler, onlara ihtiyaç duydukları fırsatları vermek için çok çalışırlar. Tersine, olumsuz bir okul iklimi, kimsenin orada olmak istemediği, çatışma ve kaosun olduğu bir ortamdır. Güvensizlik ve kaos öğrencilerin ve öğretmenlerin motivasyonunu engellemektedir. Karşılıklı sevginin düşük olduğu bir ortamda müdür, öğretmenlerin her zaman kontrol edilmesi ve denetlenmesi gerektiğine inanılmaktadır (Hoy vd, 1998).

## Yöntem

### *Araştırmanın Modeli*

Okul iklimine yönelik öğretmenlerin algı düzeylerinin incelenmiş olduğu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, daha önce yaşanmış veya mevcut olarak devam eden durumu betimleyerek, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin derinlemesine incelemesinin yapılmasıdır (Karasar, 1999).

### *Evren ve Örneklem*

Bu çalışmada evren, 2022 yılının Eylül ayında Malatya ilinde bulunan Milli eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmakta olan öğretmenlerdir. Örneklem ise evren içerisinden raslantısal yöntemle seçilmiş olan 365 öğretmendir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Örneklem Gurubunun Demografik Özelliklerinin Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	201	55,1
	Erkek	164	44,9
Eğitim durumu	Lisans	289	79,2
	Yüksek Lisans	73	20,0
	Doktora	3	0,8
Sınıf mevcudu	30'dan az	44	12,1
	30-40	246	67,4
	40'tan fazla	75	20,5
Çalışılan okul türü	İlkokul	172	47,1
	Ortaokul	89	24,4
	Lise	104	28,5
Kıdem	5 yıldan az	42	11,5
	5-10 yıl	141	38,6
	10-15 yıl	89	24,4
	15 yıldan fazla	93	25,5
	Toplam	365	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %55,1'i kadın, %44,9'u erkektir. %79,2'si lisans, %20'si yüksek lisans, %0,8'i doktora mezunudur. Öğretmenlerin okuttukları sınıfların mevcudu %12,1 30'dan az, %67,4 30-40, %20,5 40'tan fazla şeklindedir. %47,1'i ilkokulda, %24,4'ü ortaokulda, %28,5'i lisede çalışmaktadır. Öğretmenlerin kıdemleri %11,5 5 yıldan az, %38,6 5-10 yıl, %24,4 10-15 yıl, %25,5 15 yıldan fazla şeklindedir.

### *Veri Toplama Aracı*

Öğretmenlerin okul iklimine yönelik düşüncelerinin tespit edilmesi amacıyla Canlı vd., (2018) geliştirilmiş olan “Okul İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5 boyut ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 20, 21, 22 ve 23. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçek alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı; “demokratiklik ve okula adanma” boyutu için 0,908, “liderlik ve etkileşim” boyutu için 0,897, “başarı etkenleri” boyutu için 0,753, “samimiyet boyutu” için 0,852, “çatışma” boyutu için 0,730 olarak bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise sırasıyla 0,91, 0,92, 0,88, 0,84 olarak bulunmuştur.

### *Verilerin Analizi*

Veri analizinde SPSS 24.0 istatistiksel çözümlene programı kullanılmıştır. Analizler yapılmadan önce araştırma verilerinin normallik durumu incelenmiştir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Araştırma Verilerinin Normallik Analizi

	Ort.	ss.	Min-Max	Çarpıklık	Basıklık
Demokratiklik ve okula adanma	4,50	0,19	4,17-4,83	0,060	-1,107
Liderlik ve etkileşim	4,46	0,14	4,00-4,67	-0,306	-0,364
Başarı etkenleri	4,44	0,25	4,00-5,00	-0,236	-0,186
Samimiyet	3,83	0,52	3,00-4,67	-0,556	-0,595
Çatışma	1,53	0,63	1,00-2,50	0,546	-1,479
Ölçek toplamı	3,87	0,18	3,52-4,13	-0,204	-0,769

Araştırma verilerinin normallik analizinde çarpıklık değerlerinin -0,556 ile 0,546 arasında değiştiği, basıklık değerlerinin ise -1,479 ile -0,186 arasında değiştiği belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,500 ile +1,500 arasına olması sebebiyle araştırmanın veri setinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma verilerinin normal dağılım göstermesi sebebiyle verilerin anlamlılık düzeylerinin analizinde parametrik testlerden t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak alınmıştır.

### **Bulgular**

Öğretmenlerin okul iklimine yönelik görüşleri demografik özellikleri ile karşılaştırılarak okul iklimi ölçeği alt boyutları ve ölçek toplamındaki anlamlılık düzeyleri incelenmiştir.

**Tablo 3.** Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz

	Cinsiyet	N	Ort.	ss.	t	p
Demokratiklik ve okula adanma	Kadın	201	4,452	0,178	-5,550	0,000
	Erkek	164	4,559	0,190		
Liderlik ve etkileşim	Kadın	201	4,398	0,133	-9,640	0,000
	Erkek	164	4,527	0,120		
Başarı etkenleri	Kadın	201	4,351	0,225	-8,253	0,000
	Erkek	164	4,550	0,235		
Samimiyet	Kadın	201	3,977	0,472	6,262	0,000
	Erkek	164	3,654	0,512		
Çatışma	Kadın	201	1,639	0,690	3,735	0,000
	Erkek	164	1,395	0,528		
Ölçek toplamı	Kadın	201	3,869	0,176	-0,694	0,488
	Erkek	164	3,882	0,194		

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile ölçek toplamı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p<0,05$ ), demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalaması (4,452), erkek öğretmenlerin ortalamasına (4,559) göre daha düşüktür. Liderlik ve etkileşim alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalaması (4,398), erkek öğretmenlerin ortalamasına (4,527) göre daha düşüktür. Başarı etkenleri alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalaması (4,351), erkek öğretmenlerin ortalamasına (4,550) göre daha düşüktür. Samimiyet alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalaması (3,654), kadın öğretmenlerin ortalamasına (3,977) göre daha düşüktür. Çatışma alt boyutunda erkek öğretmenlerin ortalaması (1,395), kadın öğretmenlerin ortalamasına (1,639) göre daha düşüktür.

**Tablo 3.** Eğitim Durumu Değişkenine Göre Analiz

		N	Ort.	ss.	F	p
Demokratiklik ve okula adanma	Lisans	289	4,479	0,174	9,766	0,000
	Yüksek	73	4,586	0,231		
	Lisans					

	Doktora	3	4,500	0,000		
	Toplam	365	4,500	0,191		
Liderlik ve etkileşim	Lisans	289	4,422	0,135	52,529	0,000
	Yüksek Lisans	73	4,591	0,085		
	Doktora	3	4,387	0,098		
	Toplam	365	4,456	0,143		
Başarı etkenleri	Lisans	289	4,365	0,202	101,561	0,000
	Yüksek Lisans	73	4,740	0,197		
	Doktora	3	4,417	0,144		
	Toplam	365	4,440	0,250		
Samimiyet	Lisans	289	3,770	0,539	16,989	0,000
	Yüksek Lisans	73	4,109	0,255		
	Doktora	3	3,110	0,191		
	Toplam	365	3,832	0,516		
Çatışma	Lisans	289	1,459	0,633	11,622	0,000
	Yüksek Lisans	73	1,829	0,548		
	Doktora	3	1,000	0,000		
	Toplam	365	1,530	0,633		
Ölçek toplamı	Lisans	289	3,827	0,168	76,603	0,000
	Yüksek Lisans	73	4,073	0,086		
	Doktora	3	3,667	0,029		
	Toplam	365	3,875	0,184		

Öğretmenlerin eğitim durumları ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda eğitim durumu ortalaması en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerken (4,479), eğitim durumu ortalaması en yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerdir (4,586). Liderlik ve etkileşim alt boyutunda eğitim durumu ortalaması en düşük olan doktora mezunu öğretmenlerken (4,387), eğitim durumu ortalaması en yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerdir (4,591). Başarı etkenleri alt boyutunda eğitim durumu ortalaması en düşük olan lisans mezunu öğretmenlerken (4,365), eğitim durumu ortalaması en yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerdir (4,740). Samimiyet alt boyutunda eğitim durumu ortalaması en düşük olan doktora mezunu öğretmenlerken (3,110), eğitim durumu ortalaması en yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerdir (4,109). Çatışma alt boyutunda eğitim durumu ortalaması en düşük olan doktora mezunu öğretmenlerken (1,000), eğitim durumu ortalaması en yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerdir (1,829). Ölçek toplamı alt boyutunda eğitim durumu ortalaması en düşük olan doktora mezunu öğretmenlerken (3,667), eğitim durumu ortalaması en yüksek olan yüksek lisans mezunu öğretmenlerdir (4,073).

**Tablo 4.** Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Analiz

		N	Ort.	ss.	F	p
Demokratiklik ve okula adanma	30'dan az	44	4,450	0,078	12,620	0,000
	30-40	246	4,534	0,217		
	40'tan fazla	75	4,421	0,085		
	Toplam	365	4,500	0,191		
Liderlik ve etkileşim	30'dan az	44	4,550	0,078	12,807	0,000
	30-40	246	4,436	0,151		
	40'tan fazla	75	4,464	0,120		
	Toplam	365	4,456	0,143		
Başarı etkenleri	30'dan az	44	4,301	0,459	11,113	0,000
	30-40	246	4,478	0,208		
	40'tan fazla	75	4,400	0,154		
	Toplam	365	4,440	0,250		
Samimiyet	30'dan az	44	4,075	0,225	8,057	0,000
	30-40	246	3,832	0,521		

	40'tan fazla	75	3,689	0,568		
	Toplam	365	3,832	0,515		
Çatışma	30'dan az	44	1,716	0,475	29,509	0,000
	30-40	246	1,637	0,673		
	40'tan fazla	75	1,067	0,251		
	Toplam	365	1,530	0,633		
Ölçek toplamı	30'dan az	44	3,925	0,023	25,014	0,000
	30-40	246	3,904	0,197		
	40'tan fazla	75	3,749	0,134		
	Toplam	365	3,875	0,184		

Öğretmenlerin okuttukları sınıfın mevcudu ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en düşük olan sınıf mevcudu 40'tan fazla kişi olan öğretmenlerken (4,421), okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en yüksek olan sınıf mevcudu 30-40 kişi arası olan öğretmenlerdir (4,534). Liderlik ve etkileşim alt boyutunda okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en düşük olan sınıf mevcudu 30-40 kişi arası olan öğretmenlerken (4,436), okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en yüksek olan sınıf mevcudu 30'dan az kişi olan öğretmenlerdir (4,550). Başarı etkenleri alt boyutunda okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en düşük olan sınıf mevcudu 30'dan az kişi olan öğretmenlerken (4,301), okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en yüksek olan sınıf mevcudu 30-40 kişi arası olan öğretmenlerdir (4,478). Samimiyet alt boyutunda okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en düşük olan sınıf mevcudu 40'tan fazla kişi olan öğretmenlerken (3,689), okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en yüksek olan sınıf mevcudu 30'dan az kişi olan öğretmenlerdir (4,075). Çatışma alt boyutunda okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en düşük olan sınıf mevcudu 40'tan fazla kişi olan öğretmenlerken (1,067), okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en yüksek olan sınıf mevcudu 30'dan az kişi olan öğretmenlerdir (1,716). Ölçek toplamı alt boyutunda okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en düşük olan sınıf mevcudu 40'tan fazla kişi olan öğretmenlerken (3,749), okuttuğu sınıf mevcudu ortalaması en yüksek olan sınıf mevcudu 30'dan az kişi olan öğretmenlerdir (3,925).

**Tablo 5.** Okul Türü Değişkenine Göre Analiz

	N	Ort.	ss.	F	p
İlkokul	172	4,498	0,229	17,037	0,000

Demokratiklik ve okula adanma	Ortaokul	89	4,420	0,136		
	Lise	104	4,574	0,120		
	Toplam	365	4,500	0,191		
Liderlik ve etkileşim	İlkokul	172	4,452	0,103	6,451	0,002
	Ortaokul	89	4,498	0,163		
	Lise	104	4,426	0,171		
	Toplam	365	4,456	0,143		
Başarı etkenleri	İlkokul	172	4,449	0,254	0,704	0,495
	Ortaokul	89	4,452	0,135		
	Lise	104	4,416	0,313		
	Toplam	365	4,440	0,250		
Samimiyet	İlkokul	172	3,680	0,468	16,340	0,000
	Ortaokul	89	4,023	0,251		
	Lise	104	3,920	0,667		
	Toplam	365	3,832	0,516		
Çatışma	İlkokul	172	1,314	0,527	20,909	0,000
	Ortaokul	89	1,722	0,673		
	Lise	104	1,721	0,649		
	Toplam	365	1,530	0,633		
Ölçek toplamı	İlkokul	172	3,817	0,220	17,121	0,000
	Ortaokul	89	3,926	0,085		
	Lise	104	3,925	0,152		
	Toplam	365	3,875	0,184		

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile başarı etkenleri alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p < 0,05$ ), demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda çalışılan

okul ortalaması en düşük olan ortaokul öğretmenleriyken (4,420), çalışılan okul ortalaması en yüksek olan lise öğretmenlerdir (4,574). Liderlik ve etkileşim alt boyutunda çalışılan okul ortalaması en düşük olan lise öğretmenleriyken (4,426), çalışılan okul ortalaması en yüksek olan ortaokul öğretmenlerdir (4,498). Samimiyet alt boyutunda çalışılan okul ortalaması en düşük olan ilkokul öğretmenleriyken (3,680), çalışılan okul ortalaması en yüksek olan ortaokul öğretmenlerdir (4,023). Çatışma alt boyutunda çalışılan okul ortalaması en düşük olan ilkokul öğretmenleriyken (1,314), çalışılan okul ortalaması en yüksek olan ortaokul öğretmenlerdir (1,722). Ölçek toplamı alt boyutunda çalışılan okul ortalaması en düşük olan ilkokul öğretmenleriyken (3,817), çalışılan okul ortalaması en yüksek olan ortaokul öğretmenlerdir (3,926).

**Tablo 6.** Kıdem Değişkenine Göre Analiz

		N	Ort.	ss.	F	p
Demokratiklik ve okula adanma	5 yıldan az	42	4,349	0,242	25,978	0,000
	5-10 yıl	141	4,452	0,214		
	10-15 yıl	89	4,596	0,128		
	15 yıldan fazla	93	4,551	0,082		
	Toplam	365	4,500	0,191		
Liderlik ve etkileşim	5 yıldan az	42	4,500	0,000	22,949	0,000
	5-10 yıl	141	4,504	0,123		
	10-15 yıl	89	4,362	0,189		
	15 yıldan fazla	93	4,453	0,104		
	Toplam	365	4,456	0,143		
Başarı etkenleri	5 yıldan az	42	4,089	0,121	131,042	0,000
	5-10 yıl	141	4,605	0,164		
	10-15 yıl	89	4,514	0,127		
	15 yıldan fazla	93	4,280	0,236		
	Toplam	365	4,440	0,250		
Samimiyet	5 yıldan az	42	3,357	0,485	112,513	0,000
	5-10 yıl	141	4,016	0,155		
	10-15 yıl	89	4,230	0,412		

	15 yıldan fazla	93	3,387	0,490		
	Toplam	365	3,832	0,516		
Çatışma	5 yıldan az	42	1,000	0,000	18,696	0,000
	5-10 yıl	141	1,647	0,622		
	10-15 yıl	89	1,742	0,754		
	15 yıldan fazla	93	1,387	0,490		
	Toplam	365	1,530	0,633		
Ölçek toplamı	5 yıldan az	42	3,631	0,150	84,537	0,000
	5-10 yıl	141	3,948	0,130		
	10-15 yıl	89	3,977	0,154		
	15 yıldan fazla	93	3,776	0,142		
	Toplam	365	3,875	0,184		

Öğretmenlerin kıdemleri ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda kıdem ortalaması en düşük olan 5 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerken (4,349), kıdem ortalaması en yüksek olan 10-15 yıl süredir çalışan öğretmenlerdir (4,596). Liderlik ve etkileşim alt boyutunda kıdem ortalaması en düşük olan 10-15 yıl süredir çalışan öğretmenlerken (4,362), kıdem ortalaması en yüksek olan 5-10 yıl süredir çalışan öğretmenlerdir (4,504). Başarı etkenleri alt boyutunda kıdem ortalaması en düşük olan 5 yıldan az süredir çalışan öğretmenlerken (4,089), kıdem ortalaması en yüksek olan 5-10 yıl süredir çalışan öğretmenlerdir (4,605). Samimiyet alt boyutunda kıdem ortalaması en düşük olan 15 yıldan fazla süredir çalışan öğretmenlerken (3,387), kıdem ortalaması en yüksek olan 10-15 yıl süredir çalışan öğretmenlerdir (4,230). Çatışma alt boyutunda kıdem ortalaması en düşük olan 5 yıldan az süreyle çalışan öğretmenlerken (1,000), kıdem ortalaması en yüksek olan 10-15 yıl süredir çalışan öğretmenlerdir (1,742). Ölçek toplamı alt boyutunda kıdem ortalaması en düşük olan 5 yıldan az süreyle çalışan öğretmenlerken (3,631), kıdem ortalaması en yüksek olan 10-15 yıl süredir çalışan öğretmenlerdir (3,977).

### Tartışma Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile ölçek toplamı alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı

etkenleri, samimiyet, çatışma alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Mert ve Özdemir (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul iklimine ilişkin algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmadığını belirlemiştir. Gündoğan ve Koçak (2017) yaptıkları çalışmada öğretmen adaylarının cinsiyetleri ile okul iklimine yönelik düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Keçeli (2022) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul iklimine yönelik algıları arasında anlamlılık bulunmadığını belirlemiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin okuldan beklentileri ve okul iklimine yönelik algıları farklılaşabilmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Avcı (2022) yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin eğitim durumları ile okul iklimine yönelik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesi, eğitim ile ilgili bilgi düzeylerinin yükselmesine ve buna bağlı olarak okul iklimine yönelik algılarının olumlu yönde farklılaşmasına sebep olabilmektedir.

Öğretmenlerin okuttukları sınıfın mevcudu ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Okutulan sınıfın mevcudu ve sınıf içerisinde öğrencilerin demografik yapıları öğretmenlerin çalışmaları sırasında yorgunluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu durum da öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin farklılaşmasına sebep olabilmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ile başarı etkenleri alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Mert ve Özdemir (2019) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin okul türleri ile okul iklimine ilişkin algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmadığını belirlemiştir. Avcı (2022) yapmış olduğu çalışmasında öğretmenlerin eğitim durumları ile okul iklimine yönelik algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmadığını belirlemiştir. Okul türleri öğretmenlerin okul örgütüne uyum sağlamaları konusunda önemlidir. Öğretmenin branşına uygun olacak biçimde, okul içerisindeki ders dağılımı gibi kararlara katılımı ile öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeyleri farklılaşabilmektedir.

Öğretmenlerin kıdemleri ile demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma, ölçek toplamı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Keçeli (2022) yaptığı araştırmada öğretmenlerin hizmet süresi ile okul iklimine ilişkin algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlılık bulunmadığını tespit etmiştir. Avcı (2022) yaptığı araştırmada öğretmenlerin hizmet yılı ile okul iklimine ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu belirlemiştir. Öğretmenlerin kıdem sürelerinin artması, bir yandan öğretmenlerde yorgunluk ve tükenmişlik durumu yaşanmasına sebep olabilirken diğer yandan da öğretmenlerin kuruma alışmalarına ve okul içerisindeki kararlara katılarak okul ikliminin oluşmasında etkili olabilmelerini sağlamaktadır. Bu durum da öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin farklılaşmasına sebep olabilmektedir.

Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinde cinsiyet, eğitim durumu, sınıf mevcudu, okul türü, kıdem gibi değişkenlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesi öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarını olumsuz yönde etkilerken, sınıf mevcudunun fazla olması da okul iklimini algılama konusunda olumsuz etkisinin bulunduğu, İlkokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin daha düşük olduğu, hizmet süresinin ilk yıllarında ve son yıllarına okul iklimine yönelik algı düzeyinin düşmekte olduğu sonucu elde edilmiştir.

Okul içerisinde öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi ile öğretmenlerin bu konudaki algı düzeylerini yükseltecek okul içi düzenlemelerin yapılması yararlı olabilecektir.

Öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarında farklı değişkenler etkili olabilmektedir. Özellikle yakın zamanda yaşanan uzaktan eğitim sürecinde bu yöndeki algı düzeyi farklılaşmış olabilmektedir. Bu düşünceyle yeni yapılacak araştırmalarda öğretmenlerin farklı demografik özellikler ile okul iklimine yönelik algı düzeylerinin incelenmesi yararlı olabilecektir.

### Kaynakça

- Ak, K. (2019). *Okul iklimi ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri enstitüsü, Samsun.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaş ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Avşar, D. (2019). *Okul ikliminin işe yabancılaşma düzeyine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aycan, Z., Kanungo, R. N. Mendonça, M. (2016). *Örgütler ve yönetim*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları
- Aydın, M. (2013). *Eğitimde örgütsel davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Canlı, S., Demirtaş, H., Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elementary Education Online*, 17(4), 1797-1811.
- Çetin, O. I. (2020). *Türkiye’de örgüt kültürü çalışmaları*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Çetinkanat, C. (1998). Öğretmen adayları ve müfettişlerin bakış açısından öğretmen iletişim becerileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(14), 209-221.
- Dağlı, A. (2017). *Örgütsel iklim*. Ankara: Pegem Akademi.

- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul iklimi ile öğretmen performansları arasındaki ilişki*, Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. Ö. & Yılmaz, A. (2019). İşgörenlerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(14), 2698-2716.
- Gündoğan, A., Koçak, A. (2017). Öğretmen adaylarının okul iklimi algıları ile akademik öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 7(3), 639-657.
- Gürsel, M. (2012). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi: kavramlar, süreçler ve uygulamalar*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gürsel, M. (2015). *Örgüt sosyolojisi*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Hoy W. K., Tarter C. J., Kottkamp R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: measuring organizational climate*. Newbury Park, Calif. : Sage Publications
- Hoy, W. K. Hannum, J., Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational climate and student achievement: a parsimonious and longitudinal view. *Journal of School Leadership*, 8(4), 336-359.
- Hoy, W. K., Tarter, J. C., Bliss, J. R. (1990). *Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis*. Educational administration quarterly.
- İnandı, Y. (2017). *Eğitim örgütlerinde İnsan Kaynakları ve Personel Yönetimi. Eğitim, örgüt ve liderlik*. (Editör: Yeliz Çelikten). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kalkan, A. (2013). *Algılanan örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi kuramsal ve görgül bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Keçeli, İ. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin okul iklimi algıları ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, A. (2020). Eğitim İzleme Raporu 2020: Eğitim Ortamları. Eğitim İzleme Reformu Girişimi: <https://www.egitimreformugirisimi.org/egitim-izlemeraporu-2020-egitim-ortamlari/> adresinden 15.10.2022 tarihinde alındı

- Köse, E. K., Karataş, E., Küçükçene, M., Taş, A. (2021). Öğretmen mesleki motivasyonu ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması: Çevrimiçi ve kâğıt kalem uygulamalarının karşılaştırılması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 479-498.
- Lipata, M. I. (2019). School culture and school climate on public elementary schools in the division of Antipolo city. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 9(4), 21139-21144.
- Loukas, A. (2007). What is school climate. *Leadership Compass*, 5(1), 1-3.
- March, J. G., Simon, H. A. (1975). "Örgütsel Davranış". *Örgütler*. (Çeviri Editörü: Ömer Bozkurt & Oğuz Onaran). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Maxwell, T. W., Thomas, A. R. (1991). School climate and school culture. *Journal of Educational Administration*, 29(2), 72-82.
- Mert, A., Özdemir, G. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 8(1).
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2010). *Hoşgeldin öğretmenim*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Sezgin, F. (2020). *Sosyal bir sistem olarak okul*. S. Özdemir, F. Sezgin, & S. Koşar içinde, Eğitim Yönetiminde Kuram ve Uygulama (s. 67-102). Ankara: Pegem Akademi.
- Stevens, C. J., Sanches, K. S. (1999). *Perception of parents and Community Members as a Measure of School Climate. School Climate*. (Editor: H. Jerome Freiberg). London: Falmer Press.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2020). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı: Etkili Okullar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. 6. Baskı. Boston, MA: Pearson.
- Taymaz, H. (2011). *Okul yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TDK, Türk Dil Kurumu Sözlük <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 15.11.2022 tarihinde alındı
- Tuncel, H., Çelikten, Y. (2017). *Etkili Okul ve Değişim. Eğitim, örgüt ve liderlik*. (Editör: Yeliz Çelikten). Konya: Eğitim Yayınevi.

Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık

Uğurlu, C. T. (2017). *Okul yönetimi ve liderlik. Okul yönetimi*. (Editör: Celal Teyyar Uğurlu). Ankara: Anı Yayıncılık.

Yılmaz, K. (2008). *Eğitim yönetiminde değerler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Zepeda, S. J. (2016). *Öğretim Denetimi: Uygulama Araçları ve Kavramlar*. (Çev. A. Balcı ve Ç. Apaydın). Ankara: Pegem Akademi