

Gaziantep University Journal of Educational Sciences
Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi
e-ISSN: 2667-5145

Bağımsız Anaokullarında Okul İklimini Etkileyen Faktörler Üzerine Nitel Bir
Çalışma*

A Qualitative Study on Factors Affecting School Climate in Independent Kindergartens

Ender KAZAK^a, Zeynep TRABZONLUOĞLU^b

Article Info/Makale Bilgi

Received/Alındı: 21/01/2023
Revised/Düzeltildi: 17/03/2023
Accepted/Kabul edildi: 21/03/2023

Anahtar kelimeler:

Bağımsız anaokulu, okul iklimi,
okul müdürü, öğretmen

Keywords:

Independent kindergarten, school
climate, school principal, teacher

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen faktörleri tespit etmektir. Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Düzce iline bağlı ilçelerde bulunan ve altı bağımsız anaokulunda çalışan yönetici ve öğretmenler ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış açık uçlu sorulardan oluşan bir görüşme formu aracılığıyla ve yüz yüze yapılan görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma sonunda, bağımsız anaokulu iklimini olumlu etkileyen faktörler, iletişim, iş birliği, olumlu idareci davranışları, mesleki yeterlik ve çalışanların işini sevmesi alt temaları elde edilmiştir. Bağımsız anaokulu iklimini olumsuz etkileyen faktörlerden bazıları; iletişimsizlik, mobbing, olumsuz idareci davranışları, idarecinin alan dışından olması ve mevzuatın dışına çıkılması şeklindedir. Araştırma sonunda, ulaşılan bulgular bağlamında önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

This research aims to determine the factors affecting the school climate in independent kindergartens. The research was carried out by interviewing the administrators and teachers working in six independent kindergartens in the districts of Duzce in the 2022-2023 academic year. Typical case sampling was used to determine the study group of the research. The research data were collected through an interview form consisting of semi-structured open-ended questions and through face-to-face interviews. The descriptive analysis method was preferred in the analysis of the data. At the end of the research, the factors that positively affect the independent kindergarten climate are communication, cooperation, positive managerial behaviors, professional competence and employees' liking for their jobs; negatively affecting factors; miscommunication, mobbing, negative managerial behaviors, the manager being out of the field and going out of the legislation. At the end of the research, suggestions were made in the context of the results achieved.

* Bu araştırma, 28-30 Nisan 2023 tarihinde 16. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

^a Düzce Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, enderkazak81@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5761-6330

^b Düzce Cumayeri Anaokulu, trabzonluogluzeynep@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7798-4288



Giriş

İki insanın bir araya gelmesi sonucu oluşan ilişki, iletişim ve uyum gibi kavramlar, içinde bulunulan yapıların ve örgütlerin işleyişini etkilemektedir (Gök, 2009). Bu nedenle nüfusu kalabalık olan ve kendi içinde dinamik bir yapıya sahip olan okulların işleyişi insan ilişkilerinden en çok etkilenen kurumlardır. Toplumun mihenk taşı niteliğinde olan eğitim örgütleri, okul yöneticilerinin öğretmenler ile olan ilişkilerinden, öğretmenlerin birbirleri ile ve öğrencileri ile olan iletişiminden olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmekte ve okul başarısındaki değişim bu değişkenler ile paralellik göstermektedir (Varlı, 2015). Bir okul müdürünün öğretmeni izlemesi, eğitim öğretim sürecini takip etmesi, öğretmenin ilgi ve ihtiyaçlarına cevap vermesi kişiler arası iletişimi kuvvetlendirmekte ve beraberinde okul başarısını da arttırmaktadır (Arle sting, 2008). Yaşanan bu etkileşim (yönetici-öğretmen-öğrenci), okulun içinde bulunduğu atmosferi olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyebilmekte böylelikle karşımıza okul iklimi kavramı çıkmaktadır (Toğa, 2021).

Örgüt iklimi kavramı, işyerlerinde ve kurumsal alanlarda gözle görülür bir şekilde meydana gelen değişimleri analiz etmek amacıyla 1950’li yıllarda dikkatleri üzerine çekmiştir (Özdemir vd., 2010). Deneysel olarak iklim kavramı ilk kez Lewin’in (1951) araştırmalarında yerini almıştır (akt: Denison, 1996). 80’li yılların başlarında doğru ekseriyetle örgütlerdeki başarı, çıktı, verim üzerinde duran araştırmacılar, sonraki yıllarda insan ilişkileri üzerine yoğunlaşmış ve çevre, sosyal ortam gibi faktörler arasındaki durumu incelemişlerdir. 1990 yılından sonra yapılan çalışmalara bakıldığında daha çok öğretmen faktörü üzerinde durulmuştur çünkü her sınıfa giren öğretmenin farklı olduğu ve bu yüzden başarıda farklılaşma meydana geldiği düşüncesi savunulmuştur. 1990’lı yıllardan itibaren günümüze kadar ise okul iklimini etkileyen faktörler olarak başrolü aidiyet, güven, paylaşımcılık, aktif katılım, zorbalık, dışlanma, adaletsizlik gibi kavramlar devralmıştır (Zullig vd., 2010). Örgüt iklimi, işgörenlerin çalışma koşullarını nasıl algıladıklarıyla yakından ilgilidir (Thompson, 2012). Bir örgütün iklimi, potansiyel olarak işgörenlerin davranışlarını etkileme gücüne sahiptir (Adeniji, 2011). Alanyazında örgüt iklimiyle ilgili farklı boyutlar ele alınmıştır. Örgüt ikliminin nesnel göstergeleri birkaç değişkene indirgenemeyecek kadar farklı değişkenleri içermektedir (Ağacık, 2011). Bitsani (2013) örgüt iklimini, objektif fiziksel ve yapısal koşullar ve çalışma rolleriyle yakından ilişkili olarak “yapısal boyut”; bir grubun üyeleri arasındaki etkileşim kalıpları ve üyelerin örgüt kültürüne hangi dinamiklerle (işbirliği, çatışma gibi) dâhil oldukları ile ilişkili olarak “kişiler arası boyut”; işgörenlerin kişisel gereksinim ve psikolojik süreçlere ilişkin yorumları ile ilişkili olarak da “kişisel boyut” olmak üzere üç başlıkta ele almıştır. Bu çalışma nitel desende tasarlandığı için alanyazındaki herhangi bir boyuttan yola çıkılmamıştır.

Okul iklimi, bir okulu meydana getiren tüm öğelerin, öğrenci, ebeveyn, öğretmen ve yöneticilerin, birbirlerine olan etkisi ve karşılığında gerçekleşen tepki şeklinde tanımlanabilir (Çalık & Kurt, 2010). Hoy ve Miskel (1987) okul iklimini, okulları birbirinden ayıran içsel farklılıklar olarak tanımlamakta ve insanların bu içsel farklılıklardan etkilendiğini dile getirmektedir. Tepe ve Yılmaz’ın (2020) da vurguladığı gibi tanımsal yelpazesi geniş bir kavram olan okul iklimi, öğretmenlerin buldukları ortamı algılama biçimlerini, resmi ve resmi olmayan kurumları, kurumlarda çalışan kişilerin karakteristik özelliklerinin tümünü kapsamaktadır. Thapa vd. (2013) ise okul iklimini, öğretmenlerin okul deneyimlerinin, kişisel hedeflerinin, uyguladıkları yöntem ve tekniklerin bir ortalaması olarak görmektedir. Canlı’ya

(2016) göre okul iklimi, okul üyelerinin tavır ve davranışları ile şekillenen ortamdaki atmosferin ve hislerin bütünüdür. Freiberg ve Stein (1999) okul iklimini, çocukların, öğretmenlerin ve okul personelinin her gün okula hevesle gelmelerini sağlayacak bir güç, okulun kalbi ve ruhu olarak tanımlamaktadır. Welsh (2000) ise okul iklimini öğretmen, öğrenci ve okul müdürleri arasındaki etkileşim ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yazılı olmayan değerler ve inançlar bütünü olarak görmektedir. Okul iklimi kavramının tanımlarına bakıldığında bir örgüt, içinde bulunan insanların kişilik özelliklerinden ve birbirlerine bu özellikleri yansıtmalarından etkilendiği, oluşan duygusal ortama göre şekillendiği söylenebilir. Türkiye’de bulunan yedi ayrı coğrafi bölge göz önünde bulundurulduğunda ve bu bölgelerde yetişen insanların farklı kurumlarda bir araya geldikleri düşünüldüğünde her okulun ya da her örgütün kendi içinde ayrı bir iklime sahip olması kaçınılmazdır. Bu nedenle, her okulun karakteri birbirinden farklıdır (Çalık vd., 2011).

Eğitim örgütlerinin her kademesinde, farklı gelişim dönemlerine sahip öğrenciler bulunmaktadır ve okulların öğrenci başarısı üzerindeki etkisi göz ardı edilemeyecek boyuttadır (Nalçacı & Bektaş, 2013). Okulun izlediği yönetim anlayışı, öğrencilerin birbiriyle olan ilişkisi, okul idaresi ve öğretmenler ile olan etkileşimi okul iklimini değiştirebilen etmenlerdir (Rovai vd., 2005). Ortaöğretim kademesinde eğitim gören öğrencilerin ergenlik döneminde olmaları (Turhan vd., 2018), ilköğretim kademesindeki öğrencilerin ilk okuma yazma becerisi kazanacakları bir dönemde olmaları, öğretmenlerin farklı davranışlar sergilemelerini ve farklı zorluklar yaşayabilmelerini doğurabilmektedir. Okul öncesi eğitim kademesi yaş itibarı ile öğrencilerin en küçük oldukları bir dönemdir ve öğretmenlerin tavır ve davranışlarında hassasiyet gerektirmektedir. Ailelerinden ilk defa ayrılarak daha kamusal bir hayata başlayan çocuklardan (Shen, 2005) oluşan bu eğitim örgütleri, çocukların yaşayacağı yoğun okul korkusu, anne ve babaya olan özlem, temel yaşam becerilerinin öğrenilmesi gibi kavramları içinde barındırmaktadır. Çocukların yaş düzeylerine göre eğitimin verildiği, amaç ve kazanımların bu çerçevede belirlendiği okul öncesi eğitim kurumları, çalışanları bakımından donanımlı ve yeterliliği yüksek personele ihtiyaç duymaktadır (Zembat & Öztürk, 2015). Buna ek olarak, eğitim kurumlarında çalışan tüm personelin işini sevmesi, bulunduğu ortamda kendini mutlu hissetmesi çalışma ortamları ile uyum içerisinde olması (Downey vd., 2017) son derece önemlidir ve çocuklara olan yaklaşımlarını etkilemektedir. Alan yazın incelendiğinde, öğretmenlerin çalışma ortamlarına ilişkin duygu ve düşünceleri okul iklimini etkilemekte; öğretmenlerin birbirleri ile olan iletişimlerinde olumlu olmaları, okul öncesi dönemi çocuklarına iyi birer model olmalarını sağlamaktadır (Karademir, 2013).

Öğretmenlerin okula ilişkin algılarını etkileyen faktörlerden bir tanesi de hiç şüphesiz okulu yöneten kişi olan okul müdürleridir (Güzelgörür vd., 2021). Müdürler, öğretmenler ile öğrencileri aynı derecede etkileyen okuldaki güçlü karakterlerdir (Spicer, 2016). Okul müdürlerinin yönetsel süreçlerde takındıkları tavır, sergiledikleri olumlu ya da olumsuz davranışlar, iletişim becerileri, öğretmenlerin okula ilişkin algılarını etkilemekte, okula isteyerek gelmelerine ya da zoraki gelerek ders işlemelerine zemin hazırlamaktadır (Getmez, 2018). Bir okulda olumlu okul ikliminin varlığından bahsedebilmek için, öğrenci başarısına, gelişimine ve öğrenmede ilerlemeye atfedilen öneme dikkat çekmek gerekmektedir. Bu durum okulun çıktıları olan ve toplumun da beklentisi olan öğrenci eğitimi için bir gerekliliktir (Tofur & Balıkcı, 2018). Okul müdürleri ile anlaşmazlıklar yaşayan

öğretmenlerin, derste yansıtması gereken enerjileri ve sergilemeleri gereken hoşgörülerini olumsuz etkilenebilmektedir (Ören & Karademir, 2020).

Milli Eğitim Bakanlığı, son yıllarda okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılması kapsamında, okul öncesi eğitiminin önemi üzerine yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda birçok ilde bağımsız anaokulu ve anasınıflarının yapılması/açılması planlanmaktadır. Faaliyet gösteren bağımsız anaokullarındaki işleyişe yönelik elde edilecek olumlu ve olumsuz veriler yeni açılacak olanların etkililiğine olumlu katkılar sağlayabilecektir. Okulların etkililiğinde ya da işleyişinde önemli kavramlardan biri de okul iklimidir. Okul iklimi bir göstergedir. Okulda nelerin iyi gittiği ya da nelerin iyi gideceğinden haber verir. Yukarıda ifade edildiği gibi birçok örgütsel değişkeni olumlu ya da olumsuz etkiler. Bu nedenle geleceğin teminatı olan çocukların eğitiminde en temel eğitim kurumlarından biri olan anaokullarında okul iklimini etkileyen faktörler üzerine araştırma yapılması önemlidir. Alan yazında okul öncesi eğitim veren bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen faktörler üzerine yeterli düzeyde çalışmaya rastlanmamıştır. Özellikle Düzce ilini konu alan bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu çalışma ile bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen faktörlerin neler olduğu nitel yöntemler kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın hem uygulamaya hem de alan yazına katkı sağlaması umulmaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre:

- Bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen olumlu faktörler nelerdir?
- Bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen olumsuz faktörler nelerdir?
- Bağımsız anaokullarındaki okul iklimini olumlu yönde artırabilmek için öneriler nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, bağımsız anaokullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul iklimi hakkındaki görüşleri üzerine yapılan nitel bir çalışmadır. Araştırma, olgubilim (fenomenoloji) deseniyle tasarlanmıştır. Olgubilim deseni, ele alınan bir olgu hakkında insan deneyimlerini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan bir sorgulama stratejisidir (Creswell, 2007). Yıldırım ve Şimşek'e (2018) göre olgubilim, içinde bulunduğumuz dünyada meydana gelen olaylar, yaşantılar, bu yaşantıları algılayış tarzları vb. durumlar ile bize tamamen uzak olmayan ama yorumlamakta da zorlandığımız konuların derinlemesine incelenmesidir. Olgubilim yaklaşımı, insanların deneyimlerini nasıl anlamlandırdıkları ve bu anlamı bilinç düzeyine nasıl yansıttıklarını ortaya çıkarmaya odaklanan bir desendir (Patton, 2014). Yapılan bu çalışmada, okul iklimini öğretmen ve yöneticilerin nasıl deneyimledikleri ve anlamlandırdıkları incelendiği için olgubilim deseni tercih edilmiştir. Kısaca, ele alınan olgu, okul iklimi kavramıdır.

Çalışma Grubu

Araştırma, 2022-2023 eğitim öğretim yılı güz döneminde, Düzce iline bağlı ilçelerde bulunan altı bağımsız anaokulunda çalışan yönetici ve öğretmenler ile görüşülerek

gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler toplamda 4 yönetici ve 9 öğretmen olmak üzere 13 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde tipik durum örnekleme kullanılmıştır. Tipik durum örnekleme, nitel çalışmalarda örneklem grubunu belirlemek amacıyla tercih edilen amaçlı örnekleme yöntemlerinden birisidir. Tipik durum örneklemede, ortalama durumlar çalışılmakta ve belirli bir alan hakkında fikir sahibi olmak hedeflenmektedir (Patton, 2014; Yıldırım & Şimşek, 2018). Çalışma grubu seçilirken yönetici ve öğretmenlerin gönüllülük esasına göre seçilmelerine dikkat edilmiştir.

Tablo 1. Öğretmen ve Yöneticilerin Betimleyici Özellikleri

Katılımcılar*	Cinsiyet	Görevi
Ö1	Kadın	Öğretmen
Ö2	Kadın	Öğretmen
Ö3	Kadın	Öğretmen
Ö4	Kadın	Öğretmen
Ö5	Kadın	Öğretmen
Ö6	Kadın	Öğretmen
Ö7	Kadın	Öğretmen
Ö8	Kadın	Öğretmen
Ö9	Kadın	Öğretmen
Y1	Kadın	Yönetici
Y2	Kadın	Yönetici
Y3	Kadın	Yönetici
Y4	Erkek	Yönetici

Araştırmaya katılan yöneticilerin 3'ü kadın, 1'i erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmada katılımcıların gizliliği için kodlar kullanılmıştır. Bağımsız anaokulu yöneticileri için Y1, Y2; bağımsız anaokulunda çalışan öğretmenler için Ö1, Ö2 kodları kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Görüşme tekniği olgubilim araştırmalarında sıklıkla başvurulan tekniklerden biridir ve sosyal bilimlerde oldukça etkili görülmektedir. Görüşme tekniği, kurumların değişik yönlerini, kurumsal kimliklerini, örgüt kültürlerini ve örgüte ait olguları araştırmak, ortaya çıkarmak ve yorumlamak için kullanılmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Alan yazında açık uçlu sorulardan oluşan yapılandırılmamış görüşme ve önceden belirlenen sorulardan oluşan yapılandırılmış görüşme olmak üzere genellikle iki tür görüşmeden bahsedilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu çalışmada, araştırma verilerine ulaşmak için yarı yapılandırılmış görüşme formu düzenlenmiş, veriler bu şekilde toplanmıştır. Görüşme soruları açık uçlu olacak şekilde tasarlanmıştır. Hazırlanan taslak soruların amaca uygun olup olmadığını belirlemek için uzman desteğine başvurulmuştur. Uzman görüşü alındıktan sonra soruların uygunluğuna karar verilmiştir ve 4 kişi ile pilot uygulamalar yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda soruların net ve anlaşılır olduğu tespit edilmiş ve asıl görüşmelere geçilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri toplanmadan önce Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 20.10.2022 tarih ve 2022/398 karar sayılı etik kurulu onayı alınmıştır. Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara kimliklerinin ve verdikleri bilgilerin gizli kalacağı noktasında bilgi verilmiştir. Görüşmecilerden 10 kişinin verdiği cevaplar not tutularak kayıt altına alınmıştır. Geri kalan 3 kişinin izni ile ses kaydı alınarak veriler toplanmıştır. Görüşme sırasında katılımcılara “okul iklimini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin neler olduğu ve okul iklimini olumlu yönde artırabilmek için önerilerin neler olduğu” soruları yöneltilmiştir. Görüşmeler, öğretmen ve yöneticilerin görev yaptıkları kurumlarda yöneticiler ile müdür odasında, öğretmenler ile okulda bulunan uygun alanlarda sağlanmıştır. Görüşmeler, 20 ile 40 dakika arasında sürmüştür.

Veri Analizi

Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir. Betimsel analiz, elde edilen katılımcı görüşlerinin neden-sonuç ilişkisi içinde incelendiği, doğrudan alıntılar ile katılımcı görüşlerinin aktarıldığı bir analiz yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Betimsel analizde amaç, ulaşılan verilerin sistematik bir şekilde yorumlanması ve okuyucuya sunulmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bağımsız anaokullarında görev yapan okul müdürler ve öğretmenler ile yapılan görüşmeler öncelikle üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan yazıya aktarılmıştır. Önceden oluşturulan kavramsal çerçeveye göre veriler okunarak düzenlenmiş ve anlamlı ve mantıklı olacak şekilde bir araya getirilmiştir. Gruplandırılan veriler görüşme metinlerinden doğrudan alıntılar ile desteklenerek, neden ve sonuç ilişkisi şeklinde açıklanmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan kavramsal çerçeve, tanımlama ve ilişkilendirme basamaklarının güvenilirliği uzman desteği ile sağlanmıştır. Yapılan araştırma konusunda bilgi sahibi olan ve nitel araştırma yöntemleri hakkında uzman kişilerin elde edilen bulgulara önerilerde bulunması, araştırmanın güvenilirliğini ölçmeye katkı sağlayan bir yöntemdir (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu amaçla, araştırmacı tarafından elde edilen kodlar uzman görüşüne sunularak güvenilirlik düzeyi hakkında fikir edinilmiştir. Elde edilen kodlar, Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği uyum yüzdesi formülü ($Güvenirlilik = \frac{Görüş\ Birliği}{[Görüş\ Birliği + Görüş\ Ayrılığı]} \times 100$) karşılaştırılmıştır. Bu işlem sonunda, kodlayıcılar arası güvenilirlik düzeyi, birinci tema için %83, ikinci tema için %86, üçüncü tema için %85 düzeyinde uyum olduğu görülmüştür.

Geçerlik ve Güvenirlilik Önlemleri/İnandırıcılık

Nitel araştırmalarda geçerlik, katılımcılarla yapılan birebir görüşmeleri, ayrıntılı ve detaylı veri toplama işlemlerini, gerektiğinde ek bilgiye ulaşabilme imkânı ve elde edilen bilgilerin geri dönütlerin yapılabilmesini kapsayan bir kavramdır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu işlemler araştırmanın geçerliliğinin ne ölçüde sağlandığını gösterir. Güvenirlilik ise nitel araştırmalarda koşullar ve katılımcıların benzer olduğu durumlarda benzer sonuçları verebildiği takdirde araştırmanın tutarlı olmasıdır (Yıldırım & Şimşek, 2018). Bu araştırmada iç geçerliliği sağlamak için şu adımlar yürütülmüştür: Alan yazın taraması yapılarak teorik kısım oluşturulmuştur. Açık uçlu sorular oluşturularak uzman desteğine başvurulmuş ve sorular, alanında uzman kişinin görüşleri sayesinde düzenlenmiştir. Verilerin toplanması

aşamasında araştırmacı tarafsız davranmıştır. Bulgular, katılımcıların onayı ile ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmış ve katılımcılar ile birlikte kontrol edilerek teyidi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın dış geçerliliğini sağlamak için katılımcıların nasıl seçildiği, yarı yapılandırılmış formun analizinde betimsel analiz basamaklarının dikkate alındığı, kavramsal çerçeve oluşturularak, doğrudan alıntılarla temaların desteklendiği ve bulguların yorumlandığı ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Araştırmanın iç güvenilirliği için, elde edilen bulgular herhangi bir yorum katılmadan direkt olarak aktarılmıştır. Dış güvenilirliği sağlamak için, benzer çalışmalar yapacak araştırmacılara rehber olmak amacıyla çalışmada kullanılan yöntemler ilgili kısımlarda detaylı bir şekilde açıklanmıştır (Yıldırım & Şimşek, 2018).

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amacına yönelik toplanan verilerin analizi ile elde edilen bulgular yorumsuz bir şekilde sunulmuştur.

Bağımsız Anaokullarının İklimini Olumlu Etkileyen Faktörlere Ait Bulgular

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre bağımsız anaokullarında okul iklimini olumlu etkileyen faktörlere ait veriler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Bağımsız Anaokulu İklimini Olumlu Etkileyen Faktörler

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Katılımcı
Bağımsız Anaokulu İklimini Olumlu Etkileyen Faktörler	İletişim	Paydaşlar arasında anlayışın olması	(Ö1), (Ö2), (Ö3), (Ö4), (Y2)
		Paydaşların birbirine saygılı davranması	(Ö1), (Ö3), (Ö4), (Ö6), (Ö7), (Ö9), (Y2)
		Müdürün güvenilir olması	(Ö2)
		Kalabalık ortamın olmayışı	(Y4)
		Okul müdürünün emir kipi kullanmaması	(Ö7)
		Öğretmenler arası iyi diyalogların kurulması	(Ö8), (Y4)
		Güler yüzlü olma	(Ö9)
		Öğretmenlerin empati yapabilmesi	(Y4)
	İş Birliğinin Olması	Öğretmenlerin paylaşımcı olması	(Ö2), (Ö5), (Ö8), (Ö9), (Y1), (Y2), (Y3)
		Öğretmenlerin yarış halinde olmaması	(Ö4), (Ö2), (Y2)
		Yeni gelen bir öğretmene destek olunması	(Ö9)
	Olumlu İdareci Davranışları	İdarecinin çözüm odaklı davranması	(Ö9)
		İdarecinin olumsuzluklara takılmaması	(Y4)
		Öğretmenleri sürece dahil etmesi	(Y3)
Müdürün adil ve eşit davranması		(Ö1), (Ö6)	
Mesleki Yeterlilik	Öğretmenlerin yeterli donanıma sahip olması	(Y1), (Y4)	
	İdarecilerin bilgi birikiminin fazla olması	(Ö8)	
	Okul müdürünün okul öncesi eğitim bölümünden mezun olması	(Y2)	
Çalışanların İşini Sevmesi	Öğretmenlerin işinden keyif alması	(Y1)	

Katılımcıların görüşlerine göre alt temalar; iletişim, iş birliğinin olması, olumlu idareci davranışları, mesleki yeterlilik ve çalışanların işini sevmesi başlıklarından meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 10'u anaokullarında okul iklimini olumlu yönde etkileyen faktör olarak iletişimin önemine vurgu yapmışlardır. İletişim alt teması altında toplanan ifadelerden bazıları şunlardır:

“Arkadaşlarla olan iletişimim, idare ile olan iletişimim, genelde huzurlu..., hiçbir şekilde ayağım geri geri gitmiyor, mutluyum, huzurluyum. Bu durum idare ile de alakalı, arkadaşlarla da alakalı, herhangi bir olumsuz bir durum yok. İdare ile herhangi bir sorun yok, personellerle de aynı şekilde...” (Ö3)

“Güler yüz. Hani hiçbir şey yapmıyorsan bile bir güler yüz okuldaki o havayı değiştirebilir. Bir öğretmen bana gülümseyip geçtiyse bu benim için yeterli orda alıyorsun o enerjiyi sınıfına o şekilde geçiyorsun. Otomatikman bir yerde başlayıp bir silsile halinde devam ediyor. Domino taşları gibi herkes olumluya çevriliyor öyle bir ortamda.” (Ö9)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 11'i okul iklimini olumlu etkileyen faktör olarak okulda iş birliğinin olmasını önemli görmüşlerdir. Katılımcıların ifadelerinden bazıları şunlardır:

“...Etkinlik saklayan öğretmen var normalde, paylaşmak istemiyor, ben yaptım bunu bende kalsın, kimsenin haberi olmasın, veli en çok benim öğretmenliğimi sevsin diye düşünce var ama burada velinin gözüne sokalım diye bir şey yapma yok. Etkinlikleri herkes birbiri ile paylaşıyor. Bu çok güzel bir ortam olmasını sağlıyor.” (Ö2)

“Öğretmenler ortak paydada buluşabiliyorsa, birbirlerine karşı anlayışlı olurlarsa, iş bölümü yaparlarsa yardımlaşma çok önemlidir anaokulunda yani sadece kendi işine değil de işte şeydeki mesai arkadaşı ile fikir alışverişinde sürekli olursa ders dışı etkinlikle de bu sürekli pekiştirilirse iyi bir atmosfer oluşur diye düşünüyorum.” (Y1)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 5'i olumlu idareci davranışları üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların ifadelerinden bazıları şunlardır:

“Okul idaresinden bakarsak en ufak bir fitneye bakabiliyor hani ona onu söyledin buna bunu söyledin gibi bir durum olduğunda ortalık hemen karışabiliyor. İdareci ne yapmalı, idare etmeli. Evraktan önce görevi o olmalı. Okulu idare etmeli öğretmenleri idare etmeli. Ortamı korumalı. Bir yerde bir pürüz mü var hemen onu çözmeli çözüme gidilmeli.” (Ö9)

“Bayan öğretmenler bir günü bir gününe uymuyor. Bir gün farklı ertesi gün farklı davranabiliyor. Trip atabiliyorlar ama ben yapım gereği bunu çok önemsemiyorum başkası olsa buna takılır ya da gurur yapar ego yapar mobbing uygulayabilir öğretmenine ama ben bunları dikkate almıyorum. Erkek olmamdan kaynaklanıyor olabilir. Önemsiz şeyler bana göre. Ben yine selamımı veriyorum. ...” (Y4)

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler, mesleki yeterlilik, çalışanların işini sevmesi, idarecinin bölümden olması alt temaları ile ilgili görüşler öne sürmüşlerdir. Mesleki yeterlilik alt teması için 13 katılımcı arasından 4 katılımcının görüşü mevcuttur. Çalışanların işini sevmesi alt teması için 1 katılımcının görüşü bulunmaktadır. İlgili üç alt tema ile ilgili katılımcıların ifadelerinden bazıları şunlardır:

“...İşinde yeterli donanımına sahip olması, birbirlerine güler yüzlü davranması, bunlar okul iklimini bence olumlu etkiliyor. Mesela işine hâkim olması ve işinde neyi başlayıp, neyi

ne zaman bitireceği, zaman planlamasını doğru yaparsa bu konuda olumlu etkileyebiliyor...” (Y1)

“...İdarecinin bölümden olması, bölümden olmadığı zaman şeyi bilmiyor, mesela ne bileyim serbest zaman mesela ona boş gelebiliyor, onu eleştirebiliyor. Ya da çocuğa nasıl yaklaşılır yaş gurubu olarak mesela onu bilmiyorsa eğer o da şey yapıyor etkiliyor bence idari kısmından bakılırsa...” (Y2)

Bağımsız Anaokullarının İklimini Olumsuz Etkileyen Faktörlere Ait Bulgular

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre bağımsız anaokullarında okul iklimini olumsuz etkileyen faktörlere ait veriler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Bağımsız Anaokulu İklimini Olumsuz Etkileyen Faktörler

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Katılımcı
Bağımsız Anaokulu İklimini Olumsuz Etkileyen Faktörler	Rekabet	İş birliğinin olmaması	(Ö1), (Y1), (Y4), (Y3)
		Öğretmenlerin yarış halinde olması	(Ö2), (Ö4), (Ö1)
	İletişimsizlik	Tartışmaların yaşanması	(Ö1), (Y4)
		Öğretmenler arası gruplaşmanın olması	(Ö4), (Y4)
		Dedikoduların yapılması	(Ö4), (Ö5)
		Öğretmenler iletişime kapalı olması	(Ö9)
		Saygılı davranmama	(Ö5)
		Öğretmenlerin bireysel hareket etmesi	(Ö9), (Y1)
	Mobbing	Öğretmenlerin kadın olması	(Y4)
		İdarecinin baskı yapması	(Ö2), (Ö4), (Ö8)
		Öğretmenin her hareketini gözlemleme	(Ö3), (Ö7)
		İdarecinin öğretmenler ile selamlaşmaması	(Ö2), (Ö9)
	Olumsuz İdareci Davranışları	Otoriter müdür tavırları	(Ö1)
		İdarecinin yanlış davranması	(Ö6), (Ö7), (Ö8), (Ö1)
		Öğretmene saygı göstermemesi	(Ö6)
		İdarecinin adil olmayışı	(Ö6)
		Veliye karşı öğretmeni savunmama	(Ö7)
		Öğretmeni aşağılama	(Ö8), (Ö3)
		Öğretmenler arası iletişimi engelleme	(Ö8)
		Veliye karşı anlayışsızlık	(Y2)
İdarecinin Alan Dışından Olması	Okul öncesi mezunu olmayan idareci ile çalışma	(Ö8), (Ö9), (Ö5)	
Mevzuatın Dışına Çıkılması	Öğrenciye uygun eğitim verilmemesi	(Y1), (Ö2)	
Hiyerarşinin Düzgün İşlememesi	Velilerin il müdürleri ile direkt görüşmesi	(Y2)	
Öğretmenin İdareye Destek Olmaması	Öğretmenin yapılan idari işlerden hoşnut olmaması	(Y2)	
Fiziki Yetersizlikler	Malzeme sıkıntısının yaşanması	(Ö3)	
	Bakım ve onarım işlerindeki aksaklıklar	(Y4)	

Katılımcıların görüşlerine göre alt temalar; rekabet, iletişimsizlik, mobbing, olumsuz idareci davranışları, idarecinin alan dışından olması, mevzuatın dışına çıkılması, hiyerarşinin düzgün işlememesi, öğretmenin idareye destek olmaması ve fiziki yetersizlikler başlıklarından meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 6'sı anaokullarında okul iklimini olumsuz yönde etki eden faktör olarak rekabet kavramını öne sürmüşlerdir. Rekabet alt teması altında toplanan ifadelerden bazıları şunlardır:

“En önemli problem bence bireysel olmak. Herkes kendi kafasına göre takılırsa, iş birliği yoksa okul içerisinde bu bence büyük problem. Bazı anaokullarında mesela yarış var. Öğretmenler birbirleri ile yarış halinde. Benim yaptığım etkinlikler daha güzel olacak, diğeri diyor ki hayır benim etkinliğim daha güzel olacak, içten içe bu düşünce içerisinde. Kendilerini ön plana çıkartıyorlar. Bence bu okul iklimini tamamen olumsuz etkiler.” (Ö1)

“Öğretmenlerin birbirleri ile yarış halinde olması, üstünlük kurmaya çalışması, ben daha çok iş yapıyorum diyerek işgüzarlık yapması, bunlar olumsuz etkiliyor...” (Ö4)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 6'sının okul iklimini olumsuz etkileyen faktör olarak üzerinde durduğu konu iletişimsizliktir. Katılımcılardan bazıları, iletişimsizlik alt teması ile ilgili şunları ifade etmişlerdir:

“Kişisel anlamda eğer iletişimsizlik, geçimsizlik, bu da olumsuz etkiliyor. İletişimin eksik olması. Ben eski okulumdaki öğretmen arkadaşlarla çok iyi anlaşmıyordum. Arada dedikodu yapılması... Mesela, bazen senden gizli konuşup, gülünüp, yüzüne söylenmeyebiliyordu, bunlar çok olumsuz faktörler, ben o okuluma gitmek istemiyordum mesela... ..Öğretmenler arası gruplaşma olunca da dışlanmış hissedebiliyorsun.” (Ö4)

“Bireysellik bağımsız anaokullarında kötü bir şey. Çünkü bizim ortak bir alanımız var. Hepimizin görüştüğü, toplandığı, lavaboya gidip gelirken karşılaştığı bir alan var. İletişim kurmuyorsan aradaki o geçişler o kadar sert oluyor ki sanki düşmanın yanından geçiyormuş gibi. Olumsuzdaki en büyük faktör o.” (Ö9)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 5'i okul iklimini olumsuz yönde etkileyen faktör olarak mobbingden söz etmişlerdir. Bazı katılımcıların mobbing alt teması ile ilgili ifadeleri şu şekildedir:

“...Yani yapacağınız işlemlerde kesinlikle sizin öneriniz dikkate alınmıyor, kendi aldığı kararları baskıcı bir tutumla sergileyerek bunu kabul edeceksin gibi bir kafaya giriyor. Ben az önce dedim, ya mesai kavramımız yok diye, bizim bu sene artık mesai kavramımız var. ...” (Ö8)

“Öğretmenleri takip etme, mesela devamlı onların derslerine işlerine müdahale etme, öğretmenleri kısıtlamak, atıyorum mesela bir tuvalete gitti diyelim onu saymak ya da sınıftan çıktı onu saymak ya da çevresindeki insanların her hareketini gözlemek. ...ben sizi gözlemlesem en ufak bir şeyde şöyle yap bu olmamış diye devamlı söylesem siz kendinizi nasıl hissedersiniz? Rahatsız hissedersiniz.” (Ö7)

Katılımcıların sıklıkla ifade ettikleri bir diğer olumsuz faktör, idarecinin sergilediği olumsuz davranışlardır. 13 katılımcıdan 6'sı okul iklimini olumsuz yönde etkileyen faktör olarak olumsuz idareci davranışlarından söz etmiştir. Katılımcıların olumsuz idareci davranışları alt teması ile ilgili ifadeleri şunlardır:

“İdarecinin eşit olmayan görev dağılımı yapması... Mesela biri bir konuda daha üstündür, ona uygun görevi vermemesi, yanlış davranıp başka birine vermesi gibi. İdarecinin adil olmayışı... Personeline saçma ve gereksiz resmiyette olmayan görevler vermesi...” (Ö6)

“...Velilere karşı öğretmeni korumama... Mesela sen benim yanımda çalışan öğretmensin senin hatan var yüzde yüz hatalısı tamam mı. Veliye karşı ya da okula karşı bende şu düşünce vardır. Veliye karşı yüzde yüz okul müdürü beni savunmalı beni korumalı beni özel olarak yanına çağırmalı ve uyarmalı, bunu yapmıyorsa bu okul iklimini olumsuz etkiler. ...” (Ö7)

Araştırmaya katılan 13 kişiden 3’ü idarecinin alan dışından olmasının okul iklimini olumsuz etkilediğine dikkat çekmiştir. İdarenin alan dışından olması alt teması ile ilgili katılımcı görüşü şöyledir:

“Belli bir kural vardır okul öncesinde, mesela müzik dinlenilir, oyun oynatılır, daha çok biz eğlenerek öğrenmeye yönelmiş ama farklı bir branştan gelen insan bize şu cümleyi kullandı: Burası düğün salonu değil, deyip büyük hoparlörümüz vardı orta alanda açtığımız burası düğün salonu değil deyip bunu ortadan aldı. ...Bunlar tamamen konuyu bilmemesi, onun için müzik açmak orda şey boş geçiyor dersler.” (Ö9)

Tablo 3’e bakıldığında mevzuatın dışına çıkılması alt teması ile ilgili iki katılımcı görüşü mevcuttur. Katılımcı görüşü şöyledir:

“Mevzuattan çok fazla sapılmaması gerektiğini düşünüyorum ve öğrenciye göre bir eğitim planlaması yapılmayınca bu olumsuz etkileyebiliyor.” (Y1)

Katılımcılardan 1 okul müdürü hiyerarşinin düzgün işlememesinin okul iklimine olumsuz yansımalarını düşünmektedir. Katılımcı görüşü şöyledir:

“Veli öğretmen ilişkisi çok önemli mesela, veli direkt öğretmene şikâyet etmeden ya da dileğini, isteğini bildirmeden direkt ilçe milli eğitime çıkıyor. ...Direkt okula gelse bu sorun çözülecektir ama insanlar direkt ilçe milli eğitime gidiyor, oradan mesela konuyu da tam bilmedikleri için geliyor müdüre şey yapıyor. Müdür bu durumu öğretmene yansıtıyor öğretmen çocuğa yansıtıyor yine.” (Y2)

Katılımcılardan bir okul müdürü, öğretmenin okul idaresine destek olmamasının okul iklimine olumsuz yansımalarını düşünmektedir. Katılımcı görüşü şöyledir:

“Mesela büyük bir şey yaparken öğretmenin fikrini alman gereken şeyler olur almaman gereken şeyler olur. Hani mesela, idare diyelim, fikir almayı gerektirmeyecek bir konuda karar veriyor. Öğretmen böyle negatif bir tepki alıyor mesela hani çok gereksiz en basit bir konudan tepki alıyor. Bu sefer idare olarak okul için hiçbir şey yapasın gelmiyor. ...” (Y2)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 2’si, fiziki yetersizliklerin okul iklimini olumsuz etkilediğini dile getirmiştir. Katılımcı görüşleri şu şekildedir:

“Malzeme sıkıntısı olması, eksik malzemelerimiz var. Daha iyi daha sağlam, kaliteli malzemelerimiz olabilir. Dolaplar olabilir, oyuncaklar olabilir. Bunlar da etkiliyor ortamı.” (Ö3)

“İdarecilik şöyle bir şey... Çatı damlatıyor sen koş. Aidat alınacak sen topla. Ben geceleri kafayı yastığa koyunca yarın bunu mu yapacaktım diye düşünmekten okulu düşünmekten uyuyamadığım oluyor.” (Y4)

Bağımsız Anaokullarının İklimini Olumlu Yönde Arttıracak Önerilere İlişkin Bulgular

“Yönetici ve öğretmenlere göre bağımsız anaokullarında okul iklimini olumlu yönde arttırmak için önerileriniz nelerdir?” alt problemine ilişkin bulgular Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Okul İklimini Olumlu Yönde Arttırmaya Yönelik Öneriler

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Katılımcı
Okul İklimini Olumlu Yönde Arttırmaya Yönelik Öneriler	Sosyal Faaliyetler	Birleştirici etkinliklerin yapılması	(Ö1), (Ö4), (Ö6), (Y4), (Y3), (Ö7), (Ö9)
		Kitap okuma etkinlikleri	(Ö4)
		Bir arada daha fazla vakit geçirebilme	(Ö5), (Ö7), (Ö8)
	Toplantılar	Düzenli görüşmelerin yapılması	(Ö1), (Ö6), (Y1)
		Bir arada olmak için uygun ortam sağlama	(Ö4)
		Kararların toplu bir şekilde alınması	(Ö6)
	Eğitmciler İdareciliği Deneyimlemeli	Öğretmenlerin kısa süreli de olsa idarecilik yapmaları	(Y4)
	Mesleki Gelişim	Öğretmenlerin hizmet içi eğitime yönlendirilmesi	(Ö4)
		Proje Çalışmaları	(Ö8)
		Okul müdürünün eğitime katılması	(Ö9)
	Okul Değişikliği	Okulu terk etmek	(Ö3)
	İdarecinin Profesyonel Olması	Sorun tespitini iyi yapabilmesi	(Y1)
		İdarecinin eğitim odaklı olması	(Ö2)
		Müdürün çalışanlara karşı ilgili olması	(Ö7)
		İdarecinin doktora unvanına sahip olması	(Ö8)
Çalışanların Kadrolu Olması	Sirkülasyonun minimum olması	(Y2)	

Okul müdürleri ve öğretmen görüşlerine göre huzurlu bir çalışma ortamı olması açısından ve başarılı bireyler yetiştirebilmek açısından okul iklimi, olumlu olması gereken bir durumdur. Bu nedenle okul iklimini olumlu yönde arttırmak için sosyal faaliyetler, toplantılar, eğitimcilerin idarecilik deneyimlemeleri, mesleki gelişim, okul değişikliği, idarecinin profesyonel olması, çalışanların kadrolu olması alt temalarından oluşan önerilerde bulunmuşlardır. Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 9’u anaokullarında okul iklimini olumlu yönde arttırmak için sosyal faaliyetlerin yapılması konusu üzerinde durmuşlardır. Sosyal faaliyet alt teması altında toplanan ifadelerden bazıları şunlardır:

“Burada bence en büyük görev müdüre düşüyor. Müdür ortamı yumuşatmalıdır. Bazen birleştirici etkinlikler yapılmalıdır. Hep beraber grupça kahvaltı olur, ya da başka bir şey. Öğretmenleri kaynaştırmalı okul müdürü. Doğum günü, etkinlikler yapılabilir. İnsanlar birbiri ile kaynaştırılmalıdır. Öğretmenler günü gibi özel günlerde bir araya gelinebilir.” (Ö1)

“Fiziksel açıdan daha fazla vakit geçirilirse bence daha da çok etkili olabilir. Sosyal aktivite anlamında. Ama tabii bu olmuyor kiminin çocuğu var kiminin eşi var. Ders saati çıkışında olabilir. Biz de ders saati olmayınca kimse çıkışta durmuyor okulda...” (Ö5)

Katılımcılardan 4'ü okul iklimini olumlu yönde arttırabilmek için toplantılar düzenlenmesi gerektiği üzerinde durmuşlardır. Toplantılar alt temasına ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

“Öncelikle bir sorun varsa onun tespiti ve toplantı yapılıp bu sorunu nasıl aşabiliriz diye herkesin fikrinin alınması, ortak bir fikre karar verilip ona da uyulması gerektiğini düşünüyorum, çok fazla bireysel olunmaması gerektiğini düşünüyorum. Ondan sonra idarecinin de koordinatörlüğünde buna dikkat etmek gerekir.” (Y1)

“Bence öneriler tek başına verilmemeli böyle bir toplantıyla, toplu bir şekilde kararlaştırılmalı, Sosyal faaliyetler arttırılabilir samimiyeti arttırabilmek amacıyla. ...İdare çalışanlarının görüşlerini önemsemeli ve bunu fark ettirmeli, önemseddiğini dinlendiklerini fark ettirmeli.” (Ö6)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan bir okul müdürü, okul iklimini olumlu yönde arttırabilmek için tüm eğitimcilerim idarecilik yapması gerektiği önerisinde bulunmuştur. Eğitimciler idareciliği deneyimlemeli alt temasına ilişkin katılımcı görüşü şu şekildedir:

“Her öğretmenin mutlaka hayatında bir kere idarecilik yapabilmesi ve bir de idareci gözü ile okula bakabilmesi. Bu taraftan bakabilmek çok sıkıntı...” (Y4)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 3'ü okul iklimini olumlu yönde arttırabilmek için mesleki gelişimin önemi üzerinde durmuşlardır. Mesleki gelişim alt temasına ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Bir kere iletişim konusunda öğretmenlerle birbirleri arasında iletişimi iyileştirmek gerekir. O kişi bilmiyorsa bu konuda eğitime yönlendirilebilir. Hizmet içi eğitime müdür belki öğretmenlerini yönlendirebilir. Görgü kuralları ahlak kuralları gibi eğitimler alınabilir.” (Ö4)

“Okul projelerinin artırılması gerekiyor. Projelerde atıyorum bir kardeş okulu projesi birbirimize gidip gelerek yaptığımız etkinlikler çocuklarda farkındalık yaratıyor. Bu sadece hani eş değer okul olmak zorunda değil mesela özel eğitim anaokulu olabilir. Farkındalığı arttıracak etkinlikler planlanmalı.” (Ö8)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan bir öğretmen, okul iklimini olumlu yönde arttırabilmek için okul değişikliğinin yapılabileceği önerisinde bulunmuştur. Okul değişikliği yapma alt temasına ilişkin katılımcı görüşü şu şekildedir:

“Öğretmenlerin ve idarecinin olumsuz tavırları var ise ve bu okul ortamında beni etkiliyorsa ben onların davranışlarını değiştirmek için bir şey yapamam, değişmez çünkü. Benim burada yapacağım şey okulu bırakmak olur. Her halde böyle durumlar yaşasam okulumu değiştiririm.” (Ö3)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan 4'ü okul iklimini olumlu yönde arttırabilmek için idarecinin işinde profesyonel olması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. İdarecinin profesyonel olması alt temasına ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“İdarecinin de anlayışlı bir bakış açısına sahip olması lazım. İdarecinin öncelikle şey yani sorun tespiti yapabilmesinde iyi bir gözlem yapması gerektiğini düşünüyorum. Gözlemleyip o orunu ortadan kaldırmaya yönelik, kişisel olarak değil de kişiye dayalı değil de soruna dayalı sadece sorunu nasıl ortadan kaldırabilirize dayalı bir şey yapması gerek.” (Y1)

“Okul müdürünün öğretmenlerin kişisel sorunları ile yakından ilgilenmeli. Mesela ben okul müdürüyüm. Siz benim yanındasınız normalde her gün şen şakrak geldin ama bu gün

baktım çok durgunsun mutsuzsun bunu benim sana sormam lazım kadın hasta öğretmen hasta okul müdürünü onu arayıp nasıl oldun demesi bile okula karşı öğretmeni isteklendiriyor aa benim müdürüm benle ilgileniyor diyor.” (Ö7)

Araştırmaya katılan 13 katılımcıdan bir okul müdürü, okul iklimini olumlu yönde arttırabilmek için öğretmenlerin kadrolu olması gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Çalışanların kadrolu olması alt temasına ilişkin katılımcı görüşü şu şekildedir:

“...Bu birazcık zamanla olacak bir şey, bu da kadronun oturmasıyla alakalı. Sürekli sirkülasyon olan bir okulda bu iklimin oluşması zor oluyor. ...Bir senede tam oturmayan bir iklim oluyor ve gidenler gelenler oluyor. Gelenler geldiği yere uyum sağlar ya burada daha ters sanki gelenler uydurmaya çalışıyor kendisine okulu gibi oluyor.” (Y2)

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışma ile bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler öğretmen ve yönetici görüşlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Bağımsız anaokullarında okul iklimi üzerine görüşlerini belirten öğretmen ve yöneticilerin ilk olarak, meslektaşları ile olan ilişkilerini ele aldıkları ve bu doğrultuda değerlendirme yaptıkları görülmüştür. İlişkilerden yola çıkarak yaptıkları yorumlarda sıklıkla iletişim kavramına vurgu yapılmış, bu tema altında kişilerin birbirine saygılı davranması, güler yüzlü olması, empati kurabilmesi bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular, alan yazındaki çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Şahin ve Atbaşı'nın (2020) yaptığı araştırmada, iletişimin önemli olduğu görülmüş ve insanların birbirlerinin düşüncelerine saygılı olmasının, aynı zamanda empati yeteneklerinin gelişmiş olmasının okul iklimini olumlu yönde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Güçlü'ye (2018) göre örgütün başarısı ve varlığının devamı etkili bir iletişimle mümkündür ve güzel iletişim, tüm paydaşlar arasında farkındalık gerektiren bir konudur. Burada sadece öğretmenlerin birbirine olan saygısı değil aynı zamanda müdür ve öğretmenlerin birbirine olan saygıları da okul iklimini olumlu etkileyen etmenler arasındadır. John ve Taylor'un (1999) araştırma sonuçlarına göre, okul müdürü ve öğretmenlerin birbirine olan karşılıklı saygısı, müdür ve öğretmen amaçlarındaki tutarlılık, okullardaki elverişli iklimin bir sonucudur ve aynı zamanda öğretmenlerin okulu büyük bir oranda sahiplendiğini göstermektedir. İyi bir iletişim becerisine sahip öğretmen ve yöneticiden oluşan okullar öğrenci başarısını son derece olumlu etkilemektedir (Uzunçarşılı vd., 2022). Bu araştırma ve alanyazındaki araştırma sonuçlarına göre, aynı örgütte çalışan kişilerin birbirlerine saygı duyması o kurumda olumlu bir atmosfer yarattığı ve bu durumun öğrenci başarısına da yansdığı söylenebilir.

Öğretmen ve yöneticilerin hemfikir olduğu bir başka konu, öğretmenler arasında yardımlaşmanın okul iklimine olumlu yansmasıdır. Öğretmenlere göre okulda pozitif bir atmosfer olmasını sağlayan etmenler, çalışma arkadaşları ile yaptıkları bilgi alışverişidir. Bu durum, okul yöneticilerinin de dikkat çektiği bir konudur. Okul yöneticilerine göre öğretmenlerin birbirlerine eğitim öğretim süresinde destek olması, aralarındaki bağı güçlendirmektedir ve olumlu meslektaş ilişkilerini geliştirmektedir. Bu bulgular, alan yazında yapılan bazı araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Örneğin, Wallace vd.'nin (1999) araştırmasında, bir örgütte iş birliği ve yardımlaşma varsa o örgütte dostluğa da önem verildiği ve bu sonucun okul iklimini olumlu etkilediği belirtilmektedir. Ayık vd.'nin (2014) ortaokullar üzerinde yaptığı çalışma sonuçlarına göre, karşılıklı yardımlaşma ve iş birliğinin

okullarda iklimi olumlu etkilediği görülmüştür. Saunders (2018), çalışmasından elde ettiği sonuçlara göre; altı öğretmenden beşi okul ikliminin güçlü ve pozitif olmasında ekip çalışmasının önemli olduğunu dile getirmiş ve iklimin olumlu olmasının öğretmenler arası yardımlaşmanın profesyonel olmasından kaynaklandığını vurgulamışlardır. Buradan hareketle meslektaşlar arasında paylaşımın ve desteğin olması, her eğitim öğretim kademesinde okul iklimine olumlu yansımaktadır sonucu çıkarılabilir.

Okul iklimini arttırmada katılımcıların üzerinde durduğu bir başka olumlu etmen ise kurumun yöneticisi olan okul müdürünün etik davranışlarıdır. Araştırma sonuçlarına göre, kurumdaki olumlu ya da olumsuz havanın oluşması, okul müdürlerinin etik davranışlar sergilemesinde önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlere göre anaokullarında olumlu iklimin oluşmasında okul müdürünün çözüm odaklı davranması, adil olması ve öğretmenleri sürece katması öğretmenleri son derece memnun etmektedir. Ciulla (2009), bu tür etik davranışlarda bulunan liderlerin yönetim sürecinde daha etkili olduğunu çalışmalarında vurgulamıştır. Kısaca, yapılan araştırmalar, okul müdürlerinin davranış biçimlerinin öğretmenler üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Kişinin kendine duyduğu saygıyı ve güveni arttıran takdir edilme duygusu en önemli motive araçlarından biridir (Bentley, 1999). Diş ve Ayık (2016), çalışmalarında okul müdürlerinin etik davranışlar sergilemesinin öğretmen davranışlarını etkilediği, kuruma karşı aidiyet duygusunun geliştiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma bulgularına göre okul müdürünün, öğretmenler arası iletişimi ve uyumu olumluya çevirebilecek güce sahip olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre anaokullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin mesleki yeterlilikleri, okul iklimini olumlu yönde etkilemektedir. Okul öncesi eğitim yaş grupları itibari ile farklı yöntem ve tekniklerin uygulandığı, oyunu temel alan bir eğitim öğretim kademesidir (Ulutaş, 2011). Okul müdürünün okul öncesi eğitim konusunda bilgili olması ve bu alandan mezun olması, yönetim şekline okul iklimini motive edici şekilde yansıyabilmektedir. Alanında yeterliliğe sahip öğretmenlerin ve okul öncesi eğitimi bölümünden mezun yöneticilerin bu kurumlarda görev yapması gereği, bulgular neticesinde ortaya çıkan sonuçlardandır.

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürü ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek ve bu yönde çalışmalar yapmak katılımcılar tarafından önerilmekte ve okul iklimini olumlu yönde artıracakları düşünülmektedir. Katılımcılara göre okul müdürlerinin yöneticilik üzerine eğitimlere katılmaları ve kendini geliştirmeleri, öğretmenlerin mesleki becerilerini ve bilgilerini artırmak için hizmet içi eğitimlere katılmaları okul iklimini olumlu yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulguları yapılan çalışmaları desteklemektedir. Örneğin, George ve Lubben (2002) tarafından yapılan çalışmada, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde aktif rol alan öğretmenlerin hem meslektaşları ile olan ilişkilerinde hem de mesleki becerilerinde olumlu yönde değişimler olduğu tespit edilmiştir. Seferoğlu'na (2004) göre de iyi bir okul, büyük ölçüde iyi yetişmiş ve eğitilmiş öğretmenlere bağlıdır. Bu durumun, öğretmenlerde mesleki bir tatmin yaşatarak okula karşı olumlu tutum geliştirmelerini sağlayacağı düşünülebilir. Araştırmada bağımsız anaokullarında okul iklimini etkileyen olumlu faktörlerden iletişim, iş birliği, olumlu idareci davranışları ve mesleki yeterliliğin yanı sıra çalışanların işini sevmesine de değinilmiştir.

Bağımsız anaokullarında okul iklimini olumsuz yönde etkileyen faktörlere ait görüşlerini belirten yönetici ve öğretmenler ilk olarak rekabet kavramı üzerinde durmuşlardır.

Bu tema altında, iş birliğinin önemli olduğu ve öğretmenler arasında paylaşım ve birliktelik olmadığı zaman okul atmosferinin bu durumdan olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bu bulguları yapılan araştırmaları desteklemektedir. Örneğin, Tofur ve Balıkcı (2018) çalışmasında takım çalışması yerine bireyselliğin ön planda olmasının okul iklimini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bireysellikten ziyade, öğrenciye faydalı olabileceği düşünülen etkinlik, ders anlatım tekniği vb. bilgilerin öğretmenler arasında paylaşılmasının eğitim ve öğretime daha çok katkı sağlayacağı ve başarıyı arttıracığı düşünülmektedir. Eisenberg ve Witten'in (1987) çalışmasında, paydaşlar arası bilgi saklamanın zaman içerisinde problem yarattığı ortaya koyulmuştur. Kısaca, bu tür problemler okul iklimini olumsuz etkileyen etmenlerdir.

Katılımcıların birçoğunun hemfikir olduğu ve aynı konu üzerinde durduğu bir diğer olumsuz faktör ise iletişimsizliktir. Bu tema altında kişiler arası tartışmaların yaşanması, dedikoduların yapılması, bireylerin birbirlerine saygılı davranmaması, erkek yöneticiler açısından çalışanların bayan olması gibi bulgulara ulaşılmıştır. Yönetici ve öğretmenler, anaokullarında iletişimden kaynaklı yaşanan tartışmaların, öğretmenler arası meydana gelen gruplaşmaların ve saygı eksikliğinin okul iklimini büyük ölçüde olumsuz yönde etkilediğini dile getirmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu alan yazında yapılan çalışmaları desteklemektedir. Örneğin, Utma'nın (2019) iletişim üzerine yaptığı çalışmada, yaşanan olumsuzlukların iletişimsizlikten kaynaklandığı üzerinde durulmuş, iletişim kavramının önemine dikkat çekilmiştir. İlgili araştırmada, meslek hayatlarında başarısız olan kişilerin büyük bir çoğunluğunun iyi iletişim kuramadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yirci ve Berk'in (2021) araştırmasında, okul müdüründe bulunması gereken iletişim becerilerine dikkat çekilmiş ve araştırma bulgularına göre okul müdürünün nazik davranması, düzgün ve anlaşılır bir dil kullanması, her kesime hitap edebilmesi, kılık ve kıyafetine özen göstermesi önemli iletişim becerileri arasında görülmüş ve insanlar üzerinde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Paydaşlar, iletişimde açık davranmadıkları takdirde anlaşmazlıklar ortaya çıkmakta ve okul iklimi olumsuz etkilenmektedir. Trombetta ve Rogers'a (1988) göre, iletişimde açık olmak mesleki tatmini de sağlamaktadır. İşinde doyuma ulaşamayan öğretmen ya da idarecinin arasında gergin bir havanın oluşmasının mümkün olduğu söylenebilir. Buradan hareketle, iyi bir iletişimin başarıyı da beraberinde getirdiği; anlayış, saygı ve empatiden yoksun bireylerle bir arada çalışmanın ise başarısızlığa sürükleyeceği, aynı zamanda ortamı olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Araştırma bulgularına göre bireyler arası iletişim güçlendiğinde okul iklimi de olumlu yönde değişme gösterecektir. Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların büyük bir çoğunluğu bağımsız anaokullarında okul iklimindeki olumsuz durumu düzeltmek için sosyal aktivite önerisinde bulunmuşlardır. Araştırma bulgularına göre bir arada daha fazla vakit geçirmek ve birleştirici etkinliklerde bulunmak, samimi bir ortam yaratacaktır ve insanların birbiri ile kaynaşmalarını sağlayacaktır. Yapılan araştırmalar bu bulguları destekler niteliktedir. Örneğin, Ercan'ın (2006) da araştırma sonuçlarında birlikte sosyal etkinlikte bulunan öğretmenlerin birbirlerine ve örgüte karşı güven duyduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, birbirlerine güven duyan iş arkadaşlarının çalışma ortamında daha sağlıklı iletişim kurabilecekleri söylenebilir. Düzenli yapılacak olan görüşmelerin ve okul hakkında ortak alınacak kararların, ortamın atmosferine olumlu yansıtacağı araştırma bulguları arasındadır. Alan yazında benzer sonuçlara rastlanmıştır. Örneğin, Babaoğlu ve Yılmaz'ın (2012) yaptığı araştırmada, karar sürecine dâhil olan

öğretmenlerin okula karşı olumlu bir havada oldukları ve okulda işbirliği ve uyumun arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bağımsız anaokullarında okul iklimini olumsuz etkileyen faktörlerden bir diğeri, özellikle öğretmenlerin dile getirdiği ve okul müdürünün uygulamış olduğu mobbing'dir. Mobbing, örgütte çalışanları psikolojik olarak zorlayan ve kişiler arası gruplaşmaya neden olan bir davranış biçimidir (Leymann, 1996). Okul müdürü tarafından Mobbing davranışına maruz kalan öğretmenler okul ortamında gergin ve huzursuz olmaktadır. Hoy ve Clover'a (2007) göre okul ikliminin etkilenmesinde kilit role sahip olan kişi okul müdürüdür. Lider konumunda olan bu kişilerin öğretmene karşı tutum ve tavrı oldukça önemlidir. Bu tema altında idarenin baskı yapması ve öğretmenin her hareketini izlemesi bulgularına ulaşılmıştır. Yaptıkları her hareketin izlenmesi, öğretmenleri okul ortamında huzursuz etmektedir. Alan yazında da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Örneğin, Sönmez ve Cemaloğlu'nun (2018) da araştırma sonuçlarında, yıldırma davranışına maruz kalan öğretmenlerin örgüte karşı tutum ve davranışları olumsuz etkilenmektedir. Öğretmenlerin okul idaresi tarafından mobbing davranışına maruz kalması, öğretmenin moral ve motivasyonunu etkileyeceğinden okullarda olumsuz bir atmosferin doğacağı söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin dile getirdiği ve okul iklimini olumsuz olarak etkileyen bir diğer önemli faktör ise okul müdürünün etik olmayan davranışlarıdır. İdarecinin adil davranmaması ve otoriter bir hava içerisinde görevini yerine getirmesi öğretmenleri rahatsız etmektedir. Çalışmanın bu bulgusu yapılan araştırmaları desteklemektedir. Örneğin, Halpin ve Croft (1963) yaptıkları çalışmada, "yüksekten bakma" davranışını örgüt iklimini etkileyen sekiz faktör içerisinde "olumsuz" olarak değerlendirmiştir. Otoriter yönetim şeklinde yönetilen kişiler bir süre sonra endişe ve panik havasında görevini yerine getirmektedir (Özgür, 2011). Öğretmenler okul müdürlerinin sergiledikleri olumsuz tavırlardan dolayı verimli olamamaktadır. Oyetunji'nin (2006) çalışmasında da öğretmenlerin verimliliğini artırmada okul müdürünün uyguladığı yönetim tarzı oldukça önemlidir. Bu bulgular, alan yazındaki diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Örneğin, Alanoğlu'nun (2019) da araştırma sonuçlarında görüldüğü üzere otoriter bir müdürle çalışan öğretmenlerin mesleğine karşı olumsuz duygu ve tutum geliştirdikleri gözlenmiştir. Aynı zamanda öğretmenin iş tatminini olumsuz etkilemektedir ve bu duruma öneri olarak katılımcılardan bir tanesi okul değişikliği yapılmasını uygun bulmaktadır. Mesleki tatmin yaşayamayan öğretmen, okul değiştirmeyi kendine çözüm olarak görmektedir. Ross'un (2020) araştırma sonuçlarına göre mesleki tatmin yaşayan öğretmenlerin iş değiştirme olasılıkları oldukça düşüktür ve bu durum ayrıca okul başarısının sürekliliğini de sağlamaktadır. Okul iklimini olumsuz etkileyen bir diğer önemli faktör ise okul yöneticilerinin alan dışından olmasıdır. Öğretmenlere göre üniversite eğitiminin okul öncesi eğitim üzerine almayan okul yöneticileri, diğer kurumlar ile anaokullarını karıştırılabilmekte, esnek olan ders saatleri ve plan konusunda katı bir tutum sergileyebilmektedirler.

Öneriler

Bağımsız anaokullarının iklimini olumsuz etkileyen en önemli sorununun iletişim eksikliği ve iletişim yetersizliklerine dayalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, iletişim yeterliklerinin artırılması ve iletişim bozukluklarına kaynaklık eden durumların tespiti, sorunu en aza indirebilecektir. Bu amaçla, henüz lisans aşamasında, iletişim ile ilgili teorik ve uygulamalı derslere ağırlık verilmesi önerilebilir. Araştırma sonuçlarına göre, bağımsız

anaokullarının iklimini olumsuz etkileyen en önemli ikinci sorununun, okul yöneticilerinden kaynaklandığı görülmüştür. Bu nedenle, henüz yönetici seçme ve atama sürecinde, okul yöneticilerinin yeterliklerinin iyi bir tespiti yapılarak, yöneticilik görevine okul öncesi öğretmenliği alanından okul yöneticilerinin atanması sağlanabilir. Bu araştırma, çoklu veri toplama yöntemleri ile ve çoklu analiz yöntemleri kullanılarak farklı bölgeler ve farklı sosyo-ekonomik ve kültürel çevrelerde gerçekleştirilebilir. Bu ve benzeri çalışmalardan yola çıkılarak bir ölçek geliştirilebilir ve karma desen yöntemler kullanılarak da çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Adeniji, A. A. (2011). *Organizational climate and job satisfaction among academic staff in some selected private universities in southwest Nigeria* (Unpublished Doctoral Thesis). Covenant University, Nigeria.
- Ağacık, K. (2011). *Kütahya'da faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarında örgütsel iklimin örgütsel bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Alanoğlu, M. (2019). *Elazığ ili algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenleri karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Arlesting, H. (2008). *Communication between principal and teachers in successful schools* (Doctoral thesis). Umea University, Sweden.
- Ayık, A., Savaş, M., & Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 203-320.
- Babaoğlu, E. & Yılmaz, F. (2012). İlköğretim okullarında karara katılma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(3), 1-12.
- Bentley, T. (1999). *İnsanları motive etme*. (Çeviren: Onur Yıldırım). Hayat Yayınları.
- Bitsani, E. (2013). Theoretical approaches to the organizational culture and the organizational climate: Exploratory research examples and best policies in health care services. *Journal of Human Resource Management*, 1(4), 48-58.
- Canlı, S. (2016). *Malatya ili okul müdürlerinin öğretmenlere güveninin okul iklimine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ciulla, J. B. (2009). *Ethics and leadership effectiveness. Discovering leadership*, Chapter 13. Erişim adresi: <https://documents.pub/document/ethics-and-leadership-effectiveness-ciulla.html?page=1> Erişim tarihi: 12.12.2022
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. 2nd Ed. Thousand Oaks, Sage.
- Çalık, T. & Kurt, T. (2010). Okul iklim ölçeğinin (OİÖ) geliştirilmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(157), 167-180.
- Çalık, T., Kurt, T. & Çalık, C. (2011). Güvenli okulun oluşturulmasında okul iklimi: Kavramsal bir çözümleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 73-84.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.

- Diş, O. & Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, 58, 499-518.
- Downey H. K. Don, H. & Slocum, J. W. (2017). Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance, *Academy of Management Journal*, 18(1), 149-153.
- Eisenberg, E. M. & Witten, M. G. (1987). Reconsidering openness in organizational communication. *Academy of Management Review*, 12(3), 418- 426.
- Ercan, Y. (2016). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 739-756.
- Freiberg, H. J. & Stein, T. A. (1999). *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*, 11. Edited by: Freiberg, Falmer.
- George, J. M. & Lubben, F. (2002). Facilitating teachers' professional growth through their involvement in creating context-based materials in science. *International Journal of Educational Development*, 22(6), 659-672.
- Getmez, D. (2018). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Güçlü, M. (2017). Örgütsel iletişim: Eğitim kurumlarındaki yeri ve önemi açısından bir değerlendirme. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 854-870.
- Güzelgörür, F., Demirtaş, H. & Balı, O. (2021). Okul müdürlerinin yönetim tarzının okul iklimi ile ilişkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 129-150.
- Halpin, A. & Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. The University of Chicago.
- Hoy, W. K. & Clover, S. I. R. (2007). *Elementary school climate a revision of the OCDQ*. In W. Hoy ve M. DiPaola (Eds.), *Essential in Ideas for the Reform of American Schools*. IAP.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration: Theory, research and practice*. MacGraw Hill company.
- Gök, S. (2019). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- John, C. & Taylor J. (1999). Leadership style, school climates and the institutional commitment of teachers. *International Forum*, 2(1), 25-56.
- Karademir, A. (2013). *Bağımsız anaokulu yöneticilerinin ve öğretmenlerin bakış açısından okul ikliminin eğitim öğretim hizmetlerine yansımaları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York, Harper and Row.
- Leymann. H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2nd Edition) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nalçacı, A. & Bektaş, F. (2013). Okul iklimi ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 1-13.

- Oyetunji, C. O. (2006). *The relationship between leadership style and school climate in Botswana secondary schools*. (Unpublished doctoral thesis), South Africa: University of South Africa.
- Ören, M. & Karademir, A. (2020). Okul iklimi: Anaokulu yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla karşılaştırmalı bir araştırma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 206-236.
- Özgür, B. (2011). Yönetim tarzları ve etkileri. *Maliye Dergisi*, 161, 215-230.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. & Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 38, 213-224.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage.
- Ross, S. (2020). *An examination of the relationship between school climate and job satisfaction in preschool teachers in Davidson country*. (The Degree of doctor of education). Trevecca Nazarene University.
- Rovai, A. P. Wighting, M. J. & Liu, J. (2005). School climate: Sense of classroom and school communities in online and on campus higher education courses. *Quarterly Review of Distance Education*, 6(4), 361-374.
- Saunders, S. A. (2018). *The organizational climate of preschool and associated characteristic. A study of a group of preschool*. UWIC Cardiff Metropolitan University.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58, 40-45.
- Shen, C. (2005). *Early childhood educators perceptions of quality and school climate in preschool programs*. (The degree of doctor of philosophy). The Pennsylvania State University.
- Sönmez, E. D. & Cemaloğlu, N. (2018). İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(6), 1951-1960.
- Spicer, F. C. (2016). *School culture, school climate, and the role of the principal*. Georgia State University.
- Şahin, A. & Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Tepe, N. & Yılmaz, G. (2020). Öğretmenleri okul iklimi algısının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin toksik liderlik davranışları. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25), 3360-3381. <https://doi.org/10.26466/opus.667320>
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357-385.
- Thompson, A. (2012). *The effect of organizational climate on learning orientation: The moderating effect of chronic stress. A Thailand case study*. (Unpublished master thesis), Webster University, Cha-am, Thailand.
- Tofur, S. & Balıkçı, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okul iklimini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Ortaokul örneği. *Turkish Studies Educational Science*, 13(11), 1280-1295.
- Toğa, İ. (2021). *İlkokullarda okul iklimini iyileştirmeye yönelik uygulama örnekleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Trombetta, J. J. & Rogers, D. P. (1988). Communication climate, job satisfaction, and organizational commitment: The effects of information adequacy, communication openness, and decision participation. *Management Communication Quarterly*, 1(4), 494-514.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M. & Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies-Educational Science*, 13(27), 1492-1507.
- Ulutaş, A. (2011). Okul öncesi dönemde drama ve oyunun önemi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 233-242.
- Utma, S. (2019). Bilgi çağında iletişim olgusu ve 'iletişimsizlik' becerisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 263-274.
- Uzunçarşılı, A. T., Akın, Ü. B. Ü. & Mollaoğlu, N. (2022). Okul öncesi öğretmenlerinde iletişim becerilerinin önemi. *Avrasya Eğitim ve Literatür Dergisi*, (16), 51-66.
- Varlı, S. (2015). *İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi ilişkisi* (Sakarya ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yirci, R. & Berk, B. (2021). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerine göre etkili okul müdürü: Nitel bir Araştırma. *Journal of History School*, 50, 570-598.
- Wallace, J., Hunt, J. & Richards, C. (1999). The relationship between organizational culture, organizational climate and managerial value. *The International Journal of Public Sector Management*, 12(7), 548-564.
- Welsh, W. N. (2000). The effects of school climate on school disorder. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 567(1), 88-107.
- Zembat, R. & Öztürk, M. (2015). Okul öncesi yöneticilerinin yaratıcı liderlik özellikleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Journal of Social Science*, 31, 455-467.
- Zullig, K., J. Koopman, T. M., Patton, J. M. & Ubbes, V. A. (2010). School climate: Historical review, instrument development, and school assessment. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 28(2), 139-152.

Extended Abstract

Introduction

School climate can be defined as the effect of all elements that make up a school, students, parents, teachers, and administrators, on each other and the reaction that occurs in return (Çalık & Kurt, 2010). Hoy and Miskel (1987) define school climate as internal differences that separate schools from each other and state that people are affected by these internal differences. Thapa, Cohen, and Higgins-D'Alessandro (2013), on the other hand, sees school climate as an average of teachers' school experiences, personal goals, and the methods and techniques they apply. Freiberg and Stein (1999) define the school climate as the heart and soul of the school, a force that will enable children, teachers, and school personnel to come to school with enthusiasm every day. Welsh (2000), on the other hand, sees the school

climate as the interaction between teachers, students, and school principals and the unwritten values and beliefs that emerge accordingly. When we look at the definitions of the concept of school climate, an organization is affected by the personality traits of the people in it and their reflections on each other and is shaped according to the emotional environment.

Preschool education is a period when students are the youngest in terms of age and requires sensitivity in the attitudes and behaviors of teachers. These educational organizations, which consist of children who are separated from their families for the first time and start a more public life (Shen, 2005), include topics such as intense fear of school, longing for parents, and learning basic life skills. Pre-school education institutions, where education is given according to the age levels of children and the goals and achievements are determined within this framework, need personnel with high qualifications and equipped in terms of their employees (Zembar & Öztürk, 2015). In addition, it is extremely important that all personnel working in educational institutions love their job, feel happy in their environment and be in harmony with their working environment (Downey et al., 2017) which affects their approach to children.

Recently, the Ministry of National Education has focused on the importance of preschool education within the scope of expanding preschool education and it is planned to establish independent kindergartens and kindergartens in many provinces. It is important to research the school climate, which is one of the factors affecting the success in the education of children who are the guarantee of the future. Considering the literature, there are not enough studies on school climate in independent kindergartens providing preschool education. This study, it was tried to determine the reasons that affect the school climate in independent kindergartens by using qualitative methods. In this context, it is expected that the study will contribute to both practice and literature.

Method

This research aims to determine the factors affecting the school climate in independent kindergartens. The research was carried out by interviewing the administrators and teachers working in six independent kindergartens in the districts of Düzce in the 2022-2023 academic year. Typical case sampling was used to determine the study group of the research. The research data were collected through an interview form consisting of open-ended questions and through face-to-face interviews. The descriptive analysis method was preferred in the analysis of the data.

Results

At the end of the research, the sub-themes of communication, cooperation, positive managerial behaviors, professional competence, and employees' liking for their work were obtained regarding the factors that positively affect the independent kindergarten climate. Regarding the factors that negatively affect the independent kindergarten climate, the sub-themes were miscommunication, mobbing, negative administrator behavior, the administrator being out of the field, going beyond the legislation, the hierarchy not functioning properly, the teacher not helping the administrator, and physical infrastructure deficiencies. Regarding the suggestions that will positively increase the climate of independent kindergartens, the sub-themes of social activities, meetings, educators' experience of management, professional

development, school change, professional management, and permanent staff were obtained. At the end of the research, suggestions were made in the context of the results achieved.

Conclusion

It was seen that teachers and administrators who expressed their thoughts on the school climate in independent kindergartens first discussed their relations with their colleagues and evaluated them accordingly. In their comments based on relationships, the concept of communication was often emphasized, and under this theme, the findings of people behaving respectfully to each other, smiling, and being able to empathize were reached. Another issue that teachers and administrators agree on is the positive reflection of cooperation among teachers on the school climate. According to the teachers, the factors that ensure a positive atmosphere in the school are the exchange of information with their colleagues. This is an issue that school administrators also draw attention to. According to school administrators, teachers' support for each other during the education period strengthens the bond between them and develops positive colleague relations. Another positive factor emphasized by the participants in increasing the school climate is the ethical behavior of the school principal, who is the administrator of the institution. According to the results of the research, it has been found that the formation of a positive or negative atmosphere in the institution and the ethical behavior of school principals are important. According to the teachers, the school principal's solution-oriented behavior, fairness, and involvement of teachers in the formation of a positive climate in kindergartens make teachers extremely satisfied. According to the results of the research, it is suggested by the participants to support the professional development of school principals and teachers and to carry out studies in this direction, and it is thought that it will positively increase the school climate. According to the participants, it was concluded that school principals' participation in training on management and self-improvement, and participation in in-service pieces of training to increase teachers' professional skills and knowledge can positively affect the school climate. It has been concluded that the most important problem that negatively affects the climate of independent kindergartens is based on lack of communication and communication inadequacies. For this reason, increasing communication competencies and identifying the situations that cause communication disorders will minimize the problem.