

Received/Geliş	:	2023 August	/	2023 Ağustos	Accepted/Kabul	:	2023 September	/	2023 Eylül	Published/Yayın	:	2023 September	/	2023 Eylül
----------------	---	----------------	---	-----------------	----------------	---	-------------------	---	---------------	-----------------	---	-------------------	---	---------------

Öğretmenlerin Okul İklimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Hasan Yılmaz¹ İlker Tahsin Çopur² Ebru Uzun³ Didem Koç⁴

Atıf/Reference: Yılmaz, H., Çopur, İ.T., Uzun, E. ve Koç, D. (2023). Öğretmenlerin Okul İklimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 269-277.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin okul iklimi ile iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi ve okul ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemesi amaçlanmıştır. Ayrıca aralarındaki ilişkiyi farklı demografik değişkenlere göre araştırmaktadır. İlişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ilinde görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin iş tatmini ve okul iklimi algıları ortalamasının üstünde çıktığı; okul iklimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği; 20-30 ile 31-40 yaş arası grupların 41-50 yaş arası grubuna göre daha yüksek iş tatmini algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca bekar olan öğretmenlerin okul iklimi algısı evli olanlara göre daha yüksek çıkarken iş tatmin algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada, lisansüstü mezunların iş tatmini lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkarken okul iklimi algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mesleki deneyimlerinde, 1-5 yıl arası grup diğer tüm gruplarına göre daha yüksek okul iklimi ve iş tatmini algıladıkları sonucu çıkmıştır. Diğer yandan okul iklimi ve iş tatmini algılarına göre çalıştıkları okul kademelerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin okul iklimi ile iş tatmini genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki çıkarken okulun iklimi öğretmenlerin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.

Anahtar Sözcükler: İş tatmini, okul iklimi, öğretmen.

Investigation of the Relationship between School Climate and Job Satisfaction of Teachers

Abstract

This study aims to examine the relationship between teachers' perceptions of school climate and job satisfaction and the effect of school climate on job satisfaction. It also investigates the relationship between them according to different demographic variables. The study group of the research, which was carried out with relational survey model, consists of teachers working in Istanbul province. According to the results of the research; teachers' perceptions of job satisfaction and school climate are above average; school climate and job satisfaction perceptions do not change according to men and women; 20-30 and 31-40 age groups perceive higher job satisfaction than 41-50 age groups. In addition, while the school climate perception of single teachers was higher than married teachers, job satisfaction perceptions did not change according to married and single teachers. In the study, it was found that job satisfaction of postgraduate graduates was higher than undergraduate graduates, while school climate perceptions did not change according to undergraduate and postgraduate graduates. In terms of professional experience, the group between 1-5 years perceived higher school climate and job satisfaction than all other groups. On the other hand, there was no significant difference in the school levels they worked according

¹ Okul Müdürü; İhsan Bayrakçı İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-1517-1035>; hasan-baris@hotmail.com;

² Öğretmen; Millî Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0005-8535-7969>; ilker1907450@gmail.com;

³ Öğretmen; Teğmen Burak Evirgen İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-7235-0518>; ebrumakbs@hotmail.com;

⁴ Öğretmen; Yıldız İşçimenler İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0007-5875-3996>; didemalihakmetkoc@gmail.com;

to their perceptions of school climate and job satisfaction. In addition, there is a significant and positive relationship between the school climate and job satisfaction dimensions of the teachers and the school climate positively affects the job satisfaction of the teachers.

Keywords: Job satisfaction, school climate, teacher.

1. Giriş

Okul İklimi, kişinin iş memnuniyetine neden olmanın yanı sıra çalışma verimliliğini de etkilemesi açısından önemlidir. Öğretmenlerin iş memnuniyeti üzerine yapılan araştırmalara göre, öğretmenlerin iş memnuniyetinin okuldaki etkililiğe yol açan ayrılmaz bir gösterge olduğu bulunmuştur. Öğretmenler okuldaki iş uygulamalarından memnunsal, öğrencilerin kalitesi ve öğrenme başarısı müfredat hedefine ulaşacaktır. Ayrıca, Hoy ve Miskel'in (2001) ürüne ilişkin yaklaşımına dayanan etkililik göz önüne alındığında, iş kalitesinin okulun etkililiğinin önemli bir göstergesi olduğu bulunmuştur. Eğer öğretmenler okulda verimsiz çalışıyorlarsa ya da öğretimle ilgilenmiyorlarsa, bu durum öğrencilerin öğrenme başarısı ile ilişkili olacaktır. Eğer öğretmenlerin öğretim ya da çalışma kalitesi düşükse, öğrencilerin öğrenme başarısı da düşük olacaktır.

İlgi çeken bir diğer değişken ise öğretmenlerin iş memnuniyetidir. Öğretmenlerin iş tatmini, dolaylı olarak öğrencilerin akademik başarısı ve doğrudan psikolojik dayanıklılık ve tükenmişliğin önlenmesi vb. şeklinde öğretmenlerin refahı ile ilişkili olması nedeniyle çok ilgili olduğu kanıtlanmıştır (Ainly & Carstens, 2018).

Okul iklimi tanımlanması zor bir yapıdır. Bazen birbirinin yerine okul kültürü olarak anılsa da günümüzde okul iklimi, okul kültürünü de kapsayan şemsiye bir terimdir (Aldridge & Fraser, 2016). Okul iklimi çok boyutlu bir kavramdır. Okul ikliminin bir terim olarak aşağıdakileri içerdiği yaygın olarak kabul edilmektedir: (a) Okulların altyapısı (örneğin, ekipman, vb.), (b) okul içindeki kişilerin özellikleri (örneğin, öğretmenlerin ve öğrencilerin geçmişi), (c) bireyler arasındaki ilişkiler (örneğin, personel ve/veya öğrenciler arasındaki), (d) okul kültürü (örneğin, tutum, grup hedefleri, vb.) denilmektedir (Van Houtte, 2005). Başka bir çalışma okul iklimini, değerler, yazılı olmayan sosyal kurallar (kabul edilebilir ve kabul edilemez), kişisel amaçlar ve bireyler arası sosyal ilişkiler (örneğin, öğretmen-öğrenci ilişkisinin türü ve okul üyelerinin birbirleri hakkında nasıl hissettikleri) gibi okul yaşamının bireysel düzeydeki deneyimleri (örneğin, öğrencilerin veya personelin deneyimleri) olarak tanımlamayı önermektedir (Cohen, McCabe, Michelli, & Pickeral, 2009). Ayrıca, okul iklimi kavramsal olarak güvenli bir okul ortamında insan gelişimi (örneğin, öğrencilerin iyi davranışlarının bir sonucu olarak okullarda sınırlı saldırganlık), üretken öğrenme bölümleri (örneğin, öğrencilerin öğrenme ve öğretmenlerin öğretim kapasitesini artırma) ve toplumun demokratik ilkelerini geliştirmeye katkı ile de bağlantılıdır.

Öğretmenlerin iş tatmini, örgütsel psikolojinin ilgi alanına giren bir yapıdır. Öğretmenlerin çalışma ortamlarına ve genel olarak mesleklerine yönelik kişisel bakış açılarını ve tutumlarını ifade eder ve öğretmenlerin psikolojik refahı için kritik öneme sahiptir (Hongying, 2007). İş doyumuna ilişkin bir başka teorik görüş de Locke'un çokça atıfta bulunulan makalesine dayanmaktadır. Locke (1969) iş tatminini, bireylerin işteki kendi eleştirel performanslarından ya da çalışanların işin değerlerini desteklemelerinden kaynaklanan duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır (s. 316). İş tatmini, öğretmenlerin işe devamlılığında önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Klassen & Chiu, 2010).

Yukarıdaki nedenlere göre bu araştırmada, öğretmenlerin ihtiyaçlarının yanı sıra iş tatminini etkileyen iklim durumunu bilmek ve gelecekte Milli Eğitim Yönetiminin hedeflerine dayalı olarak öğrencilerin iyi kalitede olmasına neden olacak; verimli çalışmaya yol açacak; öğretmenlerin iş tatminini kolaylaştıran okul iklim durumunu geliştirmede yönetime yol gösterecek bilgiler elde edilmesi hedeflenmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin okul iklimi ile iş tatmini arasındaki ilişki farklı demografik değişkenlerle birlikte okul ikliminin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi çalışmanın temel amacıdır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle çalışma grubunu İstanbul ilinde görevli öğretmenler (N=255) 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, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 64,7'sinin kadın olduğu; % 51,8'inin 31-40 yaş arası olduğu; %74,5'inin evli olduğu; %27,1'inin 20 yıl ve üzeri mesleki deneyiminin olduğu; % 51,0'inin ilköğretim kademesinde çalıştığı ve %74,5'inin lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. (Başol & Çömlekçi, 2020)

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	165	64.7
	Erkek	90	35.3
Yaş Grubu	20-30	25	9.8
	31-40	132	51.8
	41-50	79	31.0
	51-60	19	7.5
Medeni Durumu	Evli	190	74.5
	Bekar	65	25.5
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	23	9.0
	6-10 yıl arası	59	23.1
	11-15 yıl arası	51	20.0
	16-20 yıl arası	53	20.8
	20 yıl ve üzeri	69	27.1
Çalıştığınız Öğretim Kademesi	İlkokul	130	51.0
	Ortaokul	56	22.0
	Lise	49	19.2
	Diğer	20	7.8
Öğrenim Durumu	Lisans	190	74.5
	Lisansüstü	65	25.5

p < .05

Veri toplama aracı olarak, okul iklimi ölçeği, Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilmiştir.. Ölçek, 23 maddeden oluşmakta olup ilkokullarda, ortaokullarda ve liselerde görev yapan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarının belirlenmesini ölçmektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .94 olduğu görülmüştür. İş doyumu ölçeği, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 maddeden oluşmakta ve iş yaşamındaki tatmin durumunu ölçmektedir. yönetiminde sergiledikleri tutum ve davranışların demokratiklik düzeyini ölçmek amacıyla oluşturulmuş 33 soru maddesi yer bulunmaktadır. Cronbach alfa katsayı değeri .93 çıkmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
İş Tatmini Ölçeği	255	1.00	5.00	3.7945	.88476	-1.072	.153	1.338	.304
Okul İklimi Ölçeği	255	1.65	4.48	3.4738	.52182	-.739	.153	1.190	.304

p < .05

Okul iklimi ile iş tatmini ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. 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 etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda okul iklimi ile iş tatmini ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca iş tatmini ölçeği aritmetik ortalaması 3,79±0,88 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 3,47±0,52 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve iş tatmini ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	165	3.8255	.88955	.756	253	.451
	Erkek	90	3.7378	.87802			
Okul İklimi Ölçeği	Kadın	165	3.4917	.47350	.690	149.954	.491
	Erkek	90	3.4411	.60191			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin okul iklimi ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve iş tatmini ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Tatmini Ölçeği	20-30	25	4.1840	.68537	Gruplar arası Grup içi Toplam	10.106 188.726 198.832	3 251 254	3.369 .752	4.480	.004*
	31-40	132	3.8530	.85279						
	41-50	79	3.5342	.97808						
	51-60	19	3.9579	.64834						
	Total	255	3.7945	.88476						
Okul İklimi Ölçeği	20-30	25	3.6452	.69073	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.081 68.082 69.163	3 251 254	.360 .271	1.329	.265
	31-40	132	3.4845	.48204						
	41-50	79	3.4172	.52588						
	51-60	19	3.4096	.50669						
	Total	255	3.4738	.52182						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

İş tatmini ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,251); ,004). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 20-30 ile 31-40 yaş arası grup 41-50 yaş arası grubuna göre daha yüksek iş tatmini algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve iş tatmini ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş Tatmini Ölçeği	Evli	190	3.7926	.87900	-.058	253	.954
	Bekar	65	3.8000	.90830			
Okul İklimi Ölçeği	Evli	190	3.4355	.50805	-2.019	253	.045*
	Bekar	65	3.5860	.54889			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre okul iklimi ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre bekar olanların okul iklimi algısı evli olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. İş tatmini algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve iş tatmini ölçeği ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algılarının Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
İş Tatmini Ölçeği	Lisans	190	3.7253	.93520	-2.152	253	.032*
	Lisansüstü	65	3.9969	.68419			
Okul İklimi Ölçeği	Lisans	190	3.4570	.50244	-.881	253	.379
	Lisansüstü	65	3.5231	.57609			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin eğitim durumuna göre okul iklimi ve iş tatmini algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre lisansüstü mezunların iş tatmini lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin okul iklimi algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve iş tatmini ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
İş Ölçeği	Tatmini	1-5 yıl arası	23	4.2000	.70065	Gruplar arası Grup içi Toplam	7.835 190.998 198.832	4 250 254	1.959 .764	2.564	.039 1>2 1>3 1>4 1>5
		6-10 yıl arası	59	3.7627	.88394						
		11-15 yıl arası	51	3.9765	.76592						
		16-20 yıl arası	53	3.6679	.94864						
		20 yıl ve üzeri	69	3.6493	.92952						
		Total	255	3.7945	.88476						
Okul Ölçeği	İklimi	1-5 yıl arası	23	3.8696	.39262	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.207 64.956 69.163	4 250 254	1.052 .260	4.048	.003 1>2 1>3 1>4 1>5
		6-10 yıl arası	59	3.4878	.61641						
		11-15 yıl arası	51	3.4288	.51723						
		16-20 yıl arası	53	3.3995	.42575						
		20 yıl ve üzeri	69	3.4203	.49593						
		Total	255	3.4738	.52182						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; okul iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,250); ,039). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 1-5 yıl arası grup diğer tüm gruplarına göre daha yüksek okul iklimi algıladıkları sonucu çıkmıştır. İş tatmini ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,250); ,003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden LSD sonucuna göre 1-5 yıl arası grup diğer tüm gruplarına göre daha yüksek iş tatmini algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan okul iklimi ve iş tatmini ölçeği ile çalıştıkları okul kademeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algılarının Çalıştıkları Okul Kademelerine Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
İş Ölçeği	Tatmini	İlkokul	130	3.8215	.88475	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.652 195.180 198.832	3 251 254	1.217 .778	1.566	.198
		Ortaokul	56	3.6357	.90823						
		Lise	49	3.7714	.97553						
		Diğer	20	4.1200	.40730						
		Total	255	3.7945	.88476						
Okul Ölçeği	İklimi	İlkokul	130	3.4903	.46048	Gruplar arası Grup içi Toplam	.999 68.165 69.163	3 251 254	.333 .272	1.226	.301
		Ortaokul	56	3.4076	.62274						
		Lise	49	3.4330	.58749						
		Diğer	20	3.6522	.39169						
		Total	255	3.4738	.52182						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve iş tatmini ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının çalıştıkları okul kademeleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; her iki ölçekte çalıştıkları okul kademelerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin okul iklimi ve iş tatmini algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Okul iklimi ile İş tatmini Algıları Arasındaki Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 İş Tatmini Ölçeği	255	3.79	.88	1	.562**
2 Okul İklimi Ölçeği	255	3.47	.52		1

p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile iş tatmini genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki çıkmıştır (r= .562;p<0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin okul ikliminin iş tatmini algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Okul İkliminin İş Tatmini Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	.487		1.571	.117					
Okul İklimi Ölçeği	.952	.562	10.795	.000*	1.000	.562 ^a	.315	.313	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin okul ikliminin iş tatmini algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .562; R²= .315; Uyarlanmış R²=-.313) F(1,253)= .000; p<0,01]. Buna göre 100 birim okul iklimi algısı artışında öğretmenlerin iş tatmin düzeyi % 95,2 arttığı ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile okulun iklimi öğretmenlerin iş tatminini olumlu etkilemektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, öğretmenlerin okul iklimi ile iş tatmini algıları arasındaki ilişkiyi ve okul ikliminin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Ayrıca aralarındaki ilişkiyi farklı demografik değişkenlere göre araştırmaktadır. İlk bulgu, öğretmenlerin iş tatmini ve okul iklimi algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Mert ve Özdemir'in (2019) çalışmasında da iş doyumunu ve okul iklimi toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna dayanarak okul iklimi ve iş doyumunun cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir. Bu sonuç, Deniz ve Çoban (2016) tarafından okul iklimi ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir değişken olmadığı görülmektedir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Buradan hareketle cinsiyet değişkeninin okul iklimi ve iş doyumunu etkilemediği anlaşılmaktadır.

20-30 ile 31-40 yaş arası gruplar 41-50 yaş arası grubuna göre daha yüksek iş tatmini algıladıkları sonucu çıkmıştır. Bekar olan öğretmenlerin okul iklimi algısı evli olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. İş tatmini algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin algılarına göre lisansüstü mezunların iş tatmini lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin okul iklimi algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mesleki deneyimlerinde, 1-5 yıl arası grup diğer tüm gruplarına göre daha yüksek okul iklimi ve iş tatmini algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Diğer yandan okul iklimi ve iş tatmini algılarına göre çalıştıkları okul kademelerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin okul iklimi ile iş tatmini genel boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki çıkmıştır. Son bulgu ise okulun iklimi öğretmenlerin iş tatminini olumlu etkilemektedir.

Bireyin örgütün okul iklimine ilişkin algısının iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu gösteren birçok çalışma ile uyumlu olduğu görülmektedir (Biswas 2010). Bu çalışmalar mevcut araştırmayı desteklemektedir. Ayrıca çalışanların bir araya gelerek birlik olmaları ve bu ortak düşünceleri paylaşmaları ve birbirlerine daha bağlı olmaları da okul iklimini desteklemektedir (Halis ve Uğurlu, 2008). Bu bilgilerden yola çıkarak analizden elde edilen sonuçların literatür tarafından desteklendiği söylenebilir.

Kurşun ve Yılmaz'ın (2020) araştırma bulguları, okul kültürü ile öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunda pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koyarak bizim araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Bu durumda sağlıklı ve güçlü bir okul kültürü ile öğrenci başarısı, çalışan motivasyonu, öğretmen verimliliği ve iş doyumunda güçlü ilişkiler vardır. Okul iklimi, çalışma ortamının mutlu ve sağlıklı olup olmadığının belirlenmesinde önemli bir rol oynar. İklim aynı zamanda çalışanların cesaretlendirilmesinde, örgüt içi iletişimde, çalışanların tutum ve davranışlarında da etkilidir (Tsai, 2011).

İnsan kaynakları bir kurumun en önemli unsuru olarak kabul edilir. Çalışanların ihtiyaç ve talepleri karşılandığında iş tatmini artar. İş tatmini, çalışanların potansiyellerini ve işe yönelik tutumlarını geliştirmelerine de yardımcı olur. İşinden tatmin olan bir çalışanın başarısı örgütün de başarısı olduğundan okul iklimi olumlu yönde etkilemesi beklenen bir sonuçtur ve bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir (Tripathi & Goel, 2015).

Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında güçlü bir rol oynayan okul iklimi, hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından şekillendirilmektedir. Hem çalışanlar hem de yöneticiler tarafından algılanan olumlu iklim, her durumda öğretmenlerin iş doyumunda olumlu ve anlamlı bir etkiye sahiptir (Sabri, Ilyas, & Amjad, 2011). Güçlü bir okul iklimi iş doyumunu artırmakta, iş doyumunu sağlayan öğretmenler de öğrenci başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Bauman, 2013). Öğretmenler tarafından olumlu algılanan okul ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu artırması doğal bir sonuçtur. Bu bağlamda hem iş doyumunu hem de öğrenci başarısını artıran güçlü bir okul iklimi yaratmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Ainly, J., & Carstens, R. (2018). *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual Framework*. Paris: OECD Publishing.
- Aldridge, M., & Fraser, J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learn. Environ. Res.*, 291–307.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17-31.
- Bauman, C. L. (2013). *An exploration of the interconnectedness between elementary teacher job satisfaction, school culture and student achievement: a study in two Canadian elementary schools*. University of Southern Queensland.
- 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.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elementary Education Online*, 1797-1811.
- Cohen, J., McCabe, E., Michelli, M., & Pickeral, N. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education. *Teach. Colleg. Rec.*, 180–213.
- Deniz, M., & Çoban, R. (2016). Örgütse iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Örgütsel Davranış*.
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 101-130.
- Hongying, S. (2007). Literature review of teacher job satisfaction. *Chin. Educ. Soc.*, 11–16.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory Research and Practice*. New York: McGraw – Hill.
- Klassen, M., & Chiu, M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *J. Educ. Psychol.*, 741–756.
- Kurşun, A. T., & Yılmaz, E. (2020). Investigation of the relationship between school culture and job satisfaction: A meta-analysis study. *Research on Education and Psychology*, 1-17.
- 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.

- Sabri, P. S., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational culture and its impact on the job satisfaction of the university teachers of Lahore. *International Journal of Business and Social Science*, 121-128.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Tripathi, S., & Goel, M. R. (2015). An empirical study of employee job satisfaction in terms of organizational culture in technical education institutions in NCR. *Journal of Advanced Research in Engineering & Management*, 17-27.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 1-9.
- Van Houtte, M. (2005). Climate or Culture? A Plea for Conceptual Clarity in School Effectiveness Research. *Sch. Effect. Sch. Improv.*, 71–89.
- Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 277-294 .

EXTENDED ABSTRACT

School climate is important in terms of causing job satisfaction as well as affecting work efficiency. According to research on teachers' job satisfaction, it has been found that teachers' job satisfaction is an integral indicator leading to effectiveness in school. If teachers are satisfied with their work practices at school, the quality of students and learning achievement will reach the curriculum target. Furthermore, considering effectiveness based on Hoy and Miskel's (2001) product-related approach, job quality was found to be an important indicator of school effectiveness. If teachers work inefficiently at school or are not interested in teaching, this will be related to students' learning achievement. If teachers' teaching or working quality is low, students' learning achievement will also be low.

Another variable of interest is teachers' job satisfaction. Teachers' job satisfaction has proven to be very relevant as it is indirectly related to students' academic achievement and directly related to teachers' well-being in the form of psychological resilience and burnout prevention, etc. (Ainly & Carstens, 2018).

Teachers' job satisfaction is a construct of interest in organisational psychology. It refers to teachers' personal perspectives and attitudes towards their work environment and their profession in general, and is critical for teachers' psychological well-being (Hongying, 2007). Another theoretical view of job satisfaction is based on Locke's widely cited article. Locke (1969) defined job satisfaction as an emotional state resulting from individuals' own critical performance at work or from employees' support for the values of the job (p. 316). Job satisfaction is recognised as an important factor in teacher retention (Klassen & Chiu, 2010).

According to the above reasons, in this research, it is aimed to know the needs of teachers as well as the climate situation affecting job satisfaction and to obtain information that will lead to good quality of students based on the goals of the National Education Administration in the future; that will lead to productive work; that will guide the management in developing the school climate situation that facilitates teachers' job satisfaction.

The main purpose of this study is to examine the relationship between school climate and job satisfaction of teachers and the effect of school climate on job satisfaction together with different demographic variables.

In this research, the study group consists of teachers (N=255) working in Istanbul province with relational survey model. In the selection of the study group, appropriate (purpose-oriented) sampling technique was used from the sampling type that is not based on probability (Şimşek & Yıldırım, 2013).

This study examines the relationship between teachers' perceptions of school climate and job satisfaction and the effect of school climate on teachers' job satisfaction. It also investigates the relationship between them according to different demographic variables. The first finding is that teachers' perceptions of job satisfaction and school climate are above average. In addition, according to the perceptions of the teachers, it was revealed that the perceptions of school climate and job satisfaction did not change according to men and women.

In Mert and Özdemir's (2019) study, it was found that job satisfaction and school climate total scores did not show a significant difference according to gender. Based on this, it can be said that school 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 relationship between organisational climate and employee satisfaction. When the literature is examined, it is seen that gender is not a variable affecting job satisfaction (Yılmaz & Ceylan, 2011). Based on this, it is understood that the gender variable does not affect the school climate and job satisfaction.

It was concluded that the groups aged 20-30 and 31-40 perceived higher job satisfaction than the group aged 41-50. The school climate perception of single teachers was higher than married teachers. It was found that job satisfaction perceptions did not change according to married and single teachers.

According to teachers' perceptions, job satisfaction of postgraduate graduates was higher than that of undergraduate graduates. On the other hand, it was revealed that teachers' perceptions of school climate did not change according to undergraduate and graduate degrees. In terms of professional experience, the group between 1-5 years perceived higher school climate and job satisfaction than all other groups.

On the other hand, no significant difference was found in the school levels they worked according to their perceptions of school climate and job satisfaction. In addition, there was a significant and positive relationship between school climate and job satisfaction. The last finding is that school climate has a positive effect on teachers' job satisfaction.

It is seen that it is compatible with many studies (Biswas 2010) which show that the individual's perception of the school climate of the organisation has a positive effect on job satisfaction. These studies support the current research. In addition, the fact that employees come together and unite and share these common thoughts and they are more connected to each other also supports school climate (Halis & Uğurlu, 2008). Based on this information, it can be said that the results obtained from the analysis are supported by the literature.

The research findings of Kurşun and Yılmaz (2020) support our research findings by revealing that there is a positive, significant and moderate relationship between school culture and job satisfaction of teachers and administrators. In this case, there are strong relationships between a healthy and strong school culture and student achievement, employee motivation, teacher productivity and job satisfaction. School climate plays an important role in determining whether the working environment is happy and healthy. Climate is also effective in encouraging employees, intra-organisational communication, attitudes and behaviours of employees (Tsai, 2011).

Human resources are considered as the most important element of an organisation. Job satisfaction increases when the needs and demands of employees are met. Job satisfaction also helps employees to develop their potential and attitudes towards work. Since the success of an employee who is satisfied with his/her job is the success of the organisation, it is expected to positively affect the school climate and this is in line with the results of this study (Tripathi & Goel, 2015).

School climate, which plays a strong role in ensuring teachers' job satisfaction, is shaped by both employees and administrators. Positive climate perceived by both employees and administrators has a positive and significant effect on teachers' job satisfaction in all cases (Sabri, Ilyas, & Amjad, 2011). A strong school climate increases job satisfaction, and teachers who provide job satisfaction positively affect student achievement (Bauman, 2013). It is a natural result that school climate perceived positively by teachers increases teachers' job satisfaction. In this context, it is considered important to create a strong school climate that increases both job satisfaction and student achievement.