



## ÖRGÜTSEL İLETİŞİM İKLİMİ VE OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE TESPİTİ

**Ahmet EMERCE**      **Soner ŞAHİN**      **Ramazan GÜNDÜZ**      **Şaban TİMUR**  
Milli Eğitim Bakanlığı      Milli Eğitim Bakanlığı      Milli Eğitim Bakanlığı      Milli Eğitim Bakanlığı  
emercet@gmail.com      soner443@hotmail.com      ramazan4478@hotmail.com      sabantimur25@gmail.com  
0000-0003-0677-7294      0000-0001-9897-7300      0000-0002-1634-644X      0000-0001-7184-6212

### DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND SCHOOL CLIMATE ACCORDING TO TEACHER'S PERCEPTIONS

#### ARAŞTIRMA MAKALESİ

**Özet:** Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iletişim iklimi ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmaktadır. Araştırmanın ifade edilen amacı doğrultusunda nicel araştırma yöntemlerinden “ilişkisel tarama modeli” yöntem olarak seçilmiştir. Araştırmanın evrenini Malatya ilindeki kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluştururken, örneklemini evrendeki kamu okullarında görev yapan öğretmenler arasından “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile belirlenmiş olan toplam 406 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği” ve “Okul İklimi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırmada cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında araştırmada cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmada belirlenen örgütsel iletişim iklimi ve okul iklimi arasındaki yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki dikkate alınarak eğitim ortamlarının ve eğitim paydaşlarının eğitimlerine yönelik düzenlemeler yapılabilir.

**Anahtar Sözcükler:** *Okul İklimi, Örgütsel İletişim İklimi, Öğretmen.*

**Abstract:** In the research, it is aimed to determine the relationship between organizational communication climate and school climate according to teachers' perceptions. In line with the stated purpose of the research, "relational screening model" was chosen as one of the quantitative research methods. The universe of the research is composed of teachers working in public schools in the province of Malatya, while the sample is composed of a total of 406 teachers determined by the "Simple Random Sampling" method from among the teachers working in public schools in the universe. In the study, "Organizational Communication Climate Scale" and "School Climate Scale" were used to collect data. In the study, it was determined that there was a significant difference between teachers' perceptions of the school climate according to the variables of gender, marital status, education level, professional seniority and working time at the school. In addition, it was determined that there was a significant difference between teachers' perceptions of the organizational communication climate according to the variables of gender, marital status, educational status and working time at the school. In addition, in the study, it was determined that there was a high level of positive correlation between teachers' perceptions of organizational communication and school climate. Considering the high level of positive relationship between organizational communication climate and school climate determined in the research, arrangements can be made for the education of educational environments and education stakeholders.

**Keywords:** *School Climate, Organizational Communication Climate, Teacher.*



## GİRİŞ

Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetleri ülkelerin eğitimsel hedeflerine ulaşmada önemli bir güç olan çocukların her yönden donanımlı bir biçimde yetişmelerini hedeflemektedir. Okulların değişen dünyanın getirdiği yeniliklere ve gelişmelere kayıtsız kalmaması için; sürekli bilgi üretilen, okul paydaşlarının beklentilerine cevap verebilen, yeniliklere açık kurumlar olması gereklidir. Hal böyle olunca okulların sahip olduğu örgüt ikliminin önemi daha da ön plana çıkmaktadır. Okulların her biri ortak amaçlara ulaşmak amacıyla kurulmuş kurumlardır. Ancak amaçlarını gerçekleştirirken içlerinde buldukları atmosfer birbirinden farklı olabilir. Bu durum, okulların ayırıcı özelliği olup, iklim olarak adlandırılır (Akbaba ve Erdoğan, 2014; Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2010).

İklim, zaman kavramından bağımsızdır, örgüt çalışanlarının davranışlarına etki eden unsurlardan meydana gelmektedir. Örgütte kabul edilmiş genel kurallar ile kabuller ve yönetilme şeklinin sonucu okul iklimi ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak okul iklimi, okulun bulunduğu çevrede sadece o okula ait özellikleridir, örgütün çalışanlarına ve bulunduğu toplumsal çevreye gösterdiği tavidir (Karadağ, Baloğlu, Korkmaz ve Çalışkan, 2008). Her insanın sahip olduğu kişisel özellikleri gibi okulların da yalnızca kendilerine ait özellikleri, iklimleri vardır. Okulda çalışan herkesin davranışları bu var olan iklimden etkilenir ve o iklimi etkiler, böylelikle bir okulu diğerlerinden farklı kılan özellikler meydana gelir (Şentürk ve Sağnak, 2012).

Bir okulun öğretmenleri ile arasındaki etkileşim, algılama ve okul hakkındaki duygular, okul iklimi olarak kabul edilmektedir (Memduhoğlu ve Şeker, 2010). Dağlı'ya (2018) göre okul iklimi okulun tamamına etki eden duygudur; okuldaki öğrenciler, öğretmenler ve tüm çalışanların tecrübeye dayalı veya kişisel özellikleriyle ilintili olarak, okulun kendisiyle ve okuldaki bireylerle ilgili kendilerini nasıl hissettiklerini ifade eder.

Örgütsel iletişim iklimi, okulun iç çevresinin biçimi ve işleyişi, okulun kişiliğini, öğretmen ve öğrencilerin tutumlarını, eğitim ve öğretim programlarının plan ve uygulama aşamasını etkileyen okul iklimi (Memduhoğlu ve Şeker, 2010) ile birlikte ele alınması gereken önemli bir kavramdır.

Örgüt içindeki dialog ya da farklı bir ifadeyle örgütsel iletişim, sistemlerde oluşan ve kişilerin etkileşimiyle ortaya çıkan iletişim sürecidir (Sabuncuoğlu ve Gümüş, 2016). Örgüt içi iletişim,



belli bir amaca varmak için bir araya gelmiş kişilerin karşılıklı bağımlılık prensibi doğrultusunda örgüt ile bağı bulunan kişi, grup ve diğer örgütlerle ortaya çıkan mesaj alış-verişi olarak açıklanabilir (Tutar, 2003). Kişilerin, bir düzen içerisinde hislerini ve fikirlerini bir anlam ortaya koyacak şekilde paylaşması ve karşı tarafca anlaşılması iletişim sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bireyler için iletişim olmazsa olmazdır ve iletişim olmadan da eylem ve etkinlikler gerçekleştirilemez (Erdoğan, 2011).

Örgütsel iletişimde öncelik örgüte dair kültürün belirlenmiş ölçütlerinin, kuralların, faaliyetlerin karşılıklı etkileşim yoluyla aktarılmasıdır. Örgütün önemli bir unsuru olan bu değerler sisteminin uyumlu bir biçimde işleyebilmesi iletişimin ne ölçüde etkin uygulandığına bağlıdır. Diğer bir durumda örgüt işlevlerini yerine getiremeyecek ve süreç başarıya ulaşmayacaktır. (Tutar ve Yılmaz, 2004). Globalleşme süreci ve bilgi ekonomisi değerlendirildiğinde, şundaki örgütlerinin kompleks bir yapıya sahip oldukları görülmektedir. Bu yüzden örgütsel seviyedeki etkileşimlerin devamlılığın sağlanması, fikir ayrılıkların önlenmesi ve işlevlerin yerine getirilmesi için karşılıklı diaolga ihtiyaç bulunmaktadır (Demirtaş, 2010).

Örgütsel iletişim örgütlerin var olmasını sağlayan ve devam etmesinde rol oynayan en önemli etkenlerden biridir. Tüm örgütsel süreçlerin temelini oluşturmaktadır. İletişimin olmadığı örgütlerde diğer öğeler olmaz ya da bir arada tutulamazlar. Çünkü ortak amacın oluşturulması, örgütteki işgörenlerin amaçtan haberdar edilmesi, işgörenlerin birbirleriyle ya da yöneticileri ile olan ilişkileri, işbirliği içinde çalışabilmeleri, örgütü benimseyerek aidiyet duygusu geliştirmeleri ve motivasyonlarının sağlanmasında iletişim süreci temel ve önemlidir (Kocabaş, 2005; Tulunay, 2010).

Örgütsel iletişim, örgütün faaliyetlerinin yürütülmesinde, yönetim fonksiyonlarının etkin ve doğru bir biçimde işlenmesi için vazgeçilmez bir unsurdur. Örgüt içi iletişimin örgüt hedeflerine ulaşılmasında sahip olduğu vazgeçilmez rol ile diğer örgütsel davranışlar arasındaki etkileşimine istinaden etkinliğinin ve yeterliliğinin ölçülmesinin de bir o kadar ciddi ve önemli bir konu olduğu değerlendirilmektedir (Günay, 2021). Bu değerlendirme yapılan araştırmanın örgütsel iletişim bağlamında çıkış noktasını oluşturmaktadır.



Okul iklimi ve örgütsel iletişim bağlamında yukarıda ifade edilen durumlar örgütler için her iki kavramın da önemli olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Yapılan araştırmada okul iklimi ve örgütsel iletişim iklimi okul bağlamında öğretmenlerin görüşlerine göre ele alınarak alanyazına önemli bir katkının sunulmuş olduğu söylenebilir.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmada, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iletişim ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amacın yanında araştırmada örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin öğretmen algılarının çeşitli değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemekte amaçlanmıştır. Araştırmanın ifade edilen amaçları doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
7. Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelindeki araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri saptamak ve

neden-sonuç ile ilgili ipuçlarına ulaşma hedefine hizmet etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

## Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Malatya ilinde buluna kamu okullarında görev yapan 13.372 öğretmen oluşturmaktadır (<https://malatya.meb.gov.tr/>). Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan öğretmenler arasından “Basit Seçkisiz Örnekleme” yöntemi ile tespit edilmiş toplam 406 gönüllü öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek için örneklem hesaplama formülüne göre yapılan hesaplamalar neticesinde 0,05 örneklem hatası (%95 güven oranı) ile örneklem büyüklüğü 13.372 kişilik evren için 374 olarak hesaplanmıştır. Erişilen 406 öğretmen örneklemin yeterli büyüklükte başka bir ifade ile evreni temsil ettiği kabul edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Anderson, 1990; akt. Balcı, 2018; Çıngı, 1994; akt. Büyüköztürk vd., 2020).

**Tablo 1.**

*Araştırmaya Katılım Öğretmenlere Ait Demografik Bilgiler*

		<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	201	49,5
	Erkek	205	50,5
<b>Medeni Durum</b>	Evli	238	58,6
	Bekâr	168	41,4
<b>Öğrenim Durumu</b>	Lisans	364	89,7
	Lisansüstü	42	10,3
<b>Çalışma Süresi</b>	5 ve altı	152	37,4
	6-10 yıl	144	35,5
	11 yıl ve üzeri	110	27,1
<b>Mesleki Kıdem</b>	5 ve altı	123	30,3
	6-10 yıl	124	30,5
	11-15 yıl	70	17,2
	16-20 yıl	46	11,3
	21 yıl ve üzeri	43	10,6
<b>Toplam</b>		<b>406</b>	<b>100</b>



Araştırmaya katılım gösteren 406 öğretmenin %49.5'i kadın (n=201), %50.5'i erkek (n=205); %58.6'sı evli (n=238), %41.4'ü bekar (n=168); %89.7'si lisans (n=364), %10.3'ü lisansüstü (n=42) mezunu, %37.4'ü 5 yıl ve altı süre aynı okulda çalıştığı (n=152), %35.5'i 6-10 yıl arası aynı okulda çalıştığı (n=144), %27.1'i 11 yıl ve üzeri aynı okulda çalıştığı (n=110); %30.3'ü 5 yıl ve altı mesleki kıdeme (n=123), %30.5'i 6-10 yıl arası mesleki kıdeme (n=124), %17.2'si 11-15 yıl arası mesleki kıdeme (n=70), %11.3'ü 16-20 yıl arası mesleki kıdeme (n=46), %10.6'sı ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme (n=43) sahiptir.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarını öğrenmek için “Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği”, okul iklimine ilişkin algılarını öğrenmek için “Okul İklimi Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

*Okul İklimi Ölçeği:* Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilen ölçek, 23 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert yapısına sahiptir. Ölçeğin “1, 2, 3, 4, 5 ve 6.” maddeleri demokratiklik ve okula adanma alt boyutunda, “7, 8, 9, 10, 11 ve 12.” maddeleri liderlik ve etkileşim alt boyutunda, “13, 14, 15, 16.” maddeleri başarı etkenleri alt boyutunda, “17, 18 ve 19.” maddeleri samimiyet alt boyutunda, “20, 21, 22 ve 23.” maddeleri çatışma alt boyutunda yer almaktadır. Çatışma alt boyutunda yer alan maddeler ters puanlanmıştır.

Ölçek geliştirme sürecinde Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) ölçeğin cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin “demokratiklik ve okula adanma” alt boyutunda “.90”, “liderlik ve etkileşim” alt boyutunda “.89”, “başarı etkenleri” alt boyutunda “.75”, “samimiyet” alt boyutunda “.85”, “çatışma” alt boyutunda “.73” olarak saptanmıştır. Ayrıca yazarlar demokratiklik ve okula adanma” alt boyutunun toplam varyansın %17.2'sini, liderlik ve etkileşim” alt boyutunun toplam varyansın %16.6'sını, “başarı etkenleri” alt boyutunun toplam varyansın %11.7'sini, “samimiyet” alt boyutunun toplam varyansın %11.2'sini, “çatışma” alt boyutunun toplam varyansın %10.8'ini açıkladığını belirlemişlerdir. Gerçekleştirilen DFA sonucunda ölçeğin uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu saptanmıştır.



Okul iklimi ölçeğinin yapılan çalışmada hesaplanan cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli açısından “.90”, alt boyutları açısından “demokratiklik ve okula adanma” alt boyutunda “.97”, “liderlik ve etkileşim” alt boyutunda “.93”, “başarı etkenleri” alt boyutunda “.90”, “samimiyet” alt boyutunda “.94”, “çatışma” alt boyutunda “.96” olarak saptanmıştır.

*Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği:* Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş (2021) tarafından geliştirilen ölçek, 30 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert yapısına sahiptir. Ölçeğin “1, 2, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 28 ve 29.” maddeleri “yönetici kaynaklı iletişim iklimi” alt boyutunda, “3, 6, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 24, 25, 26, 27 ve 30.” maddeleri “çalışan kaynaklı iletişim iklimi” alt boyutunda yer almaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçek geliştirme sürecinde Eryılmaz Ballı ve Tulunay Ateş (2021) ölçeğin cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli açısından “.96”, alt boyutları açısından “yönetici kaynaklı iletişim iklimi” alt boyutunda “.96”, “çalışan kaynaklı iletişim iklimi” alt boyutunda “.94” olarak saptanmıştır. Ayrıca yazarlar ölçeğin 16 maddeden oluşan ilk boyutunun toplam varyansın %33.8’ini, ikinci boyutun ise toplam varyansın %26,3’ünü açıkladığını belirlemişlerdir. Gerçekleştirilen DFA sonucunda ölçeğin uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu saptanmıştır.

Örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin yapılan çalışmada hesaplanan cronbach alfa iç tutarlık katsayıları ölçeğin geneli açısından “.98”, alt boyutları açısından “yönetici kaynaklı iletişim iklimi” alt boyutunda “.96”, “çalışan kaynaklı iletişim iklimi” alt boyutunda “.98” olarak saptanmıştır.

## **Verilerin Analizi**

Araştırmanın verileri analize başlamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Bu kapsamda verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmış ve erişilen değerlerin “ $\pm 1.5$ ” aralığında olmasından dolayı normal dağılım gösterdiği (Tabachnick ve Fidell, 2013; akt. Göçer, 2020) değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeden dolayı araştırma verilerinin analizinde parametrik testlerin kullanılmıştır. Araştırmada parametrik testlerden “İlişkisiz Örneklemeler t-Testi”, “ANOVA” ve “Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizi neticesinde korelasyon katsayısı “0,70” den büyükse yüksek düzeyde ilişki “0,30 - 0,70” arasında ise orta düzeyde ilişki, “0,30” dan küçükse düşük düzeyde ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2020). Ayrıca araştırmada betimsel istatistiki yöntemlerden aritmetik ortalama



hesaplamaları yapılırken örgütsel iletişim iklimi için “1,00-1,79: Kesinlikle Katılmıyorum”, “1,80-2,59: Katılmıyorum”, “2,60-3,39: Orta Derecede Katılıyorum”, “3,40-4,19: Katılıyorum”, “4,20-5,00: Kesinlikle Katılıyorum”, okul iklimi için “1,00-1,79: Hiçbir Zaman”, “1,80-2,59: Nadiren”, “2,60-3,39: Bazen”, “3,40-4,19: Çoğunlukla”, “4,20-5,00: Her Zaman” aralığı ölçüt olarak alınmıştır.

## BULGULAR

### Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Düzeyine Ait Bulgular

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları hangi düzeydedir?” problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 2.**

*Okul İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Düzeyine İlişkin Veriler*

Boyutlar	$\bar{x}$	SS
Demokratiklik ve Okula Adanma	4.15	.830
Liderlik ve Etkileşim	4.09	.795
Başarı Etkenleri	4.14	.801
Samimiyet	4.13	.798
Çatışma	1.69	.684
Okul İklimi Genel	3.70	.531

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin okul iklimine ait algılarının okul iklimine ilişkin ölçeğin “Demokratiklik ve Okula Adanma” (Ort.=4.15), “Liderlik ve Etkileşim” (Ort.=4.09), “Başarı Etkenleri” (Ort.=4.14) ve “Samimiyet” (Ort.=4.13) boyutlarında çoğunlukla, “Çatışma” boyutunda (Ort.=1.69) ise hiçbir zaman düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin okul iklimine ait algı puanlarının genel ortalamasının da “Çoğunlukla (Ort.=3.70)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 3.**

*Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Düzeyine İlişkin Veriler*

Boyutlar	$\bar{x}$	SS
----------	-----------	----



Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	4.25	.650
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	4.26	.717
Örgütsel İletişim İklimi Genel	4.26	.678

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ait algılarının örgütsel iletişim iklimine ilişkin ölçeğin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” boyutunda “Kesinlikle Katılıyorum (Ort.=4.25)”, Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” boyutunda “Kesinlikle Katılıyorum (Ort.=4.26)”, düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ait algı puanlarının genel ortalamasının da “Kesinlikle Katılıyorum (Ort.=4.26)” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

### Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Okuldaki Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 4.**

*Okul İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	Sh $\bar{x}$	$t^{\text{Testi}}$		
						t	Sd	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	Kadın	201	3.95	.775	.054	-4.855	404	.00
	Erkek	205	4.34	.840	.058			
Liderlik Ve Etkileşim	Kadın	201	3.92	.759	.053	-4.535	404	.00
	Erkek	205	4.27	.793	.055			
Başarı Etkenleri	Kadın	201	4.06	.784	.055	-2.017	404	.04
	Erkek	205	4.22	.811	.056			
Samimiyet	Kadın	201	4.03	.783	.055	-2.407	404	.01
	Erkek	205	4.22	.803	.056			
Çatışma	Kadın	201	1.69	.672	.047	.109	404	.91
	Erkek	205	1.68	.697	.048			
Okul İklimi Genel	Kadın	201	3.58	.505	.035	-4.745	404	.00
	Erkek	205	3.82	.530	.037			

Tablo 4’te okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan ilişkisiz örneklem t-Testi sonuçları

görülmektedir. Ölçeğin “Demokratiklik ve Okula Adanma” ( $t_{(404)} = -4.855$ ;  $p=.00$ ), “Liderlik ve Etkileşim” ( $t_{(404)} = -4.535$ ;  $p=.00$ ), “Başarı Etkenleri” ( $t_{(404)} = -2.017$ ;  $p=.04$ ), “Samimiyet” ( $t_{(404)} = -2.407$ ;  $p=.01$ ) alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde ( $t_{(404)} = -4.745$ ;  $p=.00$ ) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<.05$ ). “Çatışma” alt boyutunda ( $t_{(404)} = .109$ ;  $p=.91$ ) ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılığın bulunduğu boyutlarda belirlenen anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır ( $Ort_{.erkek} > Ort_{.kadın}$ ).

**Tablo 5.**

*Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyet Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	$t$ Testi		
						t	Sd	p
Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	Kadın	201	4.12	.624	.044	-4.210	404	.00
	Erkek	205	4.38	.649	.045			
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	Kadın	201	4.13	.688	.048	-3.765	404	.00
	Erkek	205	4.39	.723	.050			
Örgütsel İletişim İklimi Genel	Kadın	201	4.12	.650	.045	-4.014	404	.00
	Erkek	205	4.39	.680	.047			

Tablo 5’te örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyete göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan ilişkisiz örneklem t-Testi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)} = -4.210$ ;  $p=.00$ ), “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)} = -3.765$ ;  $p=.00$ ) alt boyutlarında ve örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin genelinde ( $t_{(404)} = -4.014$ ;  $p=.00$ ) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<.05$ ). Belirlenen anlamlı farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır ( $Ort_{.erkek} > Ort_{.kadın}$ ).

### **Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Analiz Bulguları**

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 6.***Okul İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durum Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t-Testi		
						t	Sd	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	Evli	238	4.03	.799	.051	-3.302	404	.00
	Bekâr	168	4.31	.849	.065			
Liderlik ve Etkileşim	Evli	238	4.00	.778	.050	-2.815	404	.00
	Bekâr	168	4.23	.802	.061			
Başarı Etkenleri	Evli	238	4.08	.794	.051	-1.633	404	.10
	Bekâr	168	4.21	.806	.062			
Samimiyet	Evli	238	4.06	.797	.051	-2.079	404	.03
	Bekâr	168	4.22	.790	.061			
Çatışma	Evli	238	1.69	.685	.044	-.005	404	.99
	Bekâr	168	1.69	.686	.052			
Okul İklimi Genel	Evli	238	3.63	.517	.033	-3.291	404	.00
	Bekâr	168	3.80	.536	.041			

Tablo 6’da, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin medeni duruma göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan ilişkisiz örneklem t-Testi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutunda ( $t_{(404)} = -3.302$ ;  $p=.00$ ), “Liderlik ve Etkileşim” boyutunda ( $t_{(404)} = -2.815$ ;  $p=.00$ ), “Samimiyet” boyutunda ( $t_{(404)} = -2.079$ ;  $p=.03$ ) alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde ( $t_{(404)} = -3.291$ ;  $p=.00$ ) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<.05$ ). “Başarı Etkenleri” ( $t_{(404)} = -1.633$ ;  $p=.10$ ) ve “Çatışma” ( $t_{(404)} = -.005$ ;  $p=.99$ ) alt boyutlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>.05$ ). Anlamlı farklılığın bulunduğu boyutlarda belirlenen anlamlı farklılığın bekar öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır ( $Ort.bekar > Ort.evli$ ).

**Tablo 7.***Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Durum Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t-Testi		
						t	Sd	p
Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	Evli	238	4.16	.637	.041	-3.284	404	.00
	Bekâr	168	4.37	.650	.050			
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	Evli	238	4.17	.704	.045	-3.042	404	.00
	Bekâr	168	4.39	.718	.055			
Örgütsel İletişim İklimi Genel	Evli	238	4.17	.664	.043	-3.177	404	.00
	Bekâr	168	4.38	.678	.052			

Tablo 7’de, örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin medeni duruma göre anlamı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan ilişkisiz örneklem t-Testi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)} = -3.284$ ;  $p=.00$ ), “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)} = -3.042$ ;  $p=.00$ ) alt boyutlarında ve örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin genelinde ( $t_{(404)} = -3.177$ ;  $p=.00$ ) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<.05$ ). Belirlenen anlamlı farklılığın bekar öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır ( $Ort_{.bekar} > Ort_{.evli}$ ).

### Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 8.**

*Okul İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$	$t$ Testi		
						t	Sd	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	Lisans	364	4.18	.805	.042	2.018	404	.04
	Lisansüstü	42	3.86	.993	.153			
Liderlik Ve Etkileşim	Lisans	364	4.13	.765	.040	2.028	404	.04
	Lisansüstü	42	3.81	.985	.152			
Başarı Etkenleri	Lisans	364	4.17	.783	.041	2.758	404	.00
	Lisansüstü	42	3.82	.889	.137			
Samimiyet	Lisans	364	4.18	.790	.041	4.342	404	.00
	Lisansüstü	42	3.63	.697	.107			
Çatışma	Lisans	364	1.65	.669	.035	-3.007	404	.00
	Lisansüstü	42	1.98	.752	.116			
Okul İklimi Genel	Lisans	364	3.73	.513	.026	2.400	404	.02
	Lisansüstü	42	3.48	.633	.097			

Tablo 8’de, okul iklimi ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan ilişkisiz örneklem t-Testi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin “Demokratiklik ve Okula Adanma” ( $t_{(404)} = 2.018$ ;  $p=.04$ ), “Liderlik ve Etkileşim” ( $t_{(404)} = 2.028$ ;  $p=.04$ ), “Başarı Etkenleri” ( $t_{(404)} = 2.758$ ;  $p=.00$ ), “Samimiyet”

( $t_{(404)} = 4.342$ ;  $p=.00$ ), “Çatışma” ( $t_{(404)} = -3.007$ ;  $p=.00$ ) alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde ( $t_{(404)} = 2.400$ ;  $p=.02$ ) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<.05$ ). Ölçeğin bütün boyutlarında belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır ( $\bar{X}_{\text{lisans}} > \bar{X}_{\text{lisansüstü}}$ ).

**Tablo 9.**

*Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	SS	$Sh_{\bar{x}}$	$t$ Testi		
						t	Sd	p
Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	Lisans	364	4.28	.639	.033	2.959	404	.00
	Lisansüstü	42	3.97	.682	.105			
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	Lisans	364	4.30	.702	.036	2.916	404	.00
	Lisansüstü	42	3.96	.781	.120			
Örgütsel İletişim İklimi Genel	Lisans	364	4.29	.665	.034	2.955	404	.00
	Lisansüstü	42	3.97	.725	.111			

Tablo 9’da, örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan ilişkisiz örneklem t-Testi sonuçları görülmektedir. Ölçeğin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)} = 2.959$ ;  $p=.00$ ), “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)} = 2.916$ ;  $p=.00$ ) alt boyutlarında ve örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin genelinde ( $t_{(404)} = 2.955$ ;  $p=.00$ ) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $p<.05$ ). Belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenler lehine olduğu anlaşılmaktadır ( $\bar{X}_{\text{lisans}} > \bar{X}_{\text{lisansüstü}}$ ).

### **Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Analiz Bulguları**

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 10.***Okul İklimine İlişkin Öğretmen Algularının Mesleki Kıdem Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	$f$ $\bar{x}$ ve $SS$ Değerleri				ANOVA Verileri				
		n	$\bar{x}$	Ss	$Sh_{\bar{x}}$	Var. K.	KT	KO	F	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	1. 1-5	123	4.27	.643	.057	G.Arası	13.590	3.397		
	2. 6-10	124	3.97	.914	.082	G. İçi	266.053	.663		.00
	3. 11-15	70	4.25	.797	.095	Toplam	279.643		5.121	1>2
	4. 16-20	46	3.86	1.028	.151					5>2
	5. 21 ve üstü	43	4.44	.712	.108					5>4
	Toplam	406	4.15	.830	.041					
Liderlik ve Etkileşim	1. 1-5	123	4.23	.641	.057	G.Arası	12.807	3.202		
	2. 6-10	124	3.90	.897	.080	G. İçi	243.297	.607		.00
	3. 11-15	70	4.16	.738	.088	Toplam	256.104		5.277	1>2
	4. 16-20	46	3.89	.960	.141					5>2
	5. 21 ve üstü	43	4.38	.595	.090					5>4
	Toplam	406	4.09	.795	.039					
Başarı Etkenleri	1. 1-5	123	4.23	.682	.061	G.Arası	5.234	1.309		
	2. 6-10	124	4.01	.914	.082	G. İçi	254.747	.635		
	3. 11-15	70	4.22	.652	.078	Toplam	259.982		2.060	.08
	4. 16-20	46	3.98	.941	.138					
	5. 21 ve üstü	43	4.26	.782	.119					
	Toplam	406	4.14	.801	.039					
Samimiyet	1. 1-5	123	4.23	.656	.059	G.Arası	5.240	1.310		
	2. 6-10	124	4.04	.963	.086	G. İçi	252.841	.631		
	3. 11-15	70	4.25	.645	.077	Toplam	258.081		2.078	.08
	4. 16-20	46	3.92	.832	.122					
	5. 21 ve üstü	43	4.10	.788	.120					
	Toplam	406	4.13	.798	.039					
Çatışma	1. 1-5	123	1.58	.657	.059	G.Arası	4.290	1.072		
	2. 6-10	124	1.79	.699	.062	G. İçi	185.574	.463		
	3. 11-15	70	1.61	.596	.071	Toplam	189.864		2.317	.06
	4. 16-20	46	1.84	.786	.115					
	5. 21 ve üstü	43	1.63	.692	.105					
	Toplam	406	1.69	.684	.033					
Okul İklimi Genel	1. 1-5	123	3.78	.405	.036	G.Arası	4.733	1.183		
	2. 6-10	124	3.59	.622	.055	G. İçi	109.808	.274		.00
	3. 11-15	70	3.76	.472	.056	Toplam	114.541		4.321	1>2
	4. 16-20	46	3.55	.650	.095					5>2
	5. 21 ve üstü	43	3.86	.425	.064					5-4
	Toplam	406	3.70	.531	.026					



Tablo 10’da mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okul iklimine ait algılarının okul iklimi ölçeğinin “Demokratiklik ve Okula Adanma”, “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık gösterdiği ( $p<.05$ ) belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algı puanlarının geneli açısından da anlamlı bir farklılığın olduğu ( $p<.05$ ) belirlenmiştir. Belirlenen anlamlı farklılık Tukey HSD testi verilerine göre “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutunda mesleki kıdemi 1-5 yıl olan ( $\bar{X}=4.27$ ) öğretmenler ile 6-10 yıl ( $\bar{X}=3.97$ ) ve 16-20 yıl olan ( $\bar{X}=3.86$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri 1-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, 6-10 ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlere göre “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutuna daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Bu veri mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin “Demokratiklik ve Okula Adanma” konusunda okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir. Ayrıca “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılık mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=4.44$ ) öğretmenler ile 6-10 ( $\bar{X}=3.97$ ) ve 16-20 yıl olan ( $\bar{X}=3.86$ ) olan öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlere göre “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutuna daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Bu veri mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “Demokratiklik ve Okula Adanma” konusunda okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

“Liderlik ve Etkileşim” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık mesleki kıdemi 1-5 yıl olan ( $\bar{X}=4.23$ ) öğretmenler ile 6-10 yıl olan ( $\bar{X}=3.90$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutuna daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Bu veri mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin “Liderlik ve Etkileşim” konusunda okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir. Ayrıca “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılık mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=4.38$ ) öğretmenler ile 6-10 ( $\bar{X}=3.90$ ) ve 16-20 yıl arası ( $\bar{X}=3.89$ ) olan öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlere göre “Liderlik ve Etkileşim” boyutuna daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Bu veri mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “Liderlik ve Etkileşim” konusunda okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algı puanlarının genel ortalamasına göre, mesleki kıdemi 1-5 yıl olan ( $\bar{X}=3.78$ ) öğretmenler ile mesleki kıdemi 6-10 yıl olan ( $\bar{X}=3.59$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre okul iklimine ilişkin algılarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu veri mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir. Ayrıca öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algı puanlarının genel ortalamasına göre belirlenen anlamlı farklılık mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=3.86$ ) öğretmenler ile 6-10 ( $\bar{X}=3.59$ ) ve 16-20 yıl arası ( $\bar{X}=3.55$ ) olan öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi 6-10 ve 16-20 yıl arası olan öğretmenlere göre okul iklimine ilişkin algılarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu veri mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

**Tablo 11.**

*Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmen Algularının Mesleki Kıdem Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Mesleki Kıdem	$f$ $\bar{x}$ ve $SS$ Değerleri					ANOVA Verileri			
		n	$\bar{x}$	Ss	$Sh_{\bar{x}}$	Var. K.	KT	KO	F	p
Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	1. 1-5	122	4.27	.636	.057	G.Arası	2.632	.658	1.564	.18
	2. 6-10	124	4.15	.655	.058	G. İçi	168.706	.421		
	3. 11-15	70	4.37	.593	.070	Toplam	171.338			
	4. 16-20	48	4.22	.815	.117					
	5. 21 ve üstü	42	4.32	.526	.081					
	Toplam	406	4.25	.650	.032					
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	1. 1-5	122	4.29	.693	.062	G.Arası	3.520	.880	1.720	.14
	2. 6-10	124	4.15	.733	.065	G. İçi	205.177	.512		
	3. 11-15	70	4.41	.626	.074	Toplam	208.698			
	4. 16-20	48	4.22	.922	.133					
	5. 21 ve üstü	42	4.33	.578	.089					
	Toplam	406	4.26	.717	.035					
Örgütsel İletişim İklimi Genel	1. 1-5	122	4.28	.659	.059	G.Arası	3.023	.756	1.655	.16
	2. 6-10	124	4.15	.687	.061	G. İçi	183.163	.457		
	3. 11-15	70	4.39	.604	.072	Toplam	186.187			
	4. 16-20	48	4.22	.862	.124					
	5. 21 ve üstü	42	4.33	.547	.084					
	Toplam	406	4.26	.678	.033					



Tablo 11’de, öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere yapılan tek yönlü varyans analizi verileri görülmektedir. Veriler incelendiğinde örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” ( $t_{(404)}=1.564$ ;  $p=.18$ ) ve “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutlarında ( $t_{(404)} = 1.720$ ;  $p=.18$ ) öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ( $p>.05$ ) anlaşılmaktadır. Ayrıca veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin genelinde de ( $t_{(404)} = 1.655$ ;  $p=.16$ ) algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ( $p>.05$ ) anlaşılmaktadır.

### Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmenlerin Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Analiz Bulguları

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

**Tablo 12.**

*Okul İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Çalışma Süresi	$f \bar{x}$ ve $SS$ Değerleri				ANOVA Verileri				
		n	$\bar{x}$	Ss	$Sh_{\bar{x}}$	Var. K.	KT	KO	F	p
Demokratiklik ve Okula Adanma	1. 5 yıl ve altı	152	4.20	.691	.056	G.Arası	6.442	3.221	4.751	.00 3>2
	2. 6-10	144	3.98	.941	.078	G. İçi	273.201	.678		
	3. 11 yıl ve +	110	4.29	.825	.078	Toplam	279.643			
	Toplam	406	4.15	.830	.041					
Liderlik Ve Etkileşim	1. 5 yıl ve altı	152	4.14	.684	.055	G.Arası	7.096	3.548	5.742	.00 1>2 3>2
	2. 6-10	144	3.93	.913	.076	G. İçi	249.008	.618		
	3. 11 yıl ve +	110	4.25	.735	.070	Toplam	256.104			
	Toplam	406	4.09	.795	.039					
Başarı Etkenleri	1. 5 yıl ve altı	152	4.20	.729	.059	G.Arası	2.406	1.203	1.882	.15
	2. 6-10	144	4.03	.909	.075	G. İçi	257.576	.639		
	3. 11 yıl ve +	110	4.18	.735	.070	Toplam	259.982			
	Toplam	406	4.14	.801	.039					
Samimiyet	1. 5 yıl ve altı	152	4.14	.698	.056	G.Arası	1.440	.720	1.131	.32

	2. 6-10	144	4.05	.951	.079	G. İçi	256.641	.637	
	3. 11 yıl ve +	110	4.20	.699	.066	Toplam	258.081		
	Toplam	406	4.13	.798	.039				
Çatışma	1. 5 yıl ve altı	152	1.62	.675	.054	G.Arası	1.705	.852	
	2. 6-10	144	1.77	.701	.058	G. İçi	188.159	.467	1.825 .16
	3. 11 yıl ve +	110	1.66	.670	.063	Toplam	189.864		
	Toplam	406	1.69	.684	.033				
Okul İklimi Genel	1. 5 yıl ve altı	152	3.73	.441	.035	G.Arası	2.442	1.221	
	2. 6-10	144	3.60	.633	.052	G. İçi	112.099	.278	4.390 .01
	3. 11 yıl ve +	110	3.79	.481	.045	Toplam	114.541		
	Toplam	406	3.70	.531	.026				3>2

Tablo 12 incelendiğinde görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin okul iklimine ait algılarının okul iklimi ölçeğinin “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği ( $p<.05$ ) belirlenmiştir. Tukey HSD testi verilerine göre “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık,

- Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=4.27$ ) öğretmenler ile 6-10 yıl arası olan ( $\bar{X}=3.97$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutuna daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “Demokratiklik ve Okula Adanma” konusunda okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

“Liderlik ve Etkileşim” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık,

- Çalışma süresi 6-10 yıl arası ( $\bar{X}=3.93$ ) öğretmenler ile çalışma süresi 11 yıl ve üzeri ( $\bar{X}=4.25$ ) ile 5 yıl ve altı olan ( $\bar{X}=4.14$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin, çalışma süresi 11 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı olan öğretmenlere göre “Liderlik ve Etkileşim” boyutuna daha fazla katıldıklarını göstermektedir. Bu veri çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin, 11 yıl ve üzeri ile 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip öğretmenlere göre, “Liderlik ve Etkileşim” konusunda okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algı puanlarının genel ortalamasına göre belirlenen anlamlı farklılık,

- Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=3.79$ ) öğretmenler ile çalışma süresi 6-10 yıl arası olan ( $\bar{X}=3.60$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre okul iklimine ilişkin algılarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okul iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

**Tablo 13.**

*Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yapılan Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Ait Analiz Verileri*

Boyutlar	Çalışma Süresi	$f$ $\bar{x}$ ve $SS$ Değerleri				ANOVA Verileri				
		n	$\bar{x}$	Ss	$Sh_{\bar{x}}$	Var. K.	KT	KO	F	p
Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	1. 5 yıl ve altı	152	4.23	.638	.051	G.Arası	4.369	2.184	5.272	.00 3>2
	2. 6-10	144	4.15	.663	.055	G. İçi	166.970	.414		
	3. 11 yıl ve +	110	4.41	.624	.059	Toplam	171.338			
	Toplam	406	4.25	.650	.032					
Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	1. 5 yıl ve altı	152	4.26	.700	.056	G.Arası	4.337	2.168	4.276	.01 3>2
	2. 6-10	144	4.16	.743	.061	G. İçi	204.361	.507		
	3. 11 yıl ve +	110	4.42	.685	.065	Toplam	208.698			
	Toplam	406	4.26	.717	.035					
Örgütsel İletişim İklimi Genel	1. 5 yıl ve altı	152	4.24	.663	.053	G.Arası	4.349	2.174	4.819	.00 3>2
	2. 6-10	144	4.15	.696	.058	G. İçi	181.838	.451		
	3. 11 yıl ve +	110	4.41	.649	.061	Toplam	186.187			
	Toplam	406	4.26	.678	.033					

Tablo 13 incelendiğinde görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ait algılarının örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği ( $p<.05$ ) belirlenmiştir. Tukey HSD testi verilerine göre “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” boyutunda belirlenen anlamlı farklılık,

- Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=4.41$ ) öğretmenler ile 6-10 yıl arası olan ( $\bar{X}=4.15$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin,



çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” boyutunda örgütsel iletişim iklimi algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” konusunda örgütsel iletişim iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

“Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılık,

- Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=4.42$ ) öğretmenler ile 6-10 yıl arası olan ( $\bar{X}=4.16$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” boyutunda örgütsel iletişim iklimi algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” konusunda örgütsel iletişim iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algı puanlarının genel ortalamasına göre belirlenen anlamlı farklılık,

- Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan ( $\bar{X}=4.41$ ) öğretmenler ile 6-10 yıl arası olan ( $\bar{X}=4.15$ ) öğretmenler arasındadır ( $p<.05$ ). Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre örgütsel iletişim iklimine ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu veri çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını göstermektedir.

## **Okul İklimi ve Örgütsel İletişim İklimine İlişkin Öğretmen Alguları Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Bulguları**

Çalışmanın “Öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin alguları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemi için yapılan analizler neticesinde erişilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

### **Tablo 14.**

*Öğretmenlerin Örgütsel İletişim İklimi Ve Okul İklimi Alguları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Verileri*

Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi	Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi	Örgütsel İletişim İklimi Genel
-----------------------------------	----------------------------------	--------------------------------

Demokratiklik ve Okula Adanma	r	.687**	.704**	.699**
	p	.00	.00	.00
Liderlik ve Etkileşim	r	.666**	.680**	.677**
	p	.00	.00	.00
Başarı Etkenleri	r	.736**	.765**	.754**
	p	.00	.00	.00
Samimiyet	r	.727**	.742**	.739**
	p	.00	.00	.00
Çatışma	r	-.765**	-.784**	-.779**
	p	.00	.00	.00
Okul İklimi Genel	r	.704**	.722**	.717**
	p	.00	.00	.00

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları arasında ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Tablo 14'teki bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algı düzeyleri arasında yönü pozitif, düzeyi yüksek olan anlamlı bir ilişki olduğu ( $r = .717$ ;  $p = .00$ ) belirlenmiştir. Boyutlar bağlamında korelasyon verileri incelendiğinde okul iklimi ölçeğinin;

- “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi orta, yönü pozitif ( $r = .687$ ;  $p = .00$ ),
- “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r = .704$ ;  $p = .00$ ),
- “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Örgütsel İletişim İklimi Genel” alt boyutu arasında düzeyi orta, yönü pozitif ( $r = .699$ ;  $p = .00$ ),
- “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi orta, yönü pozitif ( $r = .666$ ;  $p = .00$ ),
- “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi orta, yönü pozitif ( $r = .680$ ;  $p = .00$ ),
- “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Örgütsel İletişim İklimi Genel” alt boyutu arasında düzeyi orta, yönü pozitif ( $r = .677$ ;  $p = .00$ ),

- “Başarı Etkenleri” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .736$ ;  $p= .00$ ),
- “Başarı Etkenleri” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .765$ ;  $p= .00$ ),
- “Başarı Etkenleri” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Örgütsel İletişim İklimi Genel” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .754$ ;  $p= .00$ ),
- “Samimiyet” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .727$ ;  $p= .00$ ),
- “Samimiyet” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .742$ ;  $p= .00$ ),
- “Samimiyet” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Örgütsel İletişim İklimi Genel” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .739$ ;  $p= .00$ ),
- “Çatışma” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü negatif ( $r= -.765$ ;  $p= .00$ ),
- “Çatışma” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü negatif ( $r= -.784$ ;  $p= .00$ ),
- “Çatışma” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Örgütsel İletişim İklimi Genel” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü negatif ( $r= -.779$ ;  $p= .00$ ),
- “Okul İklimi Genel” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .704$ ;  $p= .00$ ),
- “Okul İklimi Genel” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .722$ ;  $p= .00$ ),
- “Okul İklimi Genel” alt boyutu ile örgütsel iletişim iklimi ölçeğinin “Örgütsel İletişim İklimi Genel” alt boyutu arasında düzeyi yüksek, yönü pozitif ( $r= .717$ ;  $p= .00$ ) anlamlı bir ilişki vardır.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının “Çoğunlukla”, düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının iyi durumda olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Bayram ve Alpay (2012), Köse, (2015), Korkmaz ve Ada (2019),



Sertel (2019), Tepe ve Yılmaz (2020), İlkin (2022), Sertel ve Karadağ (2022) da yaptıkları çalışmalarda okul iklimine ilişkin öğretmen algılarının iyi durumda olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durum araştırma kapsamında katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda açık iklim varlığının mevcut olduğunun kanıtı olarak kabul edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ait algılarının okul iklimine ilişkin ölçeğin “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutunda en yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu ile örtüşecek bir biçimde Bayram ve Alpay (2012), Korkmaz ve Ada (2019), Tepe ve Yılmaz (2020) ile İlkin (2022) de yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin okul iklimi algılarını “Demokratiklik ve Okula Adanma” boyutunda en yüksek seviyede olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ait algılarının okul iklimine ilişkin ölçeğin “Çatışma” boyutunda ise en düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu ile örtüşecek bir biçimde Korkmaz ve Ada (2019) ile Tepe ve Yılmaz (2020) da yaptıkları çalışmada öğretmenlerin okul iklimi algılarını “Çatışma” boyutunda en düşük seviyede olduğunu belirlemişlerdir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının “Kesinlikle Katılıyorum”, düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algı düzeylerinin çok iyi olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Yetim (2010), Bayirli (2012), Yıldız (2013), Çanak ve Avcı (2016), Burunsuzoğlu (2019), Akman (2021) da yaptıkları çalışmalarda örgütsel iletişim iklimine ilişkin öğretmen algılarının iyi durumda olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durum araştırma kapsamında katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda iyi bir iletişim atmosferinin mevcut olduğunun kanıtı olarak kabul edilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının cinsiyete göre “Demokratiklik ve Okula Adanma”, “Liderlik ve Etkileşim”, “Başarı Etkenleri”, “Samimiyet” alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanında araştırmada kullanılan ve maddeleri olumsuz ifadeler için “Çatışma” alt boyutunda ise öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılık, cinsiyetin öğretmenlerin okul iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi algılarının birbirine benzemediği de söylenebilir.



Araştırmada cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın bulunduğu boyutlarda belirlenen anlamlı farklılığın erkek öğretmenlerin okul iklimi algılarının kadın öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı erkek öğretmenler lehine olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada erkekler lehine belirlenen anlamlı farklılık erkek öğretmenlerin okulda demokratik, samimi, başarının ön planda tutulduğu, liderlik ve etkileşimin olduğu bir olumlu okul iklimi algıladıkları ve okulda çatışma atmosferinin hâkim olmadığını algıladıkları söylenebilir. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Demir (2008), Zeytin (2008), Yıldırım, (2009), Kavgacı (2010), Bayat (2015), Diş, (2015), Köse, (2015), Canlı (2016), Okar (2018), Arslan (2019), Sertel, (2019), Sertel ve Karadağ (2022) tarafından yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir. Bu sonuçlar cinsiyetin okul iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Cinsiyete göre belirlenen anlamlı farklılık, cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının birbirine benzemediğini gösterdiği de söylenebilir. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın erkek öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının kadın öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı erkek öğretmenler lehine olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada örgütsel iletişim iklimine ilişkin olarak erkek öğretmenler lehine belirlenen anlamlı farklılık erkek öğretmenlerin yönetici ve çalışan kaynaklı olumlu bir örgütsel iletişim algıladıkları ve okulda çalışanlar arasında iyi düzeyde bir iletişim ortamının mevcut olduğunu algıladıkları söylenebilir. Araştırmada cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Bayırlı (2012), Çanak ve Avcı (2016), Burunsuzoğlu (2019), Akman (2021) tarafından yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir. Bu sonuçlar cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının medeni duruma göre “demokratiklik ve okula adanma”, “liderlik ve etkileşim”, “samimiyet” alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanında “başarı etkenleri” ve





“çatışma” alt boyutlarında ise öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Medeni duruma göre belirlenen anlamlı farklılık, medeni durumun öğretmenlerin okul iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi algılarının birbirine benzemediği de söylenebilir. Araştırmada medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılığın bulunduğu boyutlarda belirlenen anlamlı farklılığın bekâr öğretmenlerin okul iklimi algılarının evli öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı bekâr öğretmenler lehine olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada bekâr öğretmenler lehine belirlenen anlamlı farklılık bekâr öğretmenlerin okulda demokratik, samimi, başarının ön planda tutulduğu, liderlik ve etkileşimin olduğu bir olumlu okul iklimi algıladıkları ve okulda çatışma atmosferinin hâkim olmadığını algıladıkları söylenebilir. Araştırmada medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Çekiç (2018) tarafından yapılan araştırmada da elde edilmiştir. Bu sonuçlar medeni durumun okul iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir. Erişilen sonuçlar örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin özelliklerinden kaynaklandığı söylenebileceği gibi evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre okul ortamında beklentilerinin farklı olmasından kaynaklandığı da söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Medeni duruma göre belirlenen anlamlı farklılık, medeni durumun öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının birbirine benzemediğini gösterdiği de söylenebilir. Araştırmada medeni durum değişkenine göre belirlenen anlamlı farklılığın bekâr öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının evli öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı bekâr öğretmenler lehine olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada örgütsel iletişim iklimine ilişkin olarak bekâr öğretmenler lehine belirlenen anlamlı farklılık bekâr öğretmenlerin yönetici ve çalışan kaynaklı olumlu bir örgütsel iletişim algıladıkları ve okulda çalışanlar arasında iyi düzeyde bir iletişim ortamının mevcut olduğunu algıladıkları söylenebilir. Araştırmada medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Çanak ve



Avcı (2016) tarafından yapılan araştırmada da elde edilmiştir. Bu sonuçlar medeni durumun öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğrenim durumuna göre belirlenen anlamlı farklılık, öğrenim durumunun öğretmenlerin okul iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algılarının birbirine benzemediğini gösterdiği de söylenebilir. Araştırmada öğrenim durumuna göre belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin okul iklimi algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı lisans mezunu öğretmenler lehine olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada lisans mezunu öğretmenler lehine belirlenen anlamlı farklılık lisans mezunu öğretmenlerin okulda demokratik, samimi, başarının ön planda tutulduğu, liderlik ve etkileşimin olduğu bir olumlu okul iklimi algıladıkları ve okulda çatışma atmosferinin hâkim olmadığını algıladıkları söylenebilir. Araştırmada öğrenim durumuna göre öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında lisans mezunu öğretmenler lehine belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Çağlayan, (2014), Göcen ve Kaya (2014) Sertel, (2019) ile Korkmaz ve Ada (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir. Bu sonuçlar öğrenim durumunun okul iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir. Ayrıca erişilen bu sonuçlar, öğrenim düzeyi arttıkça okul iklimi algısında değişimlerin olduğu ve bu değişimlerin beklentilerin artması nedeni ile olumsuz okul iklimi algısına sebebiyet verdiği şeklinde değerlendirilebilir. Erişilen sonuçlar örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin özelliklerinden, lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre okul ortamında beklentilerinin farklı olmasından ve lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin aldıkları eğitimden dolayı okul iklimini ve örgütsel iletişimdeki eksiklikleri daha iyi analiz etmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Öğrenim durumuna göre belirlenen anlamlı farklılık, öğrenim durumunun öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi öğrenim durumuna göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının birbirine benzemediğini gösterdiği de söylenebilir. Araştırmada öğrenim durumuna göre belirlenen anlamlı farklılığın lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının lisansüstü eğitim



mezunu öğretmenlere göre yüksek olmasından dolayı lisans mezunu öğretmenler lehine olarak değerlendirilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre “Demokratiklik ve Okula Adanma”, “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanında “Samimiyet”, “Başarı Etkenleri” ve “Çatışma” alt boyutlarında ise öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Mesleki kıdeme göre belirlenen anlamlı farklılık, mesleki kıdemin öğretmenlerin okul iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi algılarının birbirine benzemediği de söylenebilir. Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu boyutlarda mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca belirlenen anlamlı farklılığın mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 6-10/16-20 yıl olan öğretmenler arasında olduğu da belirlenmiştir. Bunlara ek olarak “Demokratiklik ve Okula Adanma” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılık ifade edilen gruplara ek olarak boyutlarda mesleki kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenler ile mesleki kıdemi 16-20 yıl olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Gündüz (2008), Saygılı, (2010), Özçiçek, (2016), Çekiç (2018), Okar (2018), Sönmez (2018), Arslan (2019), Sertel, (2019), Şahin ve Atbaşı (2020) tarafından yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir. Bu sonuçlar mesleki kıdemin okul iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Mesleki kıdeme göre anlamlı farklılığın olmaması, mesleki kıdemin öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarına etki etmediğini gösterdiği söylenebileceği gibi mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının birbirine benzediğini gösterdiği de söylenebilir.

Araştırmada mesleki kıdeme göre örgütsel iletişim iklimine ilişkin öğretmen algılarının farklılık göstermemesi, öğretmenlerin yönetici ve çalışan kaynaklı olumlu bir örgütsel iletişim algıladıklarını ve okulda çalışanlar arasında iyi düzeyde bir iletişim ortamının mevcut olduğunu ve



de bu durumun mesleki kıdemin artması veya azalması ile değişime uğramadığını göstermektedir. Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığın olmamasına ilişkin sonuçlar, Bayırlı (2012), Demir (2014), Akman (2021) tarafından yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir. Bu sonuçlar mesleki kıdemin öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algısı üzerinde etkili olmadığını ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre “Demokratiklik ve Okula Adanma”, “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutlarında ve okul iklimi ölçeğinin genelinde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun yanında “Samimiyet”, “Başarı Etkenleri” ve “Çatışma” alt boyutlarında ise öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre belirlenen anlamlı farklılık, görev yapılan okuldaki çalışma süresinin öğretmenlerin okul iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi algılarının birbirine benzemediği de söylenebilir. Araştırmada görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılığın olduğu boyutlarda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak “Liderlik ve Etkileşim” alt boyutunda belirlenen anlamlı farklılık ifade edilen gruplara ek olarak çalışma süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenler ile çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırmada görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin okul iklimi algıları arasında belirlenen anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlar, Çağlayan, (2014), Bayat, (2015), Sertel ve Karadağ (2022) tarafından yapılan araştırmalarda da elde edilmiştir. Bu sonuçlar görev yapılan okuldaki çalışma süresinin okul iklimi algısı üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimine ilişkin algılarının görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre belirlenen anlamlı farklılık, görev yapılan okuldaki çalışma süresinin öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarına etki ettiğini gösterdiği söylenebileceği gibi görev yapılan okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algılarının birbirine



benzemediğini gösterdiği de söylenebilir. Araştırmada görev yapılan okuldaki çalışma süresine göre belirlenen anlamlı farklılığın çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan öğretmenler ile çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin, çalışma süresi 6-10 yıl arası olan öğretmenlere göre örgütsel iletişim iklimi algı düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca elde edilen bu sonuç, 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip öğretmenlere göre, örgütsel iletişim iklimine daha fazla vurgu yaptıklarını da ortaya çıkarmakta olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimine ilişkin algıları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel iletişim iklimi algıları arttıkça okul iklimine ilişkin algılarının da artmakta olduğu söylenebilir. Belirlenen bu sonuç iletişimin okul ikliminin pozitif yönde oluşmasında önemli bir etken olduğunu ortaya çıkardığını göstermektedir. Araştırmada bu sonuca ulaşılmasında örgütsel iletişim ikliminin okul ikliminin bir parçası olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Yapılan araştırmanın sonuçları doğrultusunda şu öneriler sunulmuştur:

- Okul ikliminin örgütsel iletişim iklimi ile pozitif yönlü ilişkisinden hareketle uygulamada yani okul içerisinde gerek okul yöneticilerinin gerekse de öğretmenlerin sorumluluk alarak iklimi bozan faktörleri işbirliği halinde ortadan kaldırmaları gereklidir. Çalışanlar ve okul yönetimlerinin iş birliği ve eş güdüm halinde faaliyet göstermeleri, uygulamada örgütsel iletişim ve okul iklimi algılarında yaşanan veya yaşanması muhtemel birçok problemi ortadan kaldırabilir.
- Yapılan çalışma, kamu okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimi algılarını değerlendirmeye ilişkin bulgulardan erişilen neticelerle sınırlıdır. Yapılan araştırmanın paralelinde araştırma süreçlerine özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde kapsama alınarak kamu ve özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel iletişim ve okul iklimi algıları karşılaştırılabilir.
- Malatya ili ile sınırlı olan çalışma, farklı illerde yapılarak örneklem çeşitliliğine gidilerek farklı sonuçlar elde edilebilir.



- Araştırmanın amaçları çerçevesinde yöntem olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Derinlemesine ve kapsamlı sonuçlar elde etmek için araştırma süreçlerine nitel araştırma yaklaşımları dâhil edilerek karma yöntem temelli araştırmalar yapılabilir.
- Araştırmada belirlenen örgütsel iletişim iklimi ve okul iklimi arasındaki yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki dikkate alınarak eğitim ortamlarının ve eğitim paydaşlarının eğitimlerine yönelik düzenlemeler yapılabilir.
- Olumlu bir okul iklimi oluşması ve örgütsel iletişimin çok iyi seviyelere gelmesi için okul paydaşlarının dikkat etmeleri gereken noktaların saptanmasına yönelik farklı çalışmalar yapılabileceği gibi, yapılan çalışmalarda ideal okul iklimi ve örgütsel iletişim ikliminin nasıl oluşturulabileceği, bu durumu etkileyen faktörlerin neler olabileceği konularda araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akbaba, A. ve Erdoğan, H. (2014). Okul yöneticileri ve öğretmen görüşlerine göre okul ikliminin oluşması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 211-227.
- Akman, M.F. (2021). *Okullarda değişim yönetimi çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel iletişim alguları ile kararlara katılım davranışları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Arslan, S. (2019). *Ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmen performansı arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler* (13. Baskı). Pegem Akademi.
- Bayat, S. (2015). *Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Fırat Üniversitesi
- Bayirli, A.(2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetimine yönelik tutumları ve inançları ile örgütsel iletişim düzeylerinin analizi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Selçuk Üniversitesi.
- Bayram, F. ve Aypay, A. (2012). İlköğretim okullarında müdür etkililiği, okul iklimi ve öğrenci kontrol ideolojileri arasındaki ilişki, *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 49-63.
- Burunsuzoğlu, E.N. (2019). *Örgütsel iletişime ve okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleme stratejilerinin kullanma becerilerine yönelik öğretmen görüşleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2020). *Sosyal bilimler için istatistik* (24.Baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çağlayan, E.(2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi* [Doktora Tezi], Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Çanak, M. ve Avcı, Ö. Y. (2016). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişim düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(7), 91-110.

- Canlı, S. (2016). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* [Doktora Tezi], İnönü Üniversitesi.
- Canlı, S., Demirtaş, H. ve Özer, N. (2018). Okul iklimi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 17(4), 1797-1811.
- Çekiç, E. (2018). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ve örgütsel iklim arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Trakya Üniversitesi.
- Dağlı, A. (2018). *Teoriden uygulamaya örgütsel iklim*. Pegem Akademi.
- Demir, A. (2008). *Ortaöğretim okullarında okul İklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Yeditepe Üniversitesi.
- Demir, S. (2014). *Eskişehir ilindeki temel eğitim okulu öğretmenlerinin işbirlikli sorun çözme yaklaşımlarının örgütsel iletişim ile ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Ankara Üniversitesi.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkililiğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F Dergisi*, 28(4), 411-444.
- Diş, O. (2015). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Atatürk Üniversitesi
- Erdoğan İ. (2011). *İletişimi anlamak*. Pozitif.
- Eryılmaz Ballı, F. ve Tulunay Ateş, Ö. T. (2021). Organizational Communication Climate: Scale Development Study. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433.
- Gedikoğlu, T. ve Tahaoğlu, F. (2010). İlköğretim okullarının örgüt iklimi: Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçeleri örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 186, 38-55.
- Göcen, G. ve Kaya, Z. (2014). İmam-hatip liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklim algisi ve bu algıya etki eden faktörler (İstanbul örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 36, 67-102.
- Göçer, V. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin eğitimde ölçme ve değerlendirme dersine yönelik tutumlarının analizi. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 212-228.



- Günay, A. (2021). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılığa etkisinde iş tatmininin aracı ve örgütsel iletişimin düzenleyici rolü havayolu pilotlarına yönelik bir uygulama* [Doktora Tezi], Anadolu Üniversitesi.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gaziantep Üniversitesi.
- İlkin, A. (2022). *Öğretmenlerin okullarındaki iklime ilişkin algıları* [Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Tezi], Pamukkale Üniversitesi.
- Karadağ, E., Baloğlu, N., Korkmaz, T. ve Çalışkan, N. (2008). Eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve örgüt etkinlik algısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 9(3), 63-71.
- Kavgacı, H. (2010). *İlköğretimde örgütsel iklim ve okul-aile ilişkileri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi.
- Kocabaş, F. (2005). Değişime uyum sürecinde iç ve dış örgütsel iletişim çabalarının entegrasyonu gerekliliği. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 247-252.
- Korkmaz, M. ve Ada, K. (2019). Ortaokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim Araştırmaları-2019*, 38-54.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)* [Doktora Tezi], Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Memduhoğlu, H.B. ve Şeker, G. (2010). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Okar, M. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel iklim algıları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Özçiçek, V.T. (2016). *Örgüt iklimini etkileyen iç etmenler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Sabuncuoğlu Z. ve Gümüş M. (2016). *Örgütsel iletişim*. Alfa Aktüel.
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.

 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	<b>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi</b> <b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi</b> <b>MAKÜ-EBED</b>	<b>e-ISSN:</b> <b>2146-6467</b>	<b>Yıl:</b> <b>2022</b>	<b>Cilt:</b> <b>10</b>	<b>Sayı:</b> <b>13</b>	<b>Sayfa:</b> <b>1-39</b>
---	--	------------------------------------	----------------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------------

- Saygılı, G. (2010). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile okul iklimi algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul İli Sancaktepe İlçesi örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Yeditepe Üniversitesi.
- Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 29-47.
- Sertel, G. (2019). *Yönetici ve öğretmenlerin kendini sabotaj düzeyleri ile okullardaki örgütsel iklim algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Pamukkale Üniversitesi.
- Sertel, G. ve Karadağ, E. (2022). Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 318-350.
- Sönmez, H. (2018). *Okul müdürlerinin motivasyonel dil kullanımı ile öğretmenlerin okul iklimi algısı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Tepe, N. ve Yılmaz, G. (2020). Öğretmenlerin okul iklimi algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3360-3381.
- Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Kırıkkale Üniversitesi.
- Tutar H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Seçim.
- Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. (2004). *Genel ve teknik iletişim*. Nobel.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Örnekleme seçimi ve hesaplaması*. [http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme\\_notlari](http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme_notlari), 22.06.2022.
- Yetim A. E. (2010). *Genel liselerde örgütsel iletişim ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Gazi Üniversitesi.

 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	<b>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi</b> <b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi</b> <b>MAKÜ-EBED</b>	<b>e-ISSN:</b> <b>2146-6467</b>	<b>Yıl:</b> <b>2022</b>	<b>Cilt:</b> <b>10</b>	<b>Sayı:</b> <b>13</b>	<b>Sayfa:</b> <b>1-39</b>
---	--	------------------------------------	----------------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------------

Yıldırım, M. (2009). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (İstanbul ili Bahçelievler ilçesi örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Beykent Üniversitesi.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 251-272.

Zeytin, N. (2008). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve okul kültürü* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Dokuz Eylül Üniversitesi.

### **EXTENDED ABSTRACT**

**Purpose:** In the research, it is aimed to determine the relationship between organizational communication and school climate according to teachers' perceptions. In addition to this purpose, it was aimed to determine whether teachers' perceptions of organizational communication and school climate differ significantly according to various variables.

**Method:** Relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the research. The population of the research consists of 1929 teachers working in public schools in Malatya Province. The sample of the research is to create a total of 406 teachers who were determined by the "Simple Random Sampling" method among the teachers working in public schools in Malatya Province.

Two data collection tools were used to collect data in the study. The first is the "Organizational Communication Climate Scale" to learn the perceptions of teachers about the organizational communication climate, and the second is the "School Climate Scale" to learn the perceptions of the teachers about the school climate. In order to collect the data of the research, permission was obtained from the owners of the scales, which were used as data collection tools in the first stage, via e-mail. After the permission taken in the second stage, the scale was conveyed to the teachers in Malatya Province via Google Forms due to the Covid-19 epidemic in the world and in Turkey. Before starting the analysis of the research data, the normality of the data was checked to decide whether parametric or non-parametric tests would be used in the analysis of the data. In order to examine whether the data collected with the scales in the research data set are normally distributed or not, the skewness and kurtosis values of the factor scores and total scores were examined and it was determined that the kurtosis and skewness coefficient values of the total scores of the scales

were in the range of “ $\pm 1.5$ ”. According to these values, it was accepted that the scores of the scales used as data collection tools in the study showed a normal distribution. Since the data fulfilled the normal distribution condition, it was decided to use parametric tests in the analysis of the research data.

In the analysis of the data obtained by the application of the measurement tools used to collect the data of the research to the teachers, the research "What level are the teachers' perceptions about organizational communication and school climate?" The arithmetic means and standard deviations of the answers given to the scale items were calculated for the sub-problem of the form. In addition, in the data analysis of the research, "Do teachers' perceptions of organizational communication and school climate differ significantly according to gender?", "Do teachers' perceptions of organizational communication and school climate differ significantly according to marital status?" and “Unrelated Samples t-Test” for sub-problems such as “Do teachers' perceptions of organizational communication and school climate differ significantly according to educational status”; “Do teachers' perceptions of organizational communication and school climate differ significantly according to professional seniority?” and "ANOVA" was used for the sub-problems of "Do teachers' perceptions of organizational communication and school climate differ significantly according to the length of time they work in the school they work". In addition, the research "Is there a significant relationship between teachers' perceptions of organizational communication and school climate?" For the sub-problem in the form of "Pearson Correlation Analysis" was used.

**Conclusion:** In the study, it was determined that teachers' perceptions of the school climate were at the "Mostly" level. According to this result, it can be said that teachers' perceptions of school climate are in good condition. This situation can be accepted as proof of the existence of an open climate in schools according to the opinions of the participating teachers within the scope of the research.

In the study, it was determined that the teachers' perceptions of the school climate were at the highest level in the "Democracy and School Dedication" dimension of the school climate scale and the lowest in the "Conflict" dimension.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of organizational communication climate were at the level of "Strongly Agree". According to this result, it can be said that teachers' perception levels of organizational communication climate are very good. This situation can be

accepted as proof that there is a good communication atmosphere in schools according to the opinions of the participating teachers within the scope of the research.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of school climate differed significantly in favor of male teachers in the sub-dimensions of "Democracy and Dedication to School", "Leadership and Interaction", "Success Factors", "Sincerity" and in general school climate scale according to the gender variable. In addition, it was determined that there was no significant difference between teachers' school climate perceptions according to the gender variable in the "Conflict" sub-dimension for negative expressions used in the research. It can be said that the significant difference determined according to the gender variable shows that the gender affects the perceptions of the school climate of the teachers, and it can be said that the school climate perceptions of the teachers are not similar to each other in the dimensions where there is a significant difference according to the gender variable.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of organizational communication climate showed a significant difference in favor of male teachers according to the gender variable. The significant difference determined according to the gender variable can be said to show that gender affects teachers' perceptions of organizational communication climate, and it can also be said that according to the gender variable, teachers' perceptions of organizational communication climate are not similar to each other.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of school climate showed a significant difference in favor of single teachers in the sub-dimensions of "Democracy and Dedication to School", "Leadership and Interaction", "Sincerity" and in general school climate scale according to the marital status variable. In addition, it was determined that there was no significant difference between teachers' school climate perceptions in the sub-dimensions of "Success Factors" and "Conflict" according to the marital status variable. It can be said that the significant difference determined according to the marital status variable shows that the marital status affects the school climate perceptions of the teachers, and it can be said that the school climate perceptions of the teachers are not similar to each other in the dimensions where there is a significant difference according to the marital status variable.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of organizational communication climate showed a significant difference in favor of single teachers according to the marital status variable.

The significant difference determined according to the marital status variable can be said to show that marital status affects teachers' perceptions of organizational communication climate, and it can also be said that according to the marital status variable, it can be said that teachers' organizational communication climate perceptions are not similar to each other.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of school climate and organizational communication climate showed a significant difference in favor of undergraduate teachers according to the variable of educational status. It can be said that the significant difference determined according to the educational status variable shows that the educational status affects the perceptions of the school climate and organizational communication climate of the teachers, and it can also be said that the school climate and organizational communication climate perceptions of the teachers do not differ according to the educational status variable.

In the study, it was determined that teachers' perceptions of school climate showed a significant difference in the sub-dimensions of "Democracy and Dedication to the School", "Leadership and Interaction" and in general school climate scale, according to the variable of professional seniority. In addition, it was determined that there was no significant difference between teachers' school climate perceptions in the sub-dimensions of "Sincerity", "Success Factors" and "Conflict" according to the variable of professional seniority. It was determined that the perceptions of the teachers regarding the organizational communication climate did not show a significant difference according to the variable of professional seniority.

In the study, it was determined that the teachers' perceptions of the school climate showed a significant difference in the sub-dimensions of "Democracy and Dedication to the School", "Leadership and Interaction" and the overall school climate scale, according to the variable of working time at the school. In addition, it was determined that there was no significant difference between the teachers' school climate perceptions in the sub-dimensions of "Sincerity", "Success Factors" and "Conflict" according to the variable of working time at the school where they work. In the study, it was determined that the perceptions of the teachers about the organizational communication climate showed a significant difference according to the variable of working time in the school.

In the study, it was determined that there was a high level of positive correlation between teachers' perceptions of organizational communication and school climate. According to this result, it can

 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	<b>Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi</b> <b>Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi</b> <b>MAKÜ-EBED</b>	<b>e-ISSN:</b> <b>2146-6467</b>	<b>Yıl:</b> <b>2022</b>	<b>Cilt:</b> <b>10</b>	<b>Sayı:</b> <b>13</b>	<b>Sayfa:</b> <b>1-39</b>
---	--	------------------------------------	----------------------------	---------------------------	---------------------------	------------------------------

be said that as teachers' perceptions of organizational communication climate increase, their perceptions of school climate also increase.