

Received/Geliş	:	2023 January	/	Ocak 2023	Accepted/Kabul	:	2023 February	/	Şubat 2023	Published/Yayın	:	2023 March	/	Mart 2023
----------------	---	-----------------	---	--------------	----------------	---	------------------	---	---------------	-----------------	---	---------------	---	--------------

## Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İlkokul ve Ortaokul Üzerinde Bir Araştırma

Yunus Güneş<sup>1</sup> Hamit Özkan<sup>2</sup> Mehmet Sever<sup>3</sup>

**Atıf/Reference:** Güneş, Y., Özkan, H. ve Sever, M. (2023). Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İlkokul ve Ortaokul Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, II(1), 01-11.

### Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin, örgüt iklimi ile iş tatmini davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacı, ilgili literatürün incelenmesi ve gözden geçirilmesi sonucunda bu konuyla ilgili yapılmış çalışmaların eksikliğinin olduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle, bu makale, bu çalışmada kapsanan seçilmiş değişkenler arasındaki ve aralarındaki bağlantıya yönelik ampirik kanıtlar sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmacı, Muş ili çevre ilçelerinde görev yapan 276 öğretmen üzerinde iki ölçek (örgüt iklimi ve iş tatmini) nicel araştırma analizi yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucu öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde, örgüt ikliminde samimi öğretmen davranışı ile kadın öğretmen lehine; eğitim durumu değişkeninde, örgüt ikliminde destekleyici müdür davranışı ile lisans mezunu lehine; yaş değişkeninde, iş doyumunda 46 ve üzeri yaş grubunun diğer yaş gruplarından daha yüksek derecede iş doyumunu algıladığı; mesleki deneyim ve medeni duruma göre örgüt iklimi ile iş tatmini davranışlarının değişmediği ortaya çıkmıştır. Örgüt iklimi ile iş doyumunu genel boyutlarında, destekleyici müdür davranışı, samimi ve işbirlikçi öğretmen davranışlarıyla iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Emredici, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışıyla iş doyumunu arasında negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin örgüt iklimi alt boyutlarında destekleyici müdür ve işbirlikçi öğretmen davranışları, iş doyumunu pozitif etkilerken umursamaz öğretmen davranışı ise iş doyumunu negatif etkilediği ortaya çıkmış ve ilgili sonuçlara ait önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Örgüt iklimi, iş doyumunu, öğretmen.

### The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction: A Study on Primary and Secondary Schools Abstract

This study aimed to determine the relationship between teachers' organizational climate and job satisfaction behaviors. As a result of the examination and review of the relevant literature, the researcher determined that there is a lack of studies on this subject. Therefore, this article aims to provide empirical evidence for the interrelationship between and among the selected variables covered in this study. The researcher used two scales (organizational climate and job satisfaction) quantitative research analysis method on 276 teachers working in the surrounding districts of Muş province. As a result of the research, in the gender variable of the teachers, sincere teacher behavior in the organizational climate and in favor of the female teacher; In the educational status variable, supportive manager behavior in the organizational climate and in favor of the undergraduate graduate; In the age variable, the age group of 46 and over perceives a higher degree of job satisfaction than the other age groups; It was found that organizational climate and job satisfaction behaviors did not change according to professional experience and marital status. In the general dimensions of organizational climate and job satisfaction, it was found that there is a positive relationship between supportive principal behavior, sincere and collaborative teacher behaviors and job satisfaction. It has been revealed that there is a negative relationship

<sup>1</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0003-5475-3446> [Sorumlu Yazar]

<sup>2</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0002-4148-9418>

<sup>3</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0006-0975-8178>

between the commanding and restrictive principal behavior and the indifferent teacher behavior and job satisfaction. On the other hand, in the organizational climate sub-dimensions of teachers, supportive principal and collaborative teacher behaviors affected job satisfaction positively, while indifferent teacher behavior negatively affected job satisfaction and suggestions were made regarding the relevant results.

**Keywords:** Organizational climate, job satisfaction, teacher.

## 1. Giriş

Bir organizasyonun çalışma çerçevesinde, insan kaynakları (İK) yeteneği sermayelerden biridir ve organizasyonel hedeflere ulaşılmasında önemli bir rol üstlenir. Bu nedenle, kuruluşun hedeflerinin gerçekleştirilmesi, gerçek kuruluşa olumlu eleştiriler verecektir. Kuruluşun hedeflerini gerçekleştirmek için, kuruluş içinde var olan ön koşullara göre temsilciler gerekir ve çalışanlar da aynı şekilde kuruluş tarafından dikte edilen işleri yapma seçeneğine sahip olmalıdır. Her kuruluş, kuruluşun amaçlarına ulaşabileceği beklentisiyle, sürekli olarak temsilcilerinin sunumu üzerinde çalışmaya çalışacaktır. Çalışan performansını etkileyen faktörler iş tatminidir. Kuruluşun yönergelerinden biri, çalışanların iş mutluluğunu korurken optimum performans sunabilen insan kaynakları geliştirmektir. İşlerinden memnun olan çalışanlar, olumlu bir kurumsal iklimi teşvik edecek ve iş ahlakını geliştirecek, bu da şirketin başarısı için artan umutlara yol açacaktır. İş doyumu, kişinin umdukları, istedikleri ve düşündükleri doğrultusunda yaptıklarının sonuçlarını aldığı bir işe karşı bir duyguyu veya kişinin tepkisini gösterir.

Örgüt iklimi terimi ilk olarak 1930'larda psikolojik iklim terimini kullanan Kurt Lewin tarafından kullanılmış, daha sonra örgüt iklimi terimi R. Tagiuri ve G. Litwin tarafından kullanılmıştır. Bismala ve arkadaşlarına (2015) göre örgüt iklimi, örgüt üyeleri tarafından deneyimlenen ve her üyenin davranışını etkileyen, iç ortamın nispeten devam eden bir kalitesidir. Oysa Luthans (2015), örgütsel iklimin, örgütsel ortamın öznel doğası veya niteliği olarak bu fikirle açıklandığını belirtmektedir. Kuruluşun üyeleri, onun özelliklerini algılayabilir veya deneyimleyebilir ve bunları uygun bir ankette rapor edebilir. Iskandar ve Bahri (2015), iklimin algısal ve tanımlayıcı olduğunu söylemektedir. Algı, bir kişinin yaşadığı bir his veya farkındalıktır. Açıklama, insanların bu his hakkında rapor ettikleri şeydir. Örgüt kültürünün özellikleri ve nitelikleri hakkında örgüt üyeleri tarafından tutulan bir dizi görece sabit algıdır. Gerçek durum (yani kültür) ile bunun algıları (iklim) arasında ayırım yaparlar.

Örgüt iklimi kavramı aşağıdakiler dahil olmak üzere örgütsel özellikler açısından tanımlanmıştır (Gaunya, 2016): a) çalışanların kuruluşlarında var olan özerklik, güven, bağlılık, destek, takdir, yenilikçilik ve adalet konularında paylaştıkları algılar; b) organizasyon üyelerinin etkileşimlerinden üretilir; c) çalışanların belirli durumlara yönelik yorumlarında temel bir duruş işlevi görür; d) bir örgüt kültürünün normlarını ve tutumlarını tanımlar ve son olarak e) bireylerin çalışma davranışlarını etkileyen bir kaynak olarak işlev görür. Alternatif olarak, Bayar (2020) örgütsel iklimi, bireylerin iş birimlerinin yönetimine veya yönetimine yönelik algıları olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda bireylerin iş ve görev uygulamasında kendilerinin ve meslektaşlarının etkinliğine ilişkin algılarıyla da yakından ilgilidir. Ayrıca, örgüt iklimi, çalışanların örgütün çalışma atmosferine yönelik algıları olarak tanımlanmıştır. Bireyin, organizasyon içinde devam eden uygulamalar, prosedürler ve ödüller hakkındaki gözlemleri üzerine kuruludur. Başka bir deyişle, örgütün politika ve prosedürleri, bireyin iş yerinde var olan örgüt iklimi hakkındaki algılarını şekillendirmede çok etkilidir.

Örgütsel davranış araştırmacıları uzun zamandır çalışanların çalışma ortamına ilişkin algılarını ve bu algıların bireylerin işle ilgili tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini anlamakla ilgilenmektedir. İlk araştırmacılar, bir işyerinde yaratılan sosyal iklimin veya atmosferin, çalışanların iş bağlamına ilişkin algılarının, insanların ne ölçüde tatmin olduklarını ve potansiyellerini gerçekleştirme derecesini etkilediğini ve bunun da örgütsel üretkenliği etkileyeceği tahmin edilen önemli sonuçlara sahip olduğunu öne sürdüler. İklim yapısı kapsamlı bir şekilde incelenmiştir ve iş bağlamına ilişkin algıları yakalamada yararlı olduğu kanıtlanmıştır (Ostroff, Kinicki, & Tamkins, 2003). İklim, çalışma ortamının deneyime dayalı bir tanımı ve daha spesifik olarak çalışanların kuruluşlarındaki resmi ve gayri resmi politikalar, uygulamalar ve prosedürler hakkındaki algıları olarak tanımlanmıştır (Halis & Uğurlu, 2008).

Psikolojik ve örgütsel iklim arasında önemli bir ayırım yapılmıştır. Bireylerin çalışma ortamına ilişkin kendi

algıları, bireysel analiz düzeyinde psikolojik iklimi oluştururken, örgüt iklimi örgütsel veya birim düzeyinde bir yapı olarak önerilmiştir. Bir birim veya kuruluş içindeki çalışanlar, çalışma bağlamı hakkındaki algılarında hemfikir olduklarında, birim düzeyinde veya örgüt ikliminin var olduğu söylenir (Erbaşı, 2021). Çok sayıda çalışma, birim veya organizasyon iklimi ile performans, memnuniyet, bağlılık ve katılım gibi bireysel sonuçlar arasındaki ilişkileri tutarlı bir şekilde göstermiştir (Ostroff ve diğerleri, 2003).

Deniz ve Çoban'a (2016) göre, yüksek performanslı kuruluşlar, belirli ölçülebilir özelliklere sahip iklimlere sahiptir; bu, örgütsel iklimin, temel iş performansı ölçütlerindeki varyansın %30'a kadarını nasıl doğrudan açıklayabildiğini göstermiştir. Bu, çalışanların çalışma ortamlarını tanımlama biçimleri ile bu ortamların göreceli performans başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarla desteklenmektedir (Deniz & Çoban, 2016). Ayrıca, iklimin "çalışanlar için çalışma ortamının ne kadar enerji verici olduğunu gösterdiği" için kuruluşların performansında bir fark yarattığını iddia etmektedir. Bununla birlikte, bir kuruluşun performansında, "enerjili bir çalışan"dan veya belirli örgütsel ve liderlik özelliklerinin varlığından açıkça daha fazlası vardır. Bunun nedeni, üretkenliğin isteğe bağlı çabayı yöneten morale de bağlı olduğunun bulunmasıdır.

Araştırmacılar, Mayo'nun (1933) Western Electric'teki çalışmalarından bu yana çalışanların çalışma ortamı algılarının iş tatmin düzeylerini nasıl etkilediğini anlamakla ilgilendiler. Bu çalışmalar, çevresel faktörlerin işçi üretkenliğini ve moralini etkilediğini bulmuştur. Öge'ye (2001) göre, yüksek derecede özerkliğe izin veren ve akranlar, amirler ve astlar arasındaki ilişkileri besleyen bir örgütsel iklimin daha fazla tatmin çalışanla sonuçlandığını bildirmektedir. Çalışanların zararsız olarak algıladıkları ve tam potansiyellerine ulaşabilecekleri ortamlar yaratabilen örgütler, rekabet avantajının ana kaynağı olarak görülmektedir. Örgüt iklimi bu nedenle başarılı kuruluşlarda kilit bir değişken olarak kabul edilebilir.

Öge (2001), örgüt iklimi ve iş doyumunu araştıran araştırmaları gözden geçirdiğinde, yüksek derecede özerkliğe sahip olma, çalışanlara fırsatlar sağlama, çalışanlar arasındaki ilişkileri besleme, çalışanlarına ilgi ve ilgi gösterme gibi özellikler sergileyen örgüt iklimlerinin olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde, maaş, yan haklar ve ilerleme fırsatlarının, iş tatmini üzerinde doğrudan etkisi olan örgütsel iklimin bileşenleri olduğunu bulmuştur. Mert ve Özdemir (2019), psikolojik iklim ile iş tatmini arasındaki kavramsal bağlantıları incelemiş ve bireylerin işyeri uygulamalarını ve prosedürlerini algılama şekli olarak iklimin, işten elde edilen tatmin derecesi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Gerçekten de literatür, iş doyumunun tıpkı işe bağlılık ve örgütsel bağlılık gibi tutumsal bir değişken olduğunu ve bu nedenle psikolojik iklimin bir etkisi olarak da varsayılabileceğini ileri sürmektedir. Özetle, örgüt iklimi ve iş tatmini farklı fakat birbiriyle ilişkili yapılarıdır (Çekmecelioğlu, 2007; Doğan ve Üngüren, 2015). Örgüt iklimi, örgüt üyeleri tarafından algılanan örgütsel/kurumsal niteliklere odaklanırken, iş doyumunu, insanların işlerine karşı sahip oldukları ve işleriyle ilgili sergiledikleri algı ve tutumları ele almaktadır.

Bu bağlamda bu çalışma öğretmenlerin örgüt iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan literatür taramaları neticesinde bu iki kavram arasında pozitif yönde, doğrusal bir ilişki olduğu saptanmış olup çalışmada önce kavramsal çerçevede örgüt iklimi ve iş tatmini kavramları, bu kavramlar arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Sonrasında ise örgüt iklimi ve iş tatmini davranışları arasındaki ilişki düzeyleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim gibi çeşitli değişkenlerle incelenmeye çalışılmıştır.

## **2. Materyal ve Yöntemler**

Bu araştırma, betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Araştırmanın çalışma grubunu Muş ili çevre ilçelerinde görev yapan öğretmenler (N=276) oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tabloda yer alan istatistiksel değerlere göre, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden 126'sı (%45,7) kadın; 228'i (%82,6) lisans mezunu; 99 kişinin (%35,9) ise 25-31 yaş aralığında olduğu; 80 kişinin (%29,0) 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve 171 kişinin (%62,0) evli olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	126	45.7
	Erkek	150	54.3
Eğitim Durumu	Lisans	228	82.6
	Lisansüstü	48	17.4
Yaş	18-24 arası	14	5.1
	25-31 arası	99	35.9
	32-38 arası	93	33.7
	39-45 arası	50	18.1
	46 ve üzeri	20	7.2
Medeni Durum	Bekar	101	36.6
	Evli	171	62.0
	Diğer	4	1.4
Mesleki Deneyimi	0-5 yıl arası	78	28.3
	6-10 yıl arası	80	29.0
	11-15 yıl arası	60	21.7
	16-20 yıl arası	32	11.6
	21 yıl ve üstü	26	9.4

Veri toplama aracı olarak; Okullardaki örgütsel iklim düzeyini belirlemek için Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan toplamda 39 madde ve 6 alt boyuttan oluşan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçedeki kullanımına dikkat edilerek belirlenen bu alt boyutlar “Destekleyici Müdür Davranışı (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9)”, “Emredici Müdür Davranışı (10,11,12,13,14,15,16)”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı (17,18,19, 20, 21)”, “Samimi Öğretmen Davranışı (22, 23, 24, 25, 26, 27, 28)”, “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı (29, 30, 31, 32, 33, 34, 35)” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı (36, 37, 38, 39)” şeklinde oluşmaktadır. Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel iklim ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik kat sayısı yaptıkları çalışmada hesaplanarak test edilmiştir. Dörtlü likert tipinde tasarlanan ölçek (1) “Nadiren Olur”, (2) “Bazen Olur”, (3) “Genellikle Olur” ve (4) “Çok Sık Olur” cevaplanacak şekilde oluşturulmuştur. Ölçekte anket sırasına göre 20. ve 30. maddeler olmak üzere ters puanlanan toplam iki madde bulunmaktadır.

Diğer ölçme aracı ise Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Küçük (2014) tarafından uygulanan Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek “içsel doyum” ve “dışsal doyum” olmak üzere iki alt boyuttan ve toplamda 20 sorudan oluşmaktadır. Likert yöntemi ile uygulanan ankette 1-12 soru arasındaki önermeler içsel doyum alt boyutunu, 13-20 arası önermeler ise dışsal doyum boyutunu oluşturmaktadır. İş doyumunu alt bileşenlerine ait güvenilirlik dereceleri incelendiğinde içsel doyum boyutunun güvenilirliği ,839 ve dışsal doyum alt boyunun güvenilirliği ,882 şeklinde olduğu ve ölçeğin genel güvenilirlik derecesi ise ,908 olduğu tespit edilmiştir.

### 3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum aldığı değerler birlikte normallik varsayımı incelenmiştir.

**Tablo 2.** Tanımlayıcı İstatistikler

Grup	Değişkenler	N	Min	Max	$\bar{X}$	Ss	Skewness	Kurtosis		
Örgüt İklimi	Destekleyici Müdür Davranışı	276	1.00	4.00	2.5652	.72331	-.056	.147	-.632	.292
	Emredici Müdür Davranışı	276	1.00	4.00	2.1894	.66621	.378	.147	-.105	.292
	Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	276	1.00	4.00	2.4986	.66179	.083	.147	-.470	.292
	Samimi Öğretmen Davranışı	276	1.00	4.00	2.4384	.65899	.098	.147	-.139	.292
	İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	276	1.14	4.00	2.7164	.53368	-.018	.147	-.004	.292
	Umursamaz Öğretmen Davranışı	276	1.00	3.50	1.8478	.62482	.348	.147	-.823	.292
	Örgüt İklimi Genel Ölçeği	276	1.64	3.62	2.4200	.31355	.274	.147	.852	.292
İş Doyumu	İç Doyum	276	1.00	4.92	3.4867	.70444	-.603	.147	.387	.292
	Dış Doyum	276	1.00	5.00	3.4257	.77469	-.466	.147	.026	.292
	İş Doyum Genel Ölçeği	276	1.00	4.90	3.4623	.70651	-.582	.147	.402	.292

Araştırma ölçeği analizinde, Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda “Örgüt İklimi” ve “İş Doyumu” ölçeklerinin genel ve alt boyutları bu şartı sağladığından dolayı normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgüt iklimine ( $\bar{X}$ = 2,42; Bazen Olur) ve iş doyumuna ( $\bar{X}$ = 3,46; Memnunum) ilişkin görüşlerinin, ölçek puanlamalarına göre “orta” düzeyde oldukları görülmüştür. Buna göre, puanların karşılık geldiği aralıklar alt boyutlardaki farklılıkları belirtmektedir. Örgüt ikliminin alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalama işbirlikçi öğretmen davranışı ( $\bar{X}$ = 2,71; Genellikle olur), en düşük ortalama ise umursamaz öğretmen davranışı ( $\bar{X}$ = 1,84; Bazen Olur) şeklinde gerçekleşmiştir. İş doyumuna alt boyutları incelendiğinde, iç doyum alt boyutunun “yüksek” düzeyde ( $\bar{X}$ = 3,48; Katılıyorum), ortalamalara göre en düşük olan dış doyum alt boyutunun ise yine “yüksek” düzeyde ( $\bar{X}$ = 3,42; Katılıyorum) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumuna davranışlarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 3.** Örgüt İklimi ve İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

	Değişkenler	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Örgüt iklimi	Destekleyici Müdür Davranışı	Kadın	126	2.5309	.77145	-.723	.471
		Erkek	150	2.5941	.68154		
	Emredici Müdür Davranışı	Kadın	126	2.2268	.72196	.852	.395
		Erkek	150	2.1581	.61621		
	Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	Kadın	126	2.4571	.70056	-.943	.346
		Erkek	150	2.5333	.62763		
	Samimi Öğretmen Davranışı	Kadın	126	2.5363	.73105	2.234	.026*
		Erkek	150	2.3562	.58158		
	İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	Kadın	126	2.7370	.56088	.587	.558
		Erkek	150	2.6990	.51098		
	Umursamaz Öğretmen Davranışı	Kadın	126	1.8770	.65402	.710	.478
		Erkek	150	1.8233	.60030		
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Kadın	126	2.4377	.30735	.860	.391	
	Erkek	150	2.4051	.31893			
İş doyumuna	İç Doyum	Kadın	126	3.5384	.66822	1.117	.265
		Erkek	150	3.4433	.73289		
	Dış Doyum	Kadın	126	3.4623	.77270	.718	.473
		Erkek	150	3.3950	.77761		
	İş Doyum Genel Ölçeği	Kadın	126	3.5079	.68709	.983	.326
		Erkek	150	3.4240	.72248		

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumuna hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; örgüt iklimi ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyutu hariç anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>.05$ ). Örgüt iklimi ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyutunda ise kadın öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumuna davranışlarında, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 4.** Örgüt İklimi ve İş Doymu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre T-Test Analiz Değerleri

Değişkenler	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	t	p	
Örgüt iklimi	Destekleyici Müdür Davranışı	Lisans	228	2.6111	.70555	2.315	.021*
		Yüksek Lisans	48	2.3472	.77342		
	Emredici Müdür Davranışı	Lisans	228	2.2137	.69334	1.608	.111
		Yüksek Lisans	48	2.0744	.50871		
	Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	Lisans	228	2.4851	.67865	-.736	.462
		Yüksek Lisans	48	2.5625	.57709		
	Samimi Öğretmen Davranışı	Lisans	228	2.4449	.63641	.314	.754
		Yüksek Lisans	48	2.4077	.76392		
	İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	Lisans	228	2.7249	.53045	.581	.561
		Yüksek Lisans	48	2.6756	.55269		
	Umursamaz Öğretmen Davranışı	Lisans	228	1.8509	.62767	.176	.860
		Yüksek Lisans	48	1.8333	.61742		
	Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Lisans	228	2.4362	.30278	1.882	.061
		Yüksek Lisans	48	2.3429	.35374		
İş doymu	İç Doymu	Lisans	228	3.4931	.69205	.325	.745
		Yüksek Lisans	48	3.4566	.76762		
	Dış Doymu	Lisans	228	3.4501	.75250	1.140	.255
		Yüksek Lisans	48	3.3099	.87176		
	İş Doymu Genel Ölçeği	Lisans	228	3.4759	.68975	.694	.488
		Yüksek Lisans	48	3.3979	.78591		

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doymu hakkındaki görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu hariç anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ( $p>.05$ ). Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutunda ise lisans mezunlarının destekleyici müdür davranışları yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doymu davranışlarında, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 5.** Örgüt İklimi ve İş Doymu Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	18-24 arası	14	2.4304	.42314	Gruplar arası Grup içi Toplam	.490 26.546 27.037	4 271 275	.123 .098	1.251	.290
	25-31 arası	99	2.4525	.31184						
	32-38 arası	93	2.3708	.27939						
	39-45 arası	50	2.4092	.34958						
	46 ve üzeri	20	2.5077	.28280						
	Total	276	2.4200	.31355						
İş Doymu Genel Ölçeği	18-24 arası	14	3.1643	.94349	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.652 130.616 137.268	4 271 275	1.663 .482	3.450	.009* >.1 >.2 >.3 >.4
	25-31 arası	99	3.5136	.64015						
	32-38 arası	93	3.3613	.70368						
	39-45 arası	50	3.4490	.73077						
	46 ve üzeri	20	3.9200	.61396						
	Total	276	3.4623	.70651						

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt iklimi ve iş doymu genel ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgüt iklimi genel ölçeğinin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F(4,271); .290$ ). Diğer yandan iş doymu genel ölçeğinin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $F(4,271); .009$ ). Hangi yaş grupları arasında fark olduğunu tespiti için posthoc analizlerinden LSD ile bakıldığında farkın 46 ve üzeri grubunun diğer yaş gruplarından daha yüksek derecede iş doymu algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doymu davranışlarında, mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir

fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 6.** Örgüt İklimi ve İş Doyumunu Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları									
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	0-5 yıl arası	78	2.4596	.34505	Gruplar arası	.691	4	.173	1.777	.134				
	6-10 yıl arası	80	2.3984	.27963							Grup içi	26.346	271	.097
	11-15 yıl arası	60	2.3436	.28212							Toplam	27.037	275	
	16-20 yıl arası	32	2.4800	.34198										
	21 yıl ve üstü	26	2.4704	.32740										
	Total	276	2.4200	.31355										
İş Doyum Genel Ölçeği	0-5 yıl arası	78	3.4904	.68505	Gruplar arası	4.242	4	1.061	2.161	.074				
	6-10 yıl arası	80	3.3819	.68944							Grup içi	133.026	271	.491
	11-15 yıl arası	60	3.3367	.68580							Toplam	137.268	275	
	16-20 yıl arası	32	3.5984	.80907										
	21 yıl ve üstü	26	3.7481	.67223										
	Total	276	3.4623	.70651										

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt iklimi ve iş doyumunu genel ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgüt iklimi (F(4,271); ,134) ve iş doyumunu (F(4,271); ,074) genel ölçeklerinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumunu davranışlarında, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 7.** Örgüt İklimi ve İş Doyumunu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları									
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	Bekar	101	2.4516	.34859	Gruplar arası	.294	2	.147	1.502	.224				
	Evli	171	2.3975	.29049							Grup içi	26.743	273	.098
	Diğer	4	2.5833	.28658							Toplam	27.037	275	
	Total	276	2.4200	.31355										
İş Doyum Genel Ölçeği	Bekar	101	3.4460	.70586	Gruplar arası	.130	2	.065	.130	.878				
	Evli	171	3.4751	.70303							Grup içi	137.138	273	.502
	Diğer	4	3.3250	1.04762							Toplam	137.268	275	
	Total	276	3.4623	.70651										

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt iklimi ve iş doyumunu genel ölçeği aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgüt iklimi (F(2,273); ,224) ve iş doyumunu (F(2,273); ,878) genel ölçeklerinin medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumunu davranışları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 8.** Örgüt İklimi ve İş Doyumunu Genel ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçek Genel ve Alt Boyutları	İç Doyum	Dış Doyum	İş Doyum Genel Ölçeği
Destekleyici Müdür Davranışı	.585**	.657**	.638**
Emredici Müdür Davranışı	-.108	-.031	-.078
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	-.403**	-.462**	-.443**
Samimi Öğretmen Davranışı	.322**	.364**	.352**
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	.571**	.617**	.612**
Umursamaz Öğretmen Davranışı	-.502**	-.547**	-.540**
Örgüt İklimi Genel Ölçeği	.355**	.427**	.399**

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumunu genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ( $r=0,399$ ;  $p<0,01$ ). Diğer yandan her iki ölçeğin alt boyutları arasında en yüksek örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı ile iş doyumunu ölçeği dış doyum alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ( $r=0,657$ ;  $p<0,01$ ). Yine örgüt iklimi işbirlikçi öğretmen davranışı ile iş doyumunu ölçeği dış doyum alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ( $r=0,617$ ;  $p<0,01$ ). Diğer yandan örgüt iklimi umursamaz öğretmen davranışı ve kısıtlayıcı müdür davranışı ile iş doyumunu ölçeği iç ve dış doyum alt boyutları arasında anlamlı ve negatif ilişkiler bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının iş doyumunu genel boyutunu yordayıp yordamadığını saptamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tabloda, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara verilmiştir.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Örgüt İklimi Algılarının İş Doyumu Genel Boyutu Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	2.438		9.063	.000					
Destekleyici Müdür Davranışı	.328	.335	6.223	.000*	1.789				
Emredici Müdür Davranışı	-.075	-.071	-1.704	.090	1.064				
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	-.102	-.096	-1.944	.053	1.492	.751 <sup>a</sup>	.563	.554	.000 <sup>b</sup>
Samimi Öğretmen Davranışı	.070	.065	1.353	.177	1.438				
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	.335	.253	4.333	.000*	2.100				
Umursamaz Öğretmen Davranışı	-.258	-.228	-4.563	.000*	1.542				

Öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının iş doyumunu genel boyutunu yordayıp yordamadığı analiz edilmiştir. Buna göre örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutlarının iş doyumunu pozitif yordamaktadır. Diğer yandan örgüt iklimi alt boyutlarından umursamaz öğretmen davranışı alt boyutunun iş doyumunu negatif yordamaktadır [( $R= .751a$ ,  $R^2= .563$ )  $F(6, 269)= 57,827$ ;  $p<0,01$ ].

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Örgüt iklimi ve iş doyumla ilgili ifadelerin ortalama, standart sapma değerleri ve bunların boyutları karşılaştırılarak; öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumuna ilişkin davranışlarının “orta” olduğu saptanmıştır. Neticede örgüt ikliminin iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucundan da hareketle, analiz sonucunda örgüt iklimi ne kadar güçlü ise iş doyumunu da o kadar yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgüt iklimi ve iş doyumunu algılarının samimi öğretmen davranışı alt boyutu hariç hiçbir boyutta değişmediği belirlenmiştir. Benzer bir bulgu Mert ve Özdemir’in (2019) çalışmasında bulunmuştur. Buradan yola çıkarak örgüt iklimi ve iş doyumunun cinsiyet değişkeniyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı söylenebilir. Bu sonuç, Deniz ve Çoban (2016) tarafından yapılan örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir değişken olmadığı görülmektedir (Yılmaz ve Boğa-Ceylan, 2011; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012). Buradan yola çıkılarak örgüt iklimi ile iş doyumuna cinsiyete değişkeninin etki etmediği anlaşılmaktadır.

Örgüt iklimi ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutunda lisans mezunlarının destekleyici müdür davranışları yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. İş doyumunda 46 yaş ve üzeri grubunun diğer yaş gruplarından daha yüksek derecede iş doyumunu algıladıkları ortaya çıkmıştır. Diğer yandan örgüt iklimi ve iş doyumunu genel ölçeklerinin mesleki deneyim ve medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin örgüt iklimi ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki için korelasyon analiz sonucunda genel boyutlar arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Yine her iki ölçeğin alt boyutları arasında; örgüt iklimi destekleyici, samimi ve işbirlikçi müdür davranışı ile iş doyumunu ölçeği iç ve dış doyum alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Diğer yandan örgüt iklimi kısıtlayıcı ve umursamaz öğretmen davranışı ile iş doyumunu ölçeği iç ve dış doyum alt boyutları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır. Bu sonuçlar bir çok araştırma ile uyumlu olduğu görülmektedir (Biswas, 2010). Bu çalışmalar, mevcut araştırmayı destekler niteliktedir (Mert ve Özdemir, 2019). Ayrıca çalışanların bir araya gelmeleri ve birlik olmaları ve bu ortak düşünceleri paylaşmaları onların birbirlerine daha çok bağlanmaları da örgüt iklimi destekler niteliktedir (Halis & Uğurlu, 2008). Bu bilgilerden yola çıkarak yapılan analizden elde edilen sonuçların alanyazın tarafından desteklendiği söylenebilir

Öğretmenlerin iş doyumunu , örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı pozitif etkilerken; umursamaz öğretmen davranışı alt boyutunun iş doyumunu negatif etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Mert ve Özdemir'in (2019) araştırma sonuçlarıyla uyumludur.

Bu sonuçlardan hareketle, algılanan destekleyici müdür ve işbirlikçi öğretmen davranışlarının örgütsel iklim ortamlarında bulunan katılımcıların diğerlerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. İşini seven, mutlu olan ve işiyle ilgili inisiyatifler alabilen öğretmenlerin verimli olmaları beklenirken (Erdil ve Keskin, 2003); başarılı, üretken ve mutlu bireylerin iş doyumunu yüksektir. Bireylerin yüksek bir motivasyona sahip olmasının yolu ise mesleğe girişteki ve meslekteki deneyimler sonucu oluşan beklentilerin karşılanmasıdır. Yeni beklentilerin oluşması gibi etkenler, iş doyumunu ile yakından ilişkilidir (Uras ve Kunt, 2006). Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları, hem eğitim örgütlerinin verimliliğini artırmakta hem de toplumun huzurunu ve ülke ekonomisini etkileyebilmektedir.

Ayrıca öğretmenlerin eğitim sisteminin ve okulların vizyonlarının belirlenmesi ve beraber yapılandırılmasında rol almaları, vizyona olan inanç ve sürekli hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması da motivasyonu artıran diğer etmenler olarak öne çıkmaktadır. İş doyumunu hayat doyumunun da bir parçasıdır. Yüksek düzeyde doyuma sahip kişiler genellikle olumlu bir tutum takınırlarken doyumsuz insanlar genellikle hayata yönelik olumsuz tutum gösterirler. İşin niteliği, yönetimin tavrı, çalışma şartları, işte yükselme imkânı, verilen sorumluluk ve yetkinin derecesi, tüm bunlar birey tarafından kontrol edilemeyen dış faktörlerdir ve dolayısıyla da iş doyumunu etkilemektedir.

Bir örgütte iklimi ve iş doyumunu oluşturmak uzun, yorucu belki de maliyetli bir çaba gerektirir. Söz konusu insan ve davranışlarıysa eğer kazanılan bu değerleri elde tutmak da zor, emek ve hassasiyet gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle yöneticiler; Örgüt iklimi ve iş doyumuna etki eden faktörleri yeterince destekleyerek, uyumu gözeterek örgüt iklimi ve iş doyumuna daha fazla önem vermelidirler.

## 5. Kaynakça

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve ekonomi: . Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi medeni durum si*, 105-135.
- Bayar, M. (2020). Bir Örgüt İkliminde Uygulanan Tarafsız Yönetim Anlayışının, Çalışanların Motivasyonuna Etkilerinin Analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4429-4448.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi* . Umsu Press.
- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *Indian Institute of Management Bangalore Management Review*, 102- 110.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23-39.
- Deniz, M., & Çoban, R. (2016). Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma. *Birey ve Toplum*, 49-73.
- Doğan, H., & Üngüren, E. (2015). Örgüt iklimi ve iş tatmini ilişkisi: hemşirelere yönelik karşılaştırmalı bir analiz çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* .
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil Psikolojik İklim Ölçeği: Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi*

- Erdil, O., & Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 1-10.
- Gaunya, C. R. (2016). Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 47-54.
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 101-122.
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 101-130.
- Iskandar, D., & Bahri, S. (2015). *Manajemen. Dasar-Dasar*.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mert, A., & Özdemir, G. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 91-109.
- Mert, A., & Özdemir, G. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 91-109.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. *Wiley*, 565-593.
- Öge, S. (2001). Örgüt İklimi. *Selçuk İletişim*, 132-143.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Uras, M., & Kunt, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 71-83.
- Yılmaz, A., & Boğa-Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 277-294.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-11.

## EXTENDED ABSTRACT

By comparing the mean, standard deviation values of the expressions related to organizational climate and job satisfaction and their dimensions; It was determined that teachers' behaviors regarding organizational climate and job satisfaction were "moderate". Based on the conclusion that organizational climate has a positive effect on job satisfaction, the stronger the organizational climate, the higher the job satisfaction.

It was determined that the organizational climate and job satisfaction perceptions of the teachers according to their gender did not change in any dimension except the sincere teacher behavior sub-dimension. A similar finding was found in the study of Mert and Özdemir (2019). From this point of view, it can be said that organizational climate and job satisfaction do not have a significant relationship with the gender variable. This result is in parallel with the results of the study conducted by Deniz and Çoban (2016) to determine the relationships between organizational climate and employee commitment. When the literature is examined, it is seen that gender is not a variable that affects job satisfaction (Yılmaz & Boğa-Ceylan, 2011; Akkoç, Çalışkan, & Turunç, 2012). Based on this, it is understood that the organizational climate and job satisfaction do not affect the gender variable.

In the supportive manager behavior sub-dimension of the organizational climate scale, the supportive manager behavior of undergraduate graduates was higher than that of graduate graduates. In terms of job satisfaction, it was revealed that the 46-year-old and over group perceived a higher degree of job satisfaction than other age groups. On the other hand, organizational climate and job satisfaction general scales were not found statistically significant according to professional experience and marital status.

As a result of the correlation analysis for the relationship between teachers' organizational climate and job

satisfaction perceptions, a moderate relationship was found between the general dimensions. Again, between the sub-dimensions of both scales; A significant and positive relationship was found between the organizational climate supportive, sincere and collaborative manager behavior and the internal and external satisfaction sub-dimensions of the job satisfaction scale. On the other hand, there is a significant and negative relationship between the organizational climate restrictive and indifferent teacher behavior and the internal and external satisfaction sub-dimensions of the job satisfaction scale. These results seem to be compatible with many studies (Biswas, 2010). These studies support the current research (Mert and Özdemir, 2019). In addition, the fact that employees come together and unite and share these common thoughts, and that they become more connected to each other, supports the organizational climate (Halis & Uğurlu, 2008). It can be said that the results obtained from the analysis based on this information are supported by the literature.

While supportive principal behavior and collaborative teacher behavior from organizational climate sub-dimensions positively affect teachers' job satisfaction; It has been revealed that the sub-dimension of careless teacher behavior negatively affects job satisfaction. This result is consistent with the research results of Mert and Özdemir (2019).

Based on these results, it can be said that the perceived supportive principal and collaborative teacher behaviors have higher job satisfaction levels than the others in organizational climate environments. Teachers who love their jobs, are happy and take initiatives about their jobs are expected to be productive (Erdil & Keskin, 2003); Successful, productive and happy individuals have high job satisfaction. The way for individuals to have a high motivation is to meet the expectations formed as a result of their experiences in the profession and in the profession. Factors such as the formation of new expectations are closely related to job satisfaction (Uras & Kunt, 2006). Teachers' satisfaction with their work both increases the efficiency of educational organizations and can affect the peace of the society and the economy of the country.

In addition, the role of teachers in determining and co-structuring the vision of the education system and schools, belief in the vision and providing continuous in-service training opportunities stand out as other factors that increase motivation. Job satisfaction is also a part of life satisfaction. People with high levels of satisfaction generally have a positive attitude, while people with high satisfaction generally have a negative attitude towards life. The nature of the job, the attitude of the management, the working conditions, the possibility of promotion, the degree of responsibility and authority given, all these are external factors that cannot be controlled by the individual and therefore affect job satisfaction.

Creating the climate and job satisfaction in an organization requires a long, tiring, perhaps costly effort. When it comes to people and their behaviors, keeping these values is a difficult process that requires effort and sensitivity. Therefore, managers; They should give more importance to the organizational climate and job satisfaction by supporting the organizational climate and the factors that affect job satisfaction, and taking into account harmony.