



Öğretmenlerin Okula Yönelik Tutumları*

Zeytun YILDIRIM^{1**} Süleyman GÖKSOY²

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Sakarya, Türkiye, zeyt_007@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-9825-1312

²Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye, suleymangoksoy@duzce.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7151-0863

Makale Geçmişi

Alındı : 02.02.2024

Düzeltildi : 22.04.2024

Kabul Edildi: 25.04.2024

Anahtar Kelimeler

Öğretmen,
Okula yönelik tutum,
Cinsiyet,
Mesleki kıdem

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını anlamak ve daha iyi bir eğitim ortamı oluşturarak okulun genel performansını artırmak amacıyla öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını belirlemeyi hedeflemektedir. Araştırmada nicel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okula yönelik tutumları cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma 2022-2023 Eğitim-öğretim yılı Sakarya ili Hendek ilçesindeki kamuya ait ilköğretim, ortaokul ve lise kademesinde görevli olan 428 öğretmenin gönüllü katılımıyla oluşmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin okula yönelik tutum düzeyinin beşli likert derecelendirme ölçeğinde ikinci düzeye karşılık gelen "katılmıyorum" düzeyinde düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutları; okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme ve okul iklimi ile cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmazken; okul iklimi alt boyutu ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu farklılık 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu, 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul iklimi düzeylerinin 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutlarından okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme, okul iklimi arasında pozitif yönlü, orta düzey, anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Teachers' Attitudes Towards School

Article History

Received : 02.02.2024

Revised : 22.04.2024

Accepted : 25.04.2024

Keywords

Teacher,
Attitudes towards
school,
Gender,
Professional seniority

Abstract

The purpose of this research is to understand and develop teachers' attitudes towards school, to create a better educational environment, and to determine teachers' attitudes towards school in order to improve the general performance of the school. The survey model, one of the quantitative research models, was used in the research. In the research, teachers' attitudes towards school were affected by gender, professional seniority. It was examined according to the variables of service period and education level. Research 2022- 2023 Education. It was formed with the voluntary participation of 428 teachers working in public primary, secondary and high school levels in Hendek district of Sakarya province. As a result of the research, it was concluded that the teachers' attitude level towards the school was low at the "disagree" level, which corresponds to the second level on the five-point Likert rating scale. While there was no significant difference between the sub-dimensions of teachers' attitudes towards the school, school attractiveness, individual satisfaction, adoption and school climate, and the variables of gender, professional seniority, length of service at the school, educational status; A significant difference was found between the school climate sub-dimension and professional seniority. This difference is observed between teachers with 10-19 years of professional seniority. It was observed that the school climate levels of teachers with 10-19 years of professional seniority were higher than those of teachers with 20 years of professional seniority and above. Sub-dimensions of teachers' attitudes towards school It was concluded that there is a positive, moderate, significant relationship between the attractiveness of the school, individual satisfaction, acceptance, and school climate.



* Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Sorumlu yazar: zeyt_007@hotmail.com

Giriş

Toplumun en önemli temellerinden biri varlığını sürdürmek ve gelişmelere olanak sağlayacak, amacına uygun insan yetiştirmektir (Taymaz, 2019). Ekonomik, sosyal, siyasal ve bilimsel alanlarda yapılan araştırmalar toplumları etkileyerek, toplumların yenileşmesini zorunlu hale getirmiştir (Ada ve Küçükali, 2016). Günümüzde sürekli olarak yeni bilgilerin ortaya çıkması, bilginin insanlar için önemini artırmıştır. Bu durum eğitim kurumlarının niteliğini artırmak için bilgili ve donanımlı bireyler yetiştirme çabası içine girmelerine yol açmıştır (Uğurlu ve Demir, 2016). Meydana gelen teknolojik, bilimsel ve sosyal gelişmeler toplumsal olayları etkileyerek, toplumsal ilişkileri ve günlük yaşamı değiştirmiştir. Bu durum toplumların yetiştirilmesinde en önemli etkiye sahip olan okulları da etkileyerek, okulların işleyişini değiştirtirmiş, okulu yöneten yöneticilerin de yeni beceri ve yetkinlik kazanmasını gerekli kılmıştır (Kubilay, 2022).

Varlığı antik Yunanistan'a kadar süren okullar, gelişen ve değişen dünyayla birlikte toplumların ihtiyaçlarını karşılamak için zamanın ihtiyaçlarına göre şekillenen, örgütsel bir yapı olarak devam eden kurumlardır. Toplumun değişmesi, gelişmesi ve ilerleyebilmesi için en önemli etkenlerden biri olan eğitim, okulların gelişmesi ve ilerlemesi ile mümkündür (Arslantaş ve Özkan, 2014). Çünkü ülkeler geleceğini okullar vasıtasıyla inşa ederler. Hammaddesi insan olan okullar işleyişi gerçekleştirmek için yönetici, öğretmen ve öğrenci topluluğundan oluştuğu bilinir. Bu topluluk içindeki kişiler birbirleriyle etkileşim halindedirler. Bu yapı içerisinde en önemli faktörlerden biri olan öğretmenler, okulun varlık nedeni olan insanı yetiştiren, yönlendiren eğitim alanında yetkin kişilerdir.

Çağımız dünyasında eğitim önemli konuların başında yer almaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin nitelikli olarak yetiştirilmesi, yeterli bilgi ve beceri ile donatılmasının yanında öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumları da önemli bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Öğretmenlerin mesleklerine karşı göstermiş oldukları davranışların önemli belirleyicilerinden birisi de öğretmenlerin mesleklerine yönelik tutumlarıdır. Kişinin mesleğine yönelik tutumları onun iş performansını etkiler (Özalp, 2013). Mesleğine yönelik olumlu tutum içerisinde olan kişi daha yüksek performans gösterirken; olumsuz tutuma sahip olan kişiler, daha düşük düzeyde iş performansı gösterdiği görülmüştür. Özellikle de öğretmenlik gibi sabır isteyen ve meşakkatli meslekler de mesleğe yeni başlayanlar ve meslekte olan kişilerde mesleğin bilincinde olarak olumlu tutum içerisinde olmaları beklenir (Kahramanoğlu vd., 2018). Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri, öğretmenlik meslek anlayışını şekillendiren etkenlerden biridir (Çeliköz ve Çetin, 2004). Bilginin ve becerinin kaynağı olan sevgi, saygı, şefkat gibi özellikleri kendisinde barındıran öğretmenler; kişilerin dünya ile hem bilişsel hem de duygusal olarak ilişki kurmasına yönelik özellikler geliştiren, kişilerin yeteneklerini en üst düzeye çıkaracak davranışlarda bulundurulur. Öğretmenlerin, öğretmeye yönelik olumlu tutum ve davranışlar içerisinde bulunmaları, öğretmeye yönelik istek düzeyleri çevrelerine göre olumlu algılarını belirlemektedir. Öğretmenlerin öğretim performansları öğrenciler için önemli bir rol model olduğu evrensel olarak kabul edilen bir gerçekliktir (Bandoja vd., 2021). Ayrıca eğitim kurumunun en önemli ögesi olan öğretmenler, bir ülkenin eğitim sisteminin ana omurgası olduğundan ülkenin vizyon ve misyonuna ulaşmak için genç beyinleri şekillendirmede büyük görev üstlenirler (Ariffin vd., 2013).

Yukarıda ifade ettiğimiz gibi değişimin öncüsü olan, zamanın ihtiyaçlarına göre insan şekillendiren, yetiştiren, eğitim sürecinin her aşamasında etkileyen ve etkilenen eğitim unsurunun en önemli yapı taşlarından biri olan öğretmenler, toplumun temsilcisi yani bir rol modeli olarak bilinirler. Bu nedenle öğretmenlerin her açıdan donanımlı olması, iyi bir eğitim alması, kendini geliştirmesi ve yetiştirmesiyle öğretmenlerin okulun çekiciliğine, bireysel doyum, okulu benimseme ve okul iklimine yönelik tutum ve davranışları da eğitim alanında ve öğrenciler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Tutumu Oluşturan Öğeler

Kişiliğimizin önemli bir parçasını tutumlar oluşturur. Sahip olduğumuz tutumlar, kalıtsal olarak doğuştan değil, öğrenme yoluyla kişilerin sosyal çevreden edindikleri deneyimler sonucu elde etmiş olduğu bilgi ve deneyimlerden oluşan tepkilerdir (Kayaoğlu, 2019). Tutumlar, insan davranışlarını anlamlandırmada önemli bir faktördür. Kişilerin davranışlarını anlamak için birer bilgi kaynaklarıdır. Tutumların işlevlerinin bilinmesindeki en önemli etken kişilerin davranışlarının nasıl etkilediğidir (Canöz, 2003). Tutum ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında tutumun somut olarak ifade edilemediği görülmektedir (İnceoğlu, 2011; Temizkan, 2008). Fakat bireylerin yaşadıkları toplumsal yapı, sosyal çevreden edindikleri deneyimler sonucu elde ettikleri bilgiler, oluşturdukları duygular ve davranışlar kişilerin herhangi bir olaya, duruma ya da simgeye olan tavırları, kişilerin tutumları hakkında bilgi sahibi olmamızı sağlar (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2014). İnsan davranışının anahtarlarından olan tutum, genel olarak insanın herhangi bir olay durum karşısında davranış şekli oluşturma eğilimi olarak ele alınır (Tutar, 2016). Balcı'ya (2021) göre ise tutum; *"bireyin belli bir çevre içerisinde kişi ya da nesnelere olumlu ya da olumsuz tepkide bulunma eğilimi"* olarak tanımlar.

Tutumlar, kişinin düşüncelerine yol gösterir, duyguları etkiler, kişinin davranışlarını yönlendirdikleri için önemlidir. Kişinin değer yargılarına göre seçimler yapmasına yardımcı olurlar. Bireylerin hedeflerine ulaşmasında rol oynayan faktörler arasındadır (İnceoğlu, 2011). İnsanın göstermiş olduğu her türlü davranışın

temelinde tutumun olduğu görülmektedir. Bu bakımdan davranışları anlamak için önemli bir kilit noktası olarak ele alınır.

Kişinin bir olay ya da durum hakkında elde ettiği bilgiler, “*zihinsel bileşenlerini*”; olay ya da durum hakkında olumlu ya da olumsuz hissettikleri, sahip olduğu inanç ve değerler sistemi, “*duygusal bileşenlerini*”; durum ya da olaylara karşı nasıl bir tavır sergileyeceği ise “*davranışsal bileşenleri*” oluşturur (Temizkan, 2008). Kişilerdeki bu üç tutumsal öge arasında bir bütünlük olması gerekir. Aksi halde kişinin sahip olacağı bir tutumdan bahsedilmez (Topuz-Savaş, 2018; İnceoğlu, 2011). Tutumlarımız ve davranışlarımız arasında çift yönlü bir etkileşim vardır. Tutumlarımız davranışlarımızı, davranışlarımız da tutumlarımızı etkiler (Çelik-Ok, 2016).

Öğretmenlerin Okula Yönelik Tutumları

Her yönetim “*memnun öğretmenlerin kurumlarına başarı getirebileceğine*” inanır, bu nedenle çalışanlarının gerçekten memnun olup olmadıklarını tespit etmek her yönetim için önemli bir görevdir. Çünkü kurumun başarısı kurumdan memnun olan çalışanlarına bağlıdır (Velmurugan, 2016). 21. yüzyılda nitelikli ve kaliteli insan yetiştirmenin öncülü, profesyonelce yönetilen kurumlar tarafından eğitilmeleridir. Bunun en iyi şekilde yapılabilmesi için öğretmenlerin buldukları kurumlarda olumlu tutum ve davranış içinde olmaları beklenir (Castro ve Jimenez, 2022). İnsanların davranışsal özellikleri ile iş yerindeki performansları arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Damtı ve Hockman, 2022).

Öğretmenlerin okula yönelik tutumları; okul ikliminden, mesleki ve bireysel doyumdan, öğretmenlerin okulu benimsemesinden, okul içindeki iletişimden ve okul yönetimi gibi birçok faktörden etkilenir. Öğretmenlerin okula yönelik tutumları birçok faktörün etkisi altında şekillenir. Bunlar arasında okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme okul iklimi gibi unsurlar önemli rol oynar (Ömeroğlu, 2006). Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda kendilerini duygusal açıdan güvende hissetmeleri görevlerini yerine getirirken daha istekli, daha başarılı, daha azimli olmalarını sağlar (Sertel ve Karadağ, 2022). Öğretmenin iş motivasyonunu artırmak için ideal bir okul kültürüne ihtiyaç duyulmaktadır (Ratnaningsih vd., 2023).

Geleceği şekillendiren öğretmenlerin mesleğine karşı olumlu tutum oluşturması öğrencinin kişilik ve karakter gelişimine, okul iklimine etki eder (Semerci ve Semerci, 2004). Öğretmenlerin okulu benimsemeleri okula yönelik olumlu bir tutum sergilemelerine neden olduğundan okul içerisindeki öğrencilere, öğretmenlere ve okul yönetimine karşı daha olumlu bir tutum oluşturabilir. Bu olumlu tutum içerisinde öğrencilerin öğrenmelerini ve okulun daha etkili bir hale gelmesini sağlayacaktır. Okulun amaçları ve değerleri öğretmenler tarafından benimsenmesi okul yöneticilerinin öğretmenlere gerekli olan desteği vermelerine, okul içindeki fiziksel ve sosyal özellikleri iyileştirilmesine, öğretmenler arasındaki sosyal etkileşim ve yardımlaşmanın artması gibi etmenler öğretmenlerin kişisel motivasyonlarını, iş doyumlarını, okula yönelik tutumlarını etkileyecek, okulu daha çok benimsemelere neden olacaktır (Dilekçi, 2021). Kişiler çalıştıkları yerlerde motivasyon eksikliği hissettiklerinde görevlerini ihmal etmeleri, işe geç gelmeleri gibi olumsuz faktörler kuruluşun performansına ve güvenilirliğini olumsuz şekilde etkileyecektir. Bu bakımdan yönetici çalışanlarının uygun koşullar içerisinde iyi bir iş ortamı yaratması için her türlü olumsuzluğu ortadan kaldırmalıdır. Yönetici adil davranmalı ve örnek bir tutum sergileyerek olumlu bir iklim oluşturmalıdır (Ulus ve Kerim, 2020). Olumlu bir iklim algısına sahip okullarda çalışanların performansları da olumlu şekilde etkilenecektir (Zincirli, 2020). Eğitimin başarısı ve en önemli görevi olan iş tatmini ve motivasyonun önemi herhangi bir ülkede eğitim sisteminin gelişip büyümesi için önem arz eden yapılar olarak bilinir. Kişinin iş doyumunu, mesleğe bağlılığını ve üretkenlik düzeyini gösteren önemli faktörler arasındadır (Ariffin vd., 2013). Bu nedenle öğretmenlerin okula yönelik tutumları onların mesleklerine yönelik duygularını, iş doyumlarını, okul içerisindeki kültürel yapıyı, öğrenci başarısını ve eğitim kalitesini şekillendirir.

Kişilerin işlerini yaparken hissettikleri duygular, iş tatminini doğurur. İş tatmini ya da iş doyumunu, kişinin işine karşı duygusal tutumu ve beklentilerini karşılama durumu olarak değerlendirilir. Ayrıca iş doyumunu, örgüte olan bağlılığın bir göstergesi olarak da değerlendirilir (Guoba vd., 2022). Bu nedenle iş tatmini kişilerde doğrudan gözlemlenemez. Fakat işindeki davranışlardan anlaşılabilir. İnsanlar çalıştıkları ortamlarda tatmin oluyorsa iş yeri ve iş arkadaşlarına karşı da olumlu duygular besleyecek ve yaptıkları işleri en iyi şekilde yapmaya çalışacaklardır (Özalp, 2013). Öğretmenlerin okullarda göstermiş oldukları çaba okulun başarısını etkileyen unsurların başında yer alır. Bu nedenle öğretmenlerin bu çabalarının süreklilik kazanabilmesi için okullarındaki iş doyumunun yüksek olması gerekir.

Okul yöneticilerinin gösterdikleri tutum, beceri ve davranışlar öğretmenlerin iş performansı üzerinde etkisi yadsınamaz bir gerçekliktir. Okul yöneticisi öğretmenlerinin performansının yanı sıra öğretmenlerin zihin yapısını, duygularını, çalışma yönelik tutumlarını anlaması ve tanıması da önemlidir. Bir okul yöneticisi bulunduğu kurumun değerlerinin meşalesidir. Her okul içerisinde okul yöneticisi ve öğretmenler arasındaki etkileşimi okulun eğitim etiğini, değerlerini ve normlarını sürdürmek için okul kültürünü ve iklimini benimsenmesine veya geliştirmesine katkıda bulunur (Castro ve Jimenez, 2022).

Okulda yapılması gereken düzenlemeler hem öğretmenin iş doyumunu arttıracak hem de eğitimin niteliğine katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin içinde buldukları iş doyumunun yetersiz olduğu alanlarda gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır (Şahin, 2013). Okulun iş görenleri olan öğretmenlerin okulu

benimsemesi, okula verdikleri anlam ve mesleklerine karşı tutumlarını etkileyen faktörlerden biri olarak okul yöneticilerin davranışları yer alır (Balıkçı, 2020).

Öğretmenlik sadece alan bilgisine sahip olmak ya da meslek bilgisine sahip olmakla olunabilecek bir meslek değildir. Öğretmenlerin mesleklerini sevmesi ve mesleğin görevlerini isteyerek, severek yerine getirmeleri gereken bir gönül işidir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleklerine ve okula yönelik tutumları, onların mesleğin gerekliliğini en iyi şekilde yapmaları hususunda önem arz etmektedir. Öğretmenler, eğitim kurumunun en önemli üyesi oldukları için öğretmenlerin performansları, tutumları ve duygularını takip etmek çok önemlidir. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarında okul yöneticilerine de büyük görev düşmektedir. Bu bakımdan okul yöneticileri öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını etkileyen faktörleri iyi analiz etmeli, değerlendirebilmeli, öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve endişelerini anlamaya ve bu konulara önem vermeye çalışmalıdır.

Yukarda belirtilenler göz önüne alındığında eğitim ve öğretimin öncüsü olan öğretmenlerin okula yönelik olumlu tutumları okul içinde öğretmenler arasında iş birliği, örgütsel dayanışmanın oluşmasına etki ederek öğretmenlerin mesleki motivasyonlarının artmasını sağlayacaktır. Bu durum verimli bir çalışma ortamı sağlayarak eğitimin var olma amacı olan öğrencilerin kişilik gelişimini olumlu yönde etkileyecek, öğrencilerin okulu daha kolay benimsemesine ve öğrencilerin ders içerisindeki başarısını etkileyecektir.

Araştırmanın Amacı

Eğitimin önemli bir parçası olan öğretmenler okulun başarısını belirleyen unsurlardan biridir. Öğretmenlerin okula yönelik tutumları; okul iklimi, bireysel doyum, okulun genel kültürü, öğrenci başarısı, eğitim kalitesi gibi faktörler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bakımdan öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını analiz etmek eğitim sistemi için önemli bir unsurdur. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını analiz edilmesi öğretmen motivasyon ve memnuniyeti açısından önemlidir. Alanyazın araştırmalarında öğretmenlerin okula yönelik tutumları ile ilgili çeşitli araştırmalar (Çeliköz ve Çetin, 2004; Erdinç, 2006; Çelik, 2011; Ertürk, 2018; Ömeroğlu, 2006; Özdoğancı, 2019; Türüdü, 2019) yapılmasına karşın öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını ana problem olarak ele alan ve inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını etkileyen unsurların belirlenmesi gerekmektedir. Bu araştırma, öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını derinlemesine inceleyerek, alan yazına katkı sağlayacak ve bu alandaki çalışmaların kapsamını genişletileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının araştırmasının; eğitim sisteminde önemli politikalar oluşturmayı, öğretmenlerin memnuniyetini ve verimliliği, okul yönetimi gibi faktörler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının incelenmesi ve araştırılması eğitim alanında yeni araştırma alanlarının bulunmasına yardımcı olabilir. Bu araştırma öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını inceleyerek eğitim alanında önemli bir araştırma alanı oluşturmayı, eğitim politikalarının, okul iyileştirme çabalarının, öğretmen eğitimi programlarının daha etkili bir şekilde düzenlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını anlamak, geliştirmek daha iyi bir eğitim ortamı oluşturmak, eğitim kalitesini artırmak, okulun genel performansını geliştirmek için öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle; araştırmanın problem cümlesini “öğretmenlerin okula yönelik tutumları nasıldır?” oluşturmaktır.

Araştırmada bu genel amaç doğrultusunda şu alt sorulara yanıt aranmıştır;

1. Öğretmenlerin okula yönelik tutumları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin okullarına ilişkin tutumları onların cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, çalıştıkları okuldaki hizmet sürelerine, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını oluşturan alt boyutlar okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme, okul iklimi arasındaki ilişki ne düzeydedir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma modellerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, toplulukta var olan genel yatkınlık, tutum, görüş ve davranışları belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan araştırma biçimidir. Kişilerin görüş ve davranışlarını ölçmek için çeşitli anket ve ölçekler kullanılır. Ayrıca çok sayıda kişiden elde ettiği bilgileri sunar (Creswell, 2020). Temel amaç olay ve durumla ilgili olarak çeşitli istatistiklerden sayısal olarak veri elde eder. Tarama araştırmaları genel olarak evreni temsil eden örneklem grubu üzerinde yürütülür (Karakaya, 2014).

Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2022-2023 Eğitim öğretim yılında Sakarya ili Hendek ilçe merkezindeki kamuya ait ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretimde çalışan gönüllü öğretmenlerden oluşturmaktadır. Hendek ilçe merkezindeki kamuya ait resmi ilköğretim, ortaokulu ve liseler çalışma evreni olarak ele alındığından örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Hendek İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre; bu okullarda görev

yapan 750 öğretmen görev yapmaktadır (<https://hendek.meb.gov.tr/>). Araştırmanın evreninde 428 öğretmen, gönüllülük esasına bağlı olarak araştırmaya katılım göstermişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. *Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Demografik Özellikler (n=428)*

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	273	63.8
	Erkek	155	36.2
Mesleki Kıdem	1-9 yıl	148	34.6
	10-19 yıl	177	41.4
	20 yıl ve üstü	103	24.1
Okuldaki hizmet süresi	1-3 yıl	146	34.1
	4-6 yıl	167	39.0
	7 yıl ve üstü	115	26.9
Eğitim Düzeyi	Lisans	343	80.1
	Lisansüstü	85	19.9

Tablo 1’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin %63.8 kadın, %36.2 erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin sayısının erkek öğretmenlerin sayısından daha fazladır. Mesleki kıdem değişkeni açısından bakıldığında araştırmaya en çok katılım gösteren 10-19 yıl arasında mesleki kıdemi olan (%41.4) öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya en az katılımın ise 20 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip (%24.1) öğretmenlerin katılım gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi değişkeni açısından bakıldığında araştırmaya en çok katılım gösteren (%39.0) 4-6 yıl hizmet süresi olan öğretmenlerden oluştuğu, en az katılımın ise (%26.9) öğretmenin 7 yıl ve üstü görev yapan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim düzeyi değişkeni açısından bakıldığında araştırmaya en çok katılım gösteren öğretmenlerin (%80.1) lisans düzeyindeki öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını belirlemek için; okula yönelik tutum ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formları: Araştırmacı tarafından oluşturulan, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için (cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, okullardaki hizmet süresi) farklı değişkenlere yönelik sorular içerir.

Okula Yönelik Tutum Ölçeği: Araştırmada öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını belirlemek için Ömeroğlu (2006), tarafından geliştirilmiştir. Öğretmenlerin okula yönelik “okulun çekiciliği”, “bireysel doyum”, “okulu benimseme” ve “okul iklimi” olarak dört alt boyutunu ölçen 44 maddeden oluşan beşli likert tipindedir. Ölçek "tamamen katılıyorum (5)", "katılıyorum (4)", "kararsızım (3)", "katılmıyorum (2)" ve "kesinlikle katılmıyorum (1)" şeklinde düzenlenmiş ve puanlanmıştır. Ölçekteki 1 ve 9. maddeler okulun çekiciliğini, 20 ve 29. maddeler bireysel doyumunu 30 ve 38. maddeler benimseme boyutunu 39 ve 44. maddeler ise okul iklimi alt boyutlarını ölçmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı, .95 olarak bulunmuştur. Alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları; “okulun çekiciliği” .90, “bireysel doyum” .91, “benimseme” .88, “okul iklimi” .81 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlik analizi yeniden yapılmıştır. Öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Alpha katsayıları sırasıyla “okulun çekiciliği” alt boyutu .90, “bireysel doyum” alt boyutu .90, “benimseme” alt boyutu .85, ve “okul iklimi” alt boyutu .84, olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayısı .95, olarak bulunmuştur. Ölçek için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve üzeri olması testin güvenirliği açısından yeterli görülmektedir (Büyüköztürk vd.,2020). Yapılan analiz değerlendirmeleri sonucuna bakıldığında ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama sürecinde öncelikli olarak ölçek sahibinden gerekli izinler alınarak başlanmıştır. Ölçekler 2022-2023 eğitim öğretim yılında Sakarya ili Hendek ilçesine bağlı kamuya ait resmi ilköğretim, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere hem e-ölçek olarak hem de elden okul müdürlüklerinin aracılığıyla eğitim ve öğretim aksatılmadan dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçekler gönüllülük esasına göre doldurularak 428 veri elde edilmiştir. Verilerin analizi bu çalışma evreni üzerinde yapılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 25.0 İstatistik Paket Programı kullanılmıştır. “Okula yönelik tutum ölçeğinde” on yedi maddenin ters kodlu madde olduğu görülmüştür. Bu maddeler analizler yapılmadan önce tersine çevrilerek kodlanmıştır. Ayrıca araştırma verilerinin uç değerleri incelenmiştir. Öğretmenlerin “okula yönelik tutum ölçeği” alt boyutlarına (okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme okul iklimi) ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri ile değişkenler arasındaki (cinsiyet, mesleki kıdem, hizmet süresi ve eğitim düzeyi) analiz sonuçlarına göre; basıklık-çarpıklık

katsayıları +2 ile-2 aralığında normal dağılım olarak hesaplanmıştır (George ve Mallery, 2010). Buna göre “cinsiyet”, “mesleki kıdem”, “okuldaki hizmet süresi”, “eğitim düzeyi” değişkenine yönelik çarpıklık ve basıklık değerleri sonuçlarına göre “okulun çekiciliği alt boyutlarında normal dağılım görünmezken diğer alt boyutlar için çarpıklık ve basıklık değerleri +2 ile -2 değerler arasında olduğu görülmüştür. Bu bakımdan normal dağılım gösteren ikili değişkenlerde bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla grubun olduğu değişkenlerde tek yönlü varyans (ANOVA) kullanılırken; dağılımın normal olmadığı ikili değişkenlerde “Mann Whitney U” testi, ikiden fazla grubun olduğu değişkenlerde ise “Kruskall Wallis H” testi kullanılmıştır.

Bulgular

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olarak öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının alt boyutlarına ilişkin betimsel analiz sonuçlarının ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin Okula Yönelik Tutumlarının Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Alt Boyut	N	\bar{x}	Ss
Okulun Çekiciliği	428	2.02	.64
Bireysel Doyum	428	2.58	.80
Benimseme	428	2.54	.72
Okul İklimi	428	2.62	.92
Toplam	428	2.44	.77

Tablo 2 incelendiğinde “okulun çekiciliği” alt boyutunun (\bar{x} =2.02) “katılmıyorum” düzeyinde, “bireysel doyum” alt boyutunun (\bar{x} =2.58) yaklaşık olarak “kararsızım” düzeyinde, “benimseme” alt boyutunun (\bar{x} =2.54) “katılmıyorum” düzeyinde, “okul iklimi” alt boyutunun (\bar{x} =2.62) “kararsızım” düzeyinde ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında en çok katılımın “okul iklimi” alt boyutu (\bar{x} =2.62) “kararsızım” düzeyinde ortalamaya sahip olduğu, en az katılımın ise “okulun çekiciliği” alt boyutu (\bar{x} =2.02) “katılmıyorum” düzeyinde ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak öğretmenlerin okula yönelik tutumları onların (cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine, eğitim düzeylerine) göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve çalıştıkları okuldaki görev sürelerine ilişkin bulgular sırasıyla yer verilmiştir.

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okula yönelik tutum ölçeği alt boyutları ile cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için; “okulun çekiciliği” alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında Mann Whitney-U testi, “bireysel doyum”, “benimseme”, “okulun çekiciliği” alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Okulun Çekiciliği Alt Boyutuna İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Okulun Çekiciliği	Kadın	273	220.38	60163.50	19552.5	.192
	Erkek	155	204.15	31642.50		
	Total	428	212.265	45903		

Tablo 3’e bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutu olan okulun çekiciliği ile cinsiyet değişkeni arasındaki istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutu olan okulun çekiciliği ile cinsiyet değişkenine yönelik anlamlı farklılık söz konusu değildir (U = 19552.5; $p > 0.05$). Sıralar ortalaması değerlerine bakıldığında Kadın öğretmenlerin (Sıralar Ortalaması = 220.38), erkek öğretmenlerin (Sıralar Ortalaması = 204.15) ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile okula yönelik tutum ölçeği alt boyutlarından “bireysel doyum”, “benimseme” ve “okul iklimi” alt boyutlarına ilişkin bağımsız gruplar t- testi analiz sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. *Bireysel Doyum, Benimseme ve Okul İklimi Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	Ss	sd	t	p
Bireysel Doyum	Kadın	273	2.61	.79	428	.871	.384
	Erkek	155	2.54	.82			
	Toplam	428	5.155	1.61			
Benimseme	Kadın	273	2.56	.67	428	.758	.449
	Erkek	155	2.50	.79			
	Toplam	428	5.06	1.46			
Okul İklimi	Kadın	273	2.68	.90	428	1.694	.091
	Erkek	155	2.52	.96			
	Toplam	428	5.2	1.86			

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet ile “bireysel doyum” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur [$t(428) = .871, p > 0.05$]. Aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 2.61$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x} = 2.54$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin “benimseme” alt boyutu ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t(428) = .758, p > 0.05$]. Aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 2.56$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{x} = 2.50$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin “okul iklimi” alt boyutu ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır [$t(428) = 1.694, p > 0.05$]. Aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında kadın öğretmenlerin ($\bar{x} = 2.68$) ortalamasının erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 2.52$) ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni bakımından okulun çekiciliği alt boyutuna ilişkin tutumlarına ilişkin Kruskal Wallis testi analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. *Okulun Çekiciliği Alt Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Okulun Çekiciliği	1-9 yıl arası	148	219.70	2	1.138	.56
	10-19 yıl arası	17	216.60			
	20 yıl ve üstü	103	203.43			

Tablo 5 incelendiğinde mesleki kıdem düzeyi ile öğretmenlerin okulun çekiciliği alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur [$\chi^2 = 1.138, p > 0.05$]. Sıra ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın 1-9 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde (Sıra Ortalaması=219.70) en düşük ortalamanın ise 20 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde (Sıra Ortalaması=203.43) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin bireysel doyum, benimseme ve okul iklimi alt boyutlarına ilişkin tutumları ile mesleki kıdem değişkeni arasında tek yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. *Bireysel Doyum, Benimseme, Okul İklimi Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Alt Boyut	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p	Eta Kare η^2
Bireysel Doyum	Gruplarası	.448	2	.224	.346	.708
	Gruplar İçi	275.440	425	.648		
	Toplam	275.889	427			
Benimseme	Gruplarası	.099	2	.049	.094	.910
	Gruplar İçi	222.393	425	.523		
	Toplam	222.492	427			
Okul İklimi	Gruplarası	6.385	2	3.192	3.760	.024
	Gruplar İçi	360.872	425	.849		
	Toplam	367.257	427			

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile “bireysel doyum” alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = .346, p > 0.05$]. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile “benimseme” alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = .094, p > 0.05$]. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile “okul iklimi” alt boyutu arasında anlamlı farklılık vardır [$F(2-425) = 3.760, p < 0.05$]. Grupların varyansı homojen dağıldığı için gruplar arası farklılığı tespit edebilmek için Tukey testinden yararlanılmıştır. Tukey testi sonuçlarına göre; 10-19 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x} = 2.70$) ile 20 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip

öğretmenler ($\bar{x} = 2.40$) arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalama değerlerine göre 10-19 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehinedir. Başka bir anlatımla 10-19 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul iklimi boyutu anlamlı şekilde daha yüksektir. Diğer gruplar arasında anlamlı fark yoktur. Test sonucu hesaplanan Eta kare (η^2) etki büyüklüğü ($\eta^2=0.01$) hesaplanan farkın düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Taşpınar, 2017).

Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni ile okulun çekiciliği ve benimseme alt boyutu ile ilgili Mann Whitney U analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Okulun Çekiciliği ve Benimseme Alt Boyutlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Okulun Çekiciliği	Lisans	343	212.39	72849.00	13853.00	.478
	Lisans Üstü	85	223.02	18957.00		
Benimseme	Lisans	343	212.28	72813.50	13817.50	.456
	Lisans Üstü	85	223.44	18992.50		

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin “okulun çekiciliği” alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkenine yönelik anlamlı farklılık söz konusu değildir ($U = 13853.00$, $p > 0.05$). Sıralar ortalaması değerlerine bakıldığında lisansüstü eğitim düzeyi (Sıralar Ortalaması = 223.02) lisans eğitim düzeyi (Sıralar Ortalaması = 212.39) ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. “Benimseme” alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkenine yönelik anlamlı farklılık söz konusu değildir ($U = 13817.50$, $p > 0.05$). Sıralar ortalaması değerlerine bakıldığında lisansüstü eğitim düzeyi (Sıralar Ortalaması = 223.44), lisans eğitim düzeyi (Sıralar Ortalaması = 212.28) ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni ile bireysel doyum, benimseme, okul iklimi alt boyutları ile ilgili Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bireysel Doyum ve Okul İklimi Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p	
Bireysel Doyum	Gruplar Arası	3.780	2	1.890	2.952	.053
	Gruplar İçi	272.108	425	.640		
	Toplam	275.889	427			
Okul İklimi	Gruplar Arası	3.668	2	1.834	2.144	.119
	Gruplar İçi	363.589	425	.856		
	Toplam	367.257	427			

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni ile bireysel doyum alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = 2.952$, $p > 0.05$]. Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni ile okul iklimi alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = 2.144$, $p > 0.05$].

Okuldaki hizmet süresi değişkenine ilişkin bulgular

Öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi değişkeni ile okulun çekiciliği alt boyutuna ilişkin Kruskal Wallis Analiz Sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni ile Okulun Çekiciliği Alt Boyutuna İlişkin Kruskal Wallis Analiz Sonuçları

Alt Boyut	Okuldaki hizmet süresi	N	Sıra Ortalaması	sd	χ^2	p
Okulun Çekiciliği	1-3 yıl	146	202.50	2	2.418	.298
	4-6 yıl	167	224.22			
	7 yıl ve üstü	115	215.62			

Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin okuldaki hizmet süreleri ile okula yönelik tutum alt boyutu olan “okulun çekiciliği” arasındaki istatistiksel farkı gösteren Kruskal Wallis-H (KW) sonuçları

görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi ile okulun çekiciliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur [χ^2 (sd=2, n=428) = 2.418, $p > 0.05$].

Öğretmenlerin hizmet süresi değişkeni ile bireysel doyum, benimseme, okul iklimi alt boyutları ile ilgili Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkeni ile Bireysel Doyum, Benimseme Okul İklimi Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar		Karelerin Toplamı	sd	Karelerin Ortalaması	F	p
Bireysel Doyum	Gruplar Arası	1.226	2	.613	.949	.388
	Gruplar İçi	274.662	425	.646		
	Toplam	275.889	427			
Benimseme	Gruplar Arası	.061	2	.030	.058	.944
	Gruplar İçi	222.431	425	.523		
	Toplam	222.492	427			
Okul İklimi	Gruplar Arası	1.378	2	.689	800	.450
	Gruplar İçi	365.878	425	.861		
	Toplam	367.257	427			

Tablo 10'taki analiz sonuçlarına göre; Öğretmenlerin okuldaki hizmet süreleri değişkeni ile bireysel doyum alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = .949$, $p > 0.05$]. Öğretmenlerin okuldaki hizmet süreleri değişkeni ile "benimseme" alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = .058$, $p > 0.05$]. Öğretmenlerin okuldaki hizmet süreleri değişkeni ile "okul iklimi" alt boyutu arasında anlamlı farklılık yoktur [$F(2-425) = .800$, $p > 0.05$].

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Okula Yönelik Tutum Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Sonuçları

	Okulun Çekiciliği	Bireysel Doyum	Benimseme	Okul İklimi
Okulun Çekiciliği	1.000	.639**	.678**	.613**
Bireysel Doyum		1.000	.754**	.498**
Benimseme			1.000	.519**
Okul İklimi				1.000

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; Spearmans Korelasyon Analizi

Tablo 11'de görüldüğü gibi "bireysel doyum" ile "okulun çekiciliği" alt boyutlarında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki söz konusudur ($r = .639$; $p < 0.01$). "Benimseme" ile "okulun çekiciliği" arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı ilişki söz konusudur ($r = .678$; $p < 0.01$). "Benimseme" ile "bireysel doyum" arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde, anlamlı ilişki söz konusudur ($r = .754$; $p < 0.01$). "Okul iklimi" ile "okulun çekiciliği" arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı ilişki söz konusudur ($r = .613$; $p < 0.01$). "Okul iklimi" ile "bireysel doyum" arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı ilişki söz konusudur ($r = .498$; $p < 0.01$). "Okul iklimi" ile "benimseme" arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı ilişki söz konusudur ($r = .519$; $p < 0.01$).

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma ile öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın birinci alt problemi olarak öğretmenlerin okula yönelik tutum algılarının hangi düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin (okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme, okul iklimi) alt boyutları tutumlarına yönelik olarak "okulun çekiciliği" ve "benimseme" alt boyutlarında beşli likert tipinde ikinci düzey olan "katılmıyorum" ifadesine karşılık gelirken "bireysel doyum", "okul iklimi" alt boyutlarında üçüncü düzey olan "kararsızım" ifadesine karşılık geldiği görülmüştür. Elde edilen sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının düşük düzeyde olduğu görülür. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını etkileyen faktörler arasında öğretmenlerin içinde buldukları okul iklimi, bireysel doyum, benimseme, okulun çekiciliği, okulun yönetim anlayışı, iş yükü, öğrencilerle olan ilişkileri, mesleklerine olan tutkuları gibi birçok faktörün öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki motivasyon ve tutumlarını etkilediği söylenebilir.

Alanyazın araştırmalarında; Ömeroğlu (2006) çalışmasında öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının “katılmıyorum” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşarak bu araştırmayı destekler niteliktedir. Aynı şekilde Özdoğancı (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin “okulun çekiciliği” ile “okul iklimi” boyutlarında “katılmıyorum” düzeyinde oldukları “benimseme” boyutunda “kararsızım” düzeyinde oldukları ve “bireysel doyum” boyutunda ise “katılıyorum” düzeyinde olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırma da elde edilen bulguların aksine Tekin (2023) öğretmenlerin okula yönelik algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altay ve Ayık (2023) yaptıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Güzelgörür vd. (2021) yaptıkları çalışmada işbirlikçi yönetim tarzını benimseyen okul yöneticilerde öğretmenlerin “okul iklimi” algılarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Matiang vd. (2016) yaptıkları çalışmada iletişimin yeterli olduğu okullarda okul ikliminin olumlu olduğu sonucuna varmışlardır. Öğretmenlerin okul iklimi algısının yüksek çıkmasında öğretmenlerin okul içinde yönetici ve öğretmenler arasında olumlu bir ilişki ve iletişim olduğunu, öğretmenlerin yöneticiler tarafından kendilerini dinlediğini hissettiklerinde iş birliğinin öğretmenlerin motivasyonunu artırıcı bir etken olduğu söylenebilir. Baluyos vd. (2019) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin işlerinde memnun oldukları ve iş performanslarının tatmin edici olduğu sonucuna varmışlardır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin işlerinde memnun olmaları performanslarını daha iyi sergilediklerini gösterir. Ordu (2016) yaptıkları çalışmada; çalışma koşullarının öğretmenlerin doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirtir. Karademir ve Ören (2020) çalışmalarında öğretmenlerin “okul iklimini” olumsuz etkileyen etkenlerin başında okul yöneticilerin kişilik özelliklerinden kaynaklandığı sonucuna ulaşmışlardır. Basar vd. (2021) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğe sahip okul yöneticileri ile öğretmenlerin iş tatminleri arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Bakkal ve Radmart (2020) çalışmalarında okul yöneticilerin eğitimsel liderlik davranışlarında olumlu etkileri “okul iklimi” ve öğretmen motivasyonları üzerinde önemli rolü olduğunu belirtirler. Ayrıca genel olarak pozitif yönde bir okul iklimine sahip olan öğretmenler, görevlerini yerine getirirken mesleklerine olan bağlılık ve motivasyonları, işlerinde mutlu olmaları bireysel doyumlarını artırıcı bir rol oynar. Pozitif yönde bir okul iklimi, öğretmenlerin okulun hedef ve değerlerini benimsemesini sağlar. Tüm bunlar olumlu bir okul ortamında öğretmenlerin kendilerini daha mutlu ve memnun hissederek okulun öğretmenler tarafından daha fazla tercih edilmesini sağlayarak okulun çekiciliğini artırabileceğini söyleyebiliriz.

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının cinsiyet, mesleki kıdem, hizmet süresi ve eğitim durumları değişkenine bağlı olarak anlamlı fark olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin okula yönelik cinsiyet değişkeni ile “okulun çekiciliği”, “bireysel doyum”, “benimseme”, “okul iklimi” alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu durum öğretmenlerin okula yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği, cinsiyetin öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını etkilemediği sonucuna varılabilir. Alanyazın araştırmalarında Özdoğancı (2019) yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin okula yönelik tutumları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşarak bu çalışmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Aynı şekilde Türüdü (2019) yaptığı çalışmada cinsiyet ile öğretmenlerin okula yönelik tutumlarında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ömeroğlu (2006) yaptığı çalışmada öğretmenlerin okula yönelik tutumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşarak bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bakkal ve Radmarrd (2020) öğretmenlerin okul iklimi ve motivasyona dönük algıları üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Demirtaş ve Çağan (2021) öğretmenlerin örgütsel çekiciliği ile iş doyumunu algıları arasında cinsiyet ve görev sürelerine göre anlamlı fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bulguların aksine Çetinkaya vd. (2019) yaptıkları çalışma sonucunda katılımcıların okula yönelik tutumları ile cinsiyet değişkeni arasında fark olduğunu ve bu farkın kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla okula yönelik tutumların daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre cinsiyetin okula yönelik tutum üzerinde etkilerini anlamamıza yardımcı olabilir. Kadın katılımcıların okula daha olumlu bir tutum sergilediği söylenebilir.

Mesleki kıdem değişkeni ile “okulun çekiciliği”, “bireysel doyum” ve “benimseme” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken; “okul iklimi” boyutunda anlamlı fark vardır. 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin, 20 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı farklılık söz konusudur. 10-19 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul iklimi düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir anlatımla öğretmenlerin meslekte uzun süre bulunmaları beklentilerinin karşılanmaması, okul iklimi düzeylerini olumsuz şekilde etkilediği sonucuna varılabilir. Alanyazın araştırmalarında Bayar ve Yıldırım (2022) yaptıkları çalışmada 11- 15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere oranla motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çolak ve Altinkurt (2017) yaptıkları çalışma sonucunda mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin okul iklimi, müdür ve öğretmen davranışlarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Triyanto ve Handayani (2016) yaptığı çalışmada kıdemi düşük olan öğretmenlerin kıdemi yüksek olan öğretmenlere oranla okula olan motivasyonlarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer bir şekilde öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin artması sahip oldukları motivasyon düşüklüğüne neden olmakta bu durum ise okul iklimini etkilemektedir. Bunun nedeni

olarak Ada vd., (2013) yaptıkları çalışma sonucunda çevresel kaynakların öğretmenlerin motivasyonları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu, bu kaynakların ise insan ilişkileri ve insanların niteliği olduğunu belirterek okul yöneticilerin öğretmenlere güven veren ve destekleyen yöneticilere ihtiyaç duyduklarını belirtirler. Türüdü (2019), yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bakkal ve Radmarrd (2020) öğretmenlerin okul iklimi ve motivasyona dönük algıları üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin “okulun çekiciliği”, “bireysel doyum”, “benimseme” ve “okul iklimi” alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Alanyazın araştırmalarında Ömeroğlu (2006) ve Özdoğancı (2019) yaptığı çalışma sonucunda öğretmenlerin eğitim durumu ile okula yönelik tutum alt boyutlarında anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşarak bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bakkal ve Radmarrd (2020) öğretmenlerin okul iklimi ve motivasyona dönük algıları üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum öğretmenlerin eğitim düzeylerinin okula yönelik tutumlarını etkilemediği, eğitim düzeyi dışında öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını kişisel deneyim ve algılara dayanabileceği, eğitim düzeyinin bu algıları belirlemede önemli bir unsur olmadığı söylenebilir. Elde edilen bulguların aksine Triyanto ve Handayani (2016) yaptığı çalışmada yüksek lisans düzeyine sahip öğretmenlerin lisans düzeyine sahip olan öğretmenlere oranla görevlerini yerine getirirken daha fazla motive oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Görev süresi değişkeni açısından bakıldığında öğretmenlerin “okulun çekiciliği”, “bireysel doyum”, “benimseme” ve “okul iklimi” alt boyutlarında olmadığı, öğretmenlerin okula olan bağlılığı ve motivasyonu görev süresi ile doğrudan ilişkili olmadığını gösteriyor olabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olarak öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutları arasında ilişkinin durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre öğretmenlerin okula yönelik “bireysel doyum” düzeyleri ile “okulun çekiciliği” arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle öğretmenler okulun çekiciliğini daha yüksek algıladıklarında “bireysel doyum” düzeyleri de artmaktadır. Öğretmenlerin “benimseme” düzeyleri ile “okulun çekiciliği” arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir deyişle öğretmenler, okulu ne kadar benimser ve kabul ederlerse okulu o kadar çekici bulmaktadır. “Okul iklimi” ile “okulun çekiciliği”, “bireysel doyum” ve “benimseme” arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna göre okul ikliminin okulun çekiciliğini artırdığını ve öğretmenlerin bireysel doyum ve benimseme boyutunu etkilediğini göstermektedir. Yani daha olumlu bir okul iklimi öğretmenlerin okulu daha çekici bulmaları ile ilgilidir. Abdurrezak ve Üstüner (2020) yaptıkları çalışma sonucunda öğretmenlerin içsel motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Demirtaş ve Çağan (2021) çalışmalarında öğretmenlerin okulları saygın bir kurum olarak görmeleri iş doyumları üzerinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Öneriler

- Öğretmenlerin okula yönelik olumlu tutum sergilemeleri için okul yönetimi öğretmenlerin memnuniyetsizliklerini anlamak ve bununla ilgili çözüm önerileri sunmak için öğretmenlere yönelik toplantılar, anketler uygulayarak çözüm yollarına başvurabilir. Ayrıca öğretmenlerin çalışma koşullarını ve öğrencilerle olan etkileşimini iyileştirmek için öğretmenlerin görüşlerine değer verebilir. Bu tür adımlar öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir ve okulun genel performansına katkı sağlayabilir.
- Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını geliştirilmesi için okul yöneticileri öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını anlamak ve geliştirmek için düzenli olarak geri bildirim sağlayabilir. Bu geri bildirimler öğretmenlerin güçlü yanlarına tanınmalarına geliştirmelerine olanak sağlanmalıdır. Ayrıca okul yöneticileri öğretmenlerin okula katılımını arttırmak için çeşitli ödüllendirme ve motivasyon programları uygulayabilir. Öğretmenler arasında iş birliği ve takım çalışmasını teşvik etmeleri olumlu bir okul iklimi yaratabilir.
- Öğretmenlerin okula yönelik tutumları okulun çekiciliği, bireysel doyum, benimseme ve okul iklimi gibi faktörlerle ilişki olduğu görülmektedir. Okul yönetimlerin, bu alt boyutları olumlu yönde etkileyen politika ve uygulamalar geliştirmeleri öğretmen memnuniyetlerini artırarak okula yönelik tutumu olumlu yönde etkileyebilir.
- Bu araştırma nicel bir araştırmadır. Öğretmenlerin okula yönelik tutumlarını daha iyi anlamak için farklı veri toplama araçları kullanılabilir.
- Bu araştırmada öğretmenlerin okula yönelik tutum alt boyutları ile cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu ve okuldaki hizmet süresi değişkenleri ile sınırlıdır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenler üzerinde araştırma yapılabilir.
- Bu araştırmanın çalışma grubu sadece öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya okul yöneticilerin görüşleri de göz önüne alınarak yapılabilir.
- Bu araştırma Sakarya ilinin Hendek ilçesinde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Başka il ve ilçelerde ve farklı okul türlerinde çalışılarak farklı bulgular elde edilebilir.

Bilgilendirme

Bu çalışma, birinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Etik Kurul İzin Beyanı

Bu araştırmanın Etik Kurul İzni, Düzce Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 21/11/2022 tarih ve 2022/442 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar, herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan etmişlerdir.

Araştırmacı Katkı Beyanı

Yazarlar, çalışmaya eşit düzeyde katkı sağlamıştır.

Kaynakça

- Abdurrezzak, S. ve Üstüner, M. (2020). Algılanan müdür yönetim tarzı ve içsel motivasyonun öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 151-168.
- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 151-166.
- Ada, Ş. ve Küçükali, R. (2016). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Altay, T. ve Ayık, A. (2023). Okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(1), 711-734.
- Ariffin, A. H., Hashim, H., & Sueb, R. (2013, November). *Identifying teachers' job satisfaction Conference: International Language and Education*. Paper presented at the International Language and Education Conference, University Sains Islam Malaysia, Malaysia.
- Arslantaş, İ. ve Özkan, M. (2014). Öğretmen ve yönetici gözüyle etkili okulda yönetici özelliklerinin belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, (26), 181-193.
- Bakkal, M. ve Radmard, S. (2020). Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), (163-195).
- Balcı, A. (2021). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balıkçı, A. (2020). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okulun anlamlandırılması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 2428-2447.
- Baluyos, G.R., Rivera, H.L., & Baluyos, E.L. (2019) Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 206-221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>.
- Bandoja, H. I. G., Wenceslao, F. V. J., & Gasapo, H. A. (2021). School administrators' personality traits: Its relationship to teachers' performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 4(6), 1379-1387.
- Basar, Z. M., Mansor, A. N., & Hamid, A. H. A. (2021). The role of transformational leadership in addressing job satisfaction issues among secondary school teachers. *Creative Education*, 12, 1939-1948. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.128148>.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. ve Karadeniz, Ş. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (29. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canöz, K. (2003). Tutum oluşturma etkinliği olarak lobcilik. *Selçuk İletişim Dergisi*, 2(4), 21-29.
- Castro, G.B.D., & Jimenez, E.C. (2022). Influence of school principal's attributes and 21st-century leadership skills on teachers' performance. *Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2), 52-63.
- Creswell, J. W. (2020). *Eğitim araştırmaları nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (3. Baskı). İstanbul.
- Çelik, S. (2011). *Öğretmen tutumları ile ilköğretim 5. sınıf öğrencilerinin benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çelik-Ok, M. (2016). Sosyal psikoloji. Ayşegül Dura-Batıgün (Ed.), *Psikoloji*. (ss. 517-562). Ankara: Palme Yayıncılık.
- Çeliköz, N. ve Çetin, F. (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*, (162),136-145.
- Çetinkaya, B. Gülaçtı, F. ve Çiftçi, Z. (2019). Öğrencilerin okula ilişkin tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(20),1-14.
- Damti, S., & Hochman, G. (2022). Personality characteristics as predictors of the leader's ethical leadership in regular times and in times of crisis. *Sustainability*, 14, 1-17.
- Demirtaş, Z. ve Çağan, H. (2021). Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(20),295-309.
- Dilekçi, Ü. (2022). Örgütlerdeki güç ile sosyal kolaylaştırma arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerine yansması. T. Argon ve S. Nartgün (Ed.), *Geçmişten günümüze yönetim kuramları ilişkiler ve eğitim örgütlerine yansmaları*. (ss. 139-159). Ankara: Pegem Akademi.
- Emerce, A., Şahin, S., Gündüz, R. Ve Timur, Ş. (2022). Örgütsel iletişim iklimi ve okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen algılarına göre tespiti. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(13),1-39.
- Erdinç, H. S. (2006). *Toplam kalite yönetimi yönünden müfredat laboratuvar okulları ve diğer okullarda çalışan öğretmenlerin nitelikleri ile okula yönelik tutumları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin etkili okula yönelik görüşleri. *International Journal of Social Science*, 68, 55-76.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference (17th Edition). United States: Allyn and Bacon.

- Guoba, A., Žygaiteienė, B., & Kepalienė, I. (2022). Factors influencing teachers' job satisfaction. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 4(4), 234-241.
- Güzelgörür, F., Demirtaş, H. ve Balı, O. (2021). Okul müdürlerinin yönetim tarzının okul iklimi ile ilişkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 129-150.
- İnceoğlu, M. (2011). *Tutum algı iletişim*. (6.Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kağıtçıbaşı, Z. ve Cemalcılar, Z. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar sosyal psikolojiye giriş*. (16.baskı). Evrim Yayınevi: İstanbul.
- Kahramanoğlu, R., Yokuş, E., Cücük, E., Vural, S. ve Şiraz, F. (2018). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(11), 1669-1686.
- Karademir, A. ve Ören, M. (2020). Okul iklimi: Anaokulu yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla karşılaştırmalı bir araştırma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 206-236.
- Karakaya, İ. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri. A. Tanrıören (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* (ss. 57-76). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kayaoğlu, A. (2019). Tutumlar. Sezen Ünlü (Ed.), *Sosyal psikoloji I*. (ss. 71-82). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kubilay, F. (2022). Okuldaki etik sorumluluklar ve etkili liderlik. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 31-51.
- Matiang'i, J., Makewa, L.N., & Role, E. (2016). School factors and teacher burnout: A Perception. *Open Access Library Journal*, 3: e2996. <http://dx.doi.org/10.4236/oalib.1102996>.
- Ordu, A. (2016). Lise öğretmenlerinin iş doyumları ve bireysel performansları arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(36), 1-19.
- Ömeroğlu, Ö. (2006). *Okul yönetiminde bürokrasi ile öğretmenlerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Özalp, E. (2013). Örgüt içinde birey ve kişilik. A. Ç. Kirel ve O. Ağlargöz . (Ed.), *Örgütsel davranış* (ss. 28-54). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özdoğan, A. (2019). *Öğretmenlerin pozitif okul yönetimine ilişkin görüşleri ile okula karşı tutumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Ratnaningsih, İ., Permana, S.A., & Purwanto, A.P. (2023). The effect of principal's leadership, work motivation, and school culture on teacher performance at Muhammadiyah elementary schools in gaming subdistrict. *Elementary School*, 10(1), 110-129.
- Semerci, N. ve Semerci, Ç. (2004). Türkiye'de öğretmenlik tutumları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(14), 137-146.
- 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, 315-347.
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, X(1), 142-167.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *Türkiye Bilim Araştırma Vakfı*, 9(4), 1-12.
- Taş, A. (2021). İş doyum ve örgütsel bağlılık. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (ss. 421-446). Ankara: Pegem Akademi.
- Taşpınar, M. (2017). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamalı nicel veri analizi*. (1.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Taymaz, H. (2019). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi*. (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Tekin, O., (2023). Öğretmenlerin okul iklimi algıları, öğretmen öz-yeterliliği inançları ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 12(2), 404-421.
- Temizkan, M. (2008). Türkçe öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 461-486.
- 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.
- Topuz Savaş, A. (2018). Bireylerarası iletişimde davranış biçimleri. C. Uluyağcı ve U. Eriş (Ed.), *Bireylerarası iletişim*. (ss. 59-69). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Triyanto, & Handayani, R. D. (2016). Teacher motivation based on gender, tenure and level of education. *The New Educational Review*, 45, 199-209.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal Psikoloji Kavramlar ve Kuramlar*. (3. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türüdü, N. O. (2019). *Öğretmenlerin iş güvenliği kültürü ile okula yönelik tutumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Uğurlu, C. ve Demir, A. (2016). Etkili okullar için kim ne yapmalı? *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 53-75.

- Ulus, Ö. ve Kerim, G. (2020). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanlarının motivasyonuna etkisi ve uygulama. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 12(2), 131-151.
- Utami, L.P.R.A., Artini, L.P., & Padmadewi, N.N. (2021). Teachers' perceived attitudes toward the implementation of 21st century skills at primary school. *International Journal of Language and Literature*, 5(1), 1-10.
- Velmurugan, R. (2016). Job satisfaction of teachers. *Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 1(1), 641 021.
- Zincirli, M. (2020). Yöneticilerin algılarına göre okullardaki örgütsel iklim. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(2), 231-246.

Extended Abstract

Introduction

One of the most important foundations of society is to maintain its existence and raise people who will enable developments and fit its purpose (Taymaz, 2019). Research conducted in economic, social, political and scientific fields has affected societies and made it necessary to renew them (Ada & Küçükali, 2016). The emergence of new information every day has caused the importance given to knowledgeable people to increase, and this has led to efforts to raise knowledgeable and equipped individuals in order to increase the quality of educational institutions (Uğurlu & Demir, 2016). Technological, scientific and social developments have affected social events and changed social relations and daily life. This situation has also affected schools, which have the most important impact on the education of societies, causing the functioning of schools to change and requiring school administrators to gain new skills and competencies (Kubilay, 2022).

Schools, whose existence dates back to ancient Greece, are institutions that continue as an organizational structure, shaped according to the needs of the time in order to meet the needs of societies with the developing and changing world. Education, which is one of the most important factors for the change, development and progress of society, is possible with the development and progress of schools (Arslantaş & Özkan, 2014).

Education is one of the most important issues in our contemporary world. For this reason, it is known that teachers' attitudes towards their profession, in addition to being trained qualifiedly and equipped with sufficient knowledge and skills, also have a significant impact. While a person with positive attitudes towards his profession shows higher performance; It has been observed that people with negative attitudes show lower levels of job performance. Especially in professions that require patience and are demanding, such as teaching, beginners and those already in the profession are expected to be conscious of the profession and have a positive attitude (Kahramanoğlu et al., 2018). For this reason, the way teachers perceive their profession is one of the factors that shape the understanding of the teaching profession (Çeliköz & Çetin, 2004). Teachers who embody characteristics such as love, respect and compassion, which are the sources of knowledge and skills; They develop characteristics that enable people to relate to the world both cognitively and emotionally, and engage people in behaviors that will maximize their abilities. Teachers' positive attitudes and behaviors towards teaching and their level of desire to teach determine their positive perceptions compared to their environment. It is a universally accepted fact that teachers' teaching performances are important role models for students. (Bandoja see, 2021). As we stated above, teachers, who are the pioneers of change, who shape and educate people according to the needs of the time, and who are one of the most important building blocks of the educational element that influences and is affected at every stage of the education process, are known as representatives of the society, that is, a role model. For this reason, teachers' attitudes and behaviors towards the attractiveness of the school, individual satisfaction, acceptance of the school and school climate, as well as the fact that teachers are equipped in every aspect, receive a good education, develop and train themselves, also have a significant impact on the field of education and on students.

Method

In this research, survey model, one of the quantitative research models, was used. The survey model is a form of research that aims to collect data to determine the general predispositions, attitudes, opinions and behaviors existing in the community. Various surveys and scales are used to measure people's opinions and behaviors. It also presents information obtained from many people (Creswell, 2020, cited in Tatık, 2020). The main purpose is to obtain numerical data from various statistics regarding the event and situation. Survey research is generally conducted on a sample group that represents the universe (Karakaya, 2014).

Findings and Discussion

As the first sub-problem of the research, it was tried to determine the level of teachers' perception of attitudes towards the school. See the results obtained It is while "attractiveness of the school" and "adoption" sub-dimensions correspond to the expression "disagree", which is the second level of the five-point Likert type, regarding the attitudes of teachers (attractiveness of the school, individual satisfaction, adoption, school climate), "individual satisfaction" corresponds to the expression "disagree" in the sub-dimensions of "school climate". It was observed that it corresponded to the statement "I am undecided", which is the third level in the dimensions. Considering the results obtained, it is seen that teachers' attitudes towards the school are at a low level. Among the factors affecting teachers' attitudes towards the school, it can be said that many factors such as the school climate, individual satisfaction, adoption, attractiveness of the school, the school's management approach, workload, their relationships with students, and their passion for their profession affect teachers' motivation and attitudes in the school where they work.

As the second sub-problem of the research, it was tried to determine whether there was a significant difference in teachers' attitudes towards school depending on the variables of gender, professional seniority, length of service and educational status. According to the results obtained; There was no significant difference between the teachers' gender variable towards the school and the "attractiveness of the school", "individual satisfaction", "adoption" and "school climate" sub-dimensions. This can be concluded that teachers' attitudes towards school do not differ according to their gender, and gender does not affect teachers' attitudes towards school.

While there was no significant difference in the professional seniority variable and the "attractiveness of the school", "individual satisfaction" and "adoption" sub-dimensions; There is a significant difference in the "school climate" dimension. There is a significant difference between teachers with 10-19 years of professional seniority and teachers with 20 years or more of professional seniority. It has been observed that teachers with 10-19 years of professional experience have higher levels of school climate. In other words, it can be concluded that failure to meet the expectations of teachers to stay in the profession for a long time negatively affects school climate levels.

In terms of the educational status variable, no significant difference was found in the teachers' "attractiveness of the school", "individual satisfaction", "adoption" and "school climate" sub-dimensions. In terms of the tenure variable, no significant difference was found in the teachers' "attractiveness of the school", "individual satisfaction", "adoption" and "school climate" sub-dimensions. In other words, it may indicate that teachers' attitudes towards the school are not related to their tenure, and teachers' commitment and motivation to the school are not directly related to their tenure.

As the third sub-problem of the research, it was tried to determine the status of the relationship between the sub-dimensions of teachers' attitudes towards school. Accordingly, there is a positive relationship between teachers' "individual satisfaction" levels towards the school and the "attractiveness of the school". In other words, when teachers perceive the school's attractiveness as higher, their "individual satisfaction" levels also increase. There is a positive relationship between teachers' "adoption" levels and the "attractiveness of the school". In other words, the more teachers embrace and accept the school, the more attractive they find the school.

In order for teachers to have a positive attitude towards the school, the school administration can find solutions by conducting meetings and surveys for teachers in order to understand the dissatisfaction of teachers and offer solutions. It may also value teachers' opinions to improve teachers' working conditions and interaction with students. Such steps can positively affect teachers' attitudes towards the school and contribute to the overall performance of the school.