

Received/Geliş

: 2023 November/Kasım

Accepted/Kabul

: 2023 November/Kasım

Published/Yayın

: 2023 December/Aralık

Eğitim Kurumlarındaki İklimin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi

Özge Ak Susulu¹ Rifat Demiroğlu² Hakan Akça³ Selver Aksoy⁴ Kenan Canan⁵ Tuba Tortop⁶

Atıf/Reference: Ak Susulu, Ö., Demiroğlu, R., Akça, H., Aksoy, S., Canan, K. ve Tortop, T. (2023). Eğitim Kurumlarındaki İklimin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 526-534.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarındaki iklimin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; iş doyum düzeyi ortalamanın üstünde ve örgüt iklimi düzeyi ise ortalamanın altında çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı iş doyum düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ve iş doyum algılarının kadın ve erkeğe; öğrenim durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Örgüt iklimi ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş arası grubun örgüt iklimi algısı 41-50 yaş arası yaş grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. İş doyum ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgüt iklimi algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş doyum algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin iş doyum algısı bekarlara göre daha yüksektir. Örgüt iklimi ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl arası grubun örgüt iklimi algısı 0-5 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. İş doyum ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 21 yıl üstü grubun iş doyum algısı 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt iklimi ile iş doyum arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizine göre; öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının iş doyum algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın iş doyum algılarını % 93,2 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgüt iklimi, iş doyum, öğretmen.

Examining the Effect of Climate in Educational Institutions on Teachers' Job Satisfaction

Abstract

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the effect of the climate in educational institutions on teachers' job satisfaction. Relational screening model was used in the research. According to the research results; The job satisfaction level was above average and the organizational climate level was below average. In this case, the level of job satisfaction perceived by the participants is quite high.

¹ Öğretmen; Nurullah Baldöktü İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-0742-7845>; ozgeaksusulu@gmail.com;

² Öğretmen; G. Hacı Ahmet Saliha Ölçer İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0002-9099-3749>; rifatdemiroglu@windowslive.com;

³ Öğretmen; MEB Başkent Özel Eğitim Uygulama Okulu, <https://orcid.org/0009-0008-9592-8990>; hakanakca72@hotmail.com;

⁴ Öğretmen; Şehit Mustafa Duman İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0001-3772-1165>; sakinin_yolu@hotmail.com;

⁵ Öğretmen; Yenimahalle Anadolu İmam Hatip Lisesi, <https://orcid.org/0009-0006-9610-3718>; kenanase@gmail.com;

⁶ Öğretmen; Kepez Şehit Binbaşı Turgut Cengiz Toytunç Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-8705-9393>; tortoptuba@hotmail.com;

According to teachers' perceptions, organizational climate and job satisfaction perceptions differ between men and women; It was revealed that it did not change according to educational status. The difference between the organizational climate and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational climate in the 31-40 age group is higher than the 41-50 age group. There was no statistically significant difference between the job satisfaction scale and the arithmetic averages of the age groups. Again, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of organizational climate did not change depending on whether they were married or single. However, there is a statistical difference in job satisfaction perceptions. Accordingly, the job satisfaction perception of married teachers is higher than that of single teachers. The difference between the arithmetic averages of the organizational climate and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the group with 11-15 years of experience perceived the organizational climate higher than the group with 0-5 years of professional experience and 16-20 years of professional experience. The difference between the arithmetic averages of job satisfaction and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the job satisfaction perception of the group over 21 years was higher than that of the professional experience group of 0-5 years, 6-10 years and 16-20 years. Additionally, there is a significant, low-level and positive relationship between the organizational climate and job satisfaction of the teachers in the study. According to the regression analysis; It is understood that teachers' perceptions of organizational climate significantly and positively predict their perceptions of job satisfaction. In other words, a 100-unit increase in the organizational climate dimension increases job satisfaction perceptions by 93.2%.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, teacher.

1. Giriş

Okul iklimi, öğretmenin genel çalışma durumlarına ilişkin algılarına odaklanmaktadır. Buna göre okul iklimi, okul liderliğinin yanı sıra binadaki öğretmenlerin memnuniyetini de içermektedir. Okul iklimi, ayrıca, çocuğu bilişsel, sosyal ve psikolojik gelişim sürecini etkileyen kişiler arası etkileşimler olarak tanımlanmaktadır (Hoy & Miskel, 2010). Kişiler arası etkileşimler personel, öğrenciler ve veliler arasındaki ilişkileri içermektedir. Okul iklimine ilişkin diğer tanımlar okul yaşamının kalitesine odaklanmaktadır. Cohen ve diğerleri (2009, s. 182) okul iklimini, insanların okul yaşamına dair deneyimlerinin örüntülerine dayanan ve normu, hedefi, değeri, kişiler arası ilişkiyi, öğretme ve öğrenme uygulamasını ve örgütsel yapıyı yansıtan bir kavram olarak tanımlamıştır.

Okul iklimini, okul deneyiminin neredeyse her yönü olarak tanımlayarak tanımlarını bir adım daha ileri götürmüş ve bu tanıma öğretme ve öğrenmenin kalitesi, topluluk ilişkileri, okulun organizasyonu ve okul ortamının yapısı da dâhil edilmiştir (Wang & Degol, 2016, s. 315). Okul iklimine ilişkin tüm tanımlarda, okuldaki personel, öğrenci ve velilerin deneyim ve algılarına odaklanılmıştır. Her tanım, okulun iklimini tanımlarken dikkate alınan nitelikler bakımından farklılık göstermektedir.

Olumlu bir okul iklimi, normların, değerlerin ve beklentilerin okul üyelerinin kendisini fiziksel, duygusal ve sosyal şekilde güvende hissetmesini sağladığı bir iklimdir. Olumlu bir okul iklimi, her üyenin kendini değerli hissettiğini ve okulun genel başarısına katkıda bulunduğunu gösterir (Thapa, Cohen, Guffey, & Higgins-D'Alessandro, 2013). McLester ve Dufour (2012), bir okulun amacında, neden var olduğu, ne yapılması ve gerektiği ve kime hizmet etmesi gerektiğini net bir şekilde anladığında, okulun ikliminin olumlu olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin ve öğretmenlerin katkıda bulunduğu ve okulun başarısında pay sahibi olduklarını hissettikleri bir okul topluluğu olumlu bir okul iklimine sahiptir. (McLester & Dufour, 2012)

İş doyumunun (tatminin) en çok kullanmış olduğu tanımlar arasında Locke'un (1976) yaptığı "kişinin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli veya olumlu bir duygusal durum" şeklindedir. Pek çok araştırmacı içinde lider olan Locke, iş tatmininin yukarıdaki tanımında önemli noktaların bulunduğunu belirtmektedir: İş tatmininin etkili bir bileşenin olduğu ima eden duygusal bir durumdur. Bir değerlendirme süreci, iş doyumunun bilişsel veya değerlendirme bileşeni olduğunu ima etmektedir (Unutmaz, 2014). Başka bir deyişle Locke'un tanımı etkili, bilişsel ve iş odaklı olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır.

Çalışan memnuniyetinin genel durumda kabul görmüş bir tanımı olmamakla birlikte, literatürde iş tatmininin birçok tanımı bulunmaktadır. Bunun nedeni, insanların kişiye ait özellik, ihtiyaç, değer, duygu ve beklenti gibi çeşitli faktörlerden etkilenmesi nedeniyle iş tatmininin farklı insanlar için farklı anlamlar ifade etmesidir. Ayrıca çalışma ortamı, işin özelliği, çalışanlara sunulan fırsatlar ve çalışma ortamı gibi iş tatminini etkileyen faktörler örgütten örgüte farklılık gösterdiğinden örgütten örgüte farklılık göstermektedir (Harputlu,

2014).

İş tatmininin çeşitli tanımları olduğu gibi, öncelikle kişinin işiyle ilgili duygu veya ruh hali ve bir çalışanın şirkete, iş arkadaşlarına karşı olumlu tutumu olarak tanımlanabilir. Kurum iş beklentilerini karşıladığında birey olumlu duygular yaşar ve bu olumlu duygular iş tatminini gösterir (Chughati & Perveen, 2013).

Ayrıca çalışanın algısı deneyimlere dayalı olarak değişebileceğinden, çalışanın örgüte ilişkin algısı da zamanla gelişecektir. Dolayısıyla iş performans ve tatmin çalışanın algısına göre değişebilir. Buna ek olarak, iş tatmin verisi, çalışanın duygusal sağlığının ve zihinsel uygunluğunun değerlendirilmesinde yardımcıdır ve böylece organizasyon, yapısını geliştirmek için bilgiyi kullanabilir. İş tatmini, çalışanların işyerindeki çabalarından ne ölçüde keyif aldıklarını ifade etmektedir. Ayrıca çalışan ile örgüt arasında, çalışanları örgüt içinde iş birliği içinde davranmaya teşvik eden bir güven düzeyi gelişir (Brunetto & Warthon, 2005).

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarında iklimin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. 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.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	176	57.1
	Erkek	132	42.9
Yaş Grubu	20-30 yaş arası	32	10.4
	31-40 yaş arası	121	39.3
	41-50 yaş arası	124	40.3
	51 yaş ve üzeri	31	10.1
Medeni Durumu	Bekar	47	15.3
	Evli	261	84.7
Mesleki Deneyimi	0-5 yıl arası	26	8.4
	6-10 yıl arası	49	15.9
	11-15 yıl arası	59	19.2
	16-20 yıl arası	91	29.5
	21 yıl ve üstü	83	26.9
Öğrenim Durumu	Lisans	233	75.6
	Yüksek Lisans	75	24.4
	Toplam	308	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,1’inin kadın olduğu; % 40,3’ünün 41-50 yaş arası olduğu; % 84,7’sinin evli olduğu; % 29,5’inin 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 75,6,0’sının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, okul iklimi ölçeği Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından geliştirilmiştir. 39 madde ve dördümlük likert ölçeği ile hazırlanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .86 bulunmuştur. İş tatminini ölçmek için “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanıldı. Türkçapar (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte 20 madde yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .93 bulunmuştur. 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
Örgüt iklimi ölçeği	308	1.69	3.62	2.4677	.27998	.385	.139	1.424	.277
İş doyum genel ölçeği	308	1.50	4.95	3.5443	.65676	-.864	.139	1.008	.277

p < .05

Örgüt iklimi ile iş doyum 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 örgüt iklimi ile iş doyum ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca iş doyum ölçeği aritmetik ortalaması $3,54 \pm 0,66$ ortalamasının üstünde ve örgüt iklimi ölçeği aritmetik ortalaması $2,46 \pm 0,28$ ile ortalamasının altında çıktığı görülmektedir. Bu durumda katılımcıların algıladığı iş doyum düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

3. Bulgular

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

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi ile İş Doyumunun Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt iklimi ölçeği	Kadın	176	2.4742	.27900	.471	306	.638
	Erkek	132	2.4590	.28211			
İş doyum ölçeği	Kadın	176	3.5298	.68605	-.446	306	.656
	Erkek	132	3.5636	.61759			

p < .05

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

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve iş doyum ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi ile İş Doyumunun Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgüt iklimi ölçeği	20-30 yaş arası	32	2.4623	.29578	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.124 22.942 24.066	3 304 307	.375 .075	4.963	.002*
	31-40 yaş arası	121	2.5317	.26935						
	41-50 yaş arası	124	2.3985	.28256						
	51 yaş ve üzeri	31	2.5004	.23833						
	Total	308	2.4677	.27998						
İş doyum ölçeği	20-30 yaş arası	32	3.3594	.71261	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.337 130.080 132.418	3 304 307	.779 .428	1.821	.143
	31-40 yaş arası	121	3.5504	.66622						
	41-50 yaş arası	124	3.5363	.67953						
	51 yaş ve üzeri	31	3.7435	.37766						
	Total	308	3.5443	.65676						

p < .05

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

Örgüt iklimi ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,304); ,002). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 31-40 yaş arası grubun örgüt iklimi algısı 41-50 yaş arası yaş grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. İş doyum ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve iş doyum ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi ile İş Doyumunun Medeni Duruma Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt iklimi ölçeği	Bekar	47	2.4113	.23280	-1.502	306	.134
	Evli	261	2.4778	.28687			
İş doyumunu ölçeği	Bekar	47	3.3213	.67749	-2.552	306	.011*
	Evli	261	3.5845	.64613			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre örgüt iklimi ve iş doyum algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgüt iklimi algılarının evli ve bekarlara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş doyum algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin iş doyum algısı bekarlara göre daha yüksektir.

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

Tablo 6. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi ile İş Doyumunun Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgüt iklimi ölçeği	0-5 yıl arası	26	2.3728	.26201	Gruplar arası Grup içi Toplam	.749 23.317 24.066	4 303 307	.187 .077	2.433	.048*
	6-10 yıl arası	49	2.4542	.29889						
	11-15 yıl arası	59	2.5558	.28566						
	16-20 yıl arası	91	2.4449	.26634						
	21 yıl ve üstü	83	2.4677	.27487						
	Total	308	2.4677	.27998						
İş doyumunu ölçeği	0-5 yıl arası	26	3.3212	.79576	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.581 127.836 132.418	4 303 307	1.145 .422	2.715	.030*
	6-10 yıl arası	49	3.4286	.75422						
	11-15 yıl arası	59	3.5814	.55584						
	16-20 yıl arası	91	3.4940	.70851						
	21 yıl ve üstü	83	3.7114	.51326						
	Total	308	3.5443	.65676						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt iklimi ve iş doyum ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Örgüt iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,303); ,048). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 11-15 yıl arası grubun örgüt iklimi algısı 0-5 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

İş doyum ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,303); ,030). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 21 yıl üstü grubun iş doyumunu algısı 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi ve iş doyum ölçeği ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi ile İş Doyumunun Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt iklimi ölçeği	Lisans	233	2.4644	.26123	-.364	306	.716
	Yüksek Lisans	75	2.4779	.33335			
İş doyumunu ölçeği	Lisans	233	3.5732	.63003	1.361	306	.174
	Yüksek Lisans	75	3.4547	.73089			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgüt iklimi ve iş doyum algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgüt iklimi ölçeği ile iş doyumunun öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda Örgüt iklimi ve iş doyum algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Örgüt iklimi ölçeği	308	2.4677	.27998	1	.397**
2 İş doyum ölçeği	308	3.5443	.65676		1

**p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt iklimi ile iş doyumunu arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .397; p: 0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının iş doyum algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgüt iklimi Algılarının İş Doyum Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.244		4.071	.000					
Örgüt iklimi Ölçeği	.932	.397	7.575	.000	1.000	.397 ^a	.158	.155	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgüt iklimi algıları iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .397; R²= .158; Uyarlanmış R²=.155) F(1,306)= 57,382; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, örgüt iklimi algılarındaki değişimin, öğretmenlerin iş doyumunu algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgüt iklimi [t= 7,575; p= .000 (p<0.01)] algılarının iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın iş doyumunu algılarını % 93,2 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarındaki iklimin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,1'inin kadın olduğu; % 40,3'ünün 41-50 yaş arası olduğu; % 84,7'sinin evli olduğu; % 29,5'inin 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 75,6,0'sının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyum düzeyi ortalamasının üstünde ve örgüt iklimi düzeyi ise ortalamasının altında çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı iş doyum düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt iklimi ve iş doyumunu algılarının kadın ve erkeğe; öğrenim durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Mert ve Özdemir'in (2019) çalışmasında iş tatmini ve okul iklimi toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle okul iklimi ve iş tatmininin cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir. Bu sonuç Deniz ve Çoban (2016) tarafından örgüt iklimi ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir değişken olmadığı görülmektedir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Buradan yola çıkarak cinsiyet değişkeninin okul iklimi ve iş tatminini etkilemediği anlaşılmaktadır.

Örgüt iklimi ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 31-40 yaş arası grubun örgüt iklimi algısı 41-50 yaş arası yaş grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. İş doyum ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgüt iklimi algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak iş doyum algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin iş doyum algısı bekarlara göre daha yüksektir.

Örgüt iklimi ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak

anamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl arası grubun örgüt iklimi algısı 0-5 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. İş doyumunu ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 21 yıl üstü grubun iş doyumunu algısı 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt iklimi ile iş doyumunu arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizine göre; öğretmenlerin örgüt iklimi algılarının iş doyumunu algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgüt iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın iş doyumunu algılarını % 93,2 artırmaktadır.

Kurşun ve Yılmaz'ın (2020) araştırma bulguları, okul kültürü ile öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunu arasında 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 doyumunu arasında 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 doyumunu üzerinde 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 ikliminin oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- 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.
- Brunetto, Y., & Warthon, R. F. (2005). The impact of NPM on the job satisfaction of a range of Australian public sector employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 289-304.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public And Private Schools At Secondary Level in Lahore City Pakistan, 2(1), . *Lahore City*, 202–214.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 180-213.
- Deniz, M., & Çoban, R. (2016). Örgütse iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Örgütsel Davranış*.
- Harputlu, Ş. (2014). *Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application in a Research Institution*. Ankara: Middle East Technical University, Department of Industrial Engineering.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Educational administration: theory, research, and practice*. Ankara: Nobel.
- 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.
- McLester, S., & Dufour, R. (2012). Professional learning communities at work. *District Administration*, 48-61.
- 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

- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 357-385.
- 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.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gefad* , 331-346.
- Unutmaz, S. (2014). *Factors Affecting Job Satisfaction Of Employees In A Public Institution* . Ankara: Metu.
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2016). School climate: a review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 315-352.
- Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 277-294 .
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13-20.

EXTENDED ABSTRACT

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the effect of the climate in educational institutions on teachers' job satisfaction. 57.1% of the teachers participating in the research were women; 40.3% are between the ages of 41-50; 84.7% were married; It was determined that 29.5% of them had 16-20 years of professional experience and 75.6% of them had a bachelor's degree. In addition, the job satisfaction level was above average and the organizational climate level was below average. In this case, the level of job satisfaction perceived by the participants is quite high. According to teachers' perceptions, organizational climate and job satisfaction perceptions differ between men and women; It was revealed that it did not change according to educational status. In Mert and Özdemir's (2019) study, it was determined that the total scores of job satisfaction and school climate did not differ significantly by 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 parallel to the results of the study conducted by Deniz and Çoban (2016) to determine the relationships between organizational climate and employee satisfaction. When the literature is examined, it is seen that gender is not a variable affecting job satisfaction (Yılmaz and Ceylan, 2011). Based on this, it is understood that the gender variable does not affect school climate and job satisfaction.

The difference between the organizational climate and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational climate in the 31-40 age group is higher than the 41-50 age group. There was no statistically significant difference between the job satisfaction scale and the arithmetic averages of the age groups. Again, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of organizational climate did not change depending on whether they were married or single. However, there is a statistical difference in job satisfaction perceptions. Accordingly, the job satisfaction perception of married teachers is higher than that of single teachers.

The difference between the arithmetic averages of the organizational climate and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational climate of the group with 11-15 years of experience was higher than the group with 0-5 years of professional experience and 16-20 years of professional experience. The difference between the arithmetic

averages of job satisfaction and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the job satisfaction perception of the group over 21 years was higher than the professional experience group of 0-5 years, 6-10 years and 16-20 years. Additionally, there is a significant, low-level and positive relationship between the organizational climate and job satisfaction of the teachers in the study. According to the regression analysis; It is understood that teachers' perceptions of organizational climate significantly and positively predict their perceptions of job satisfaction. In other words, a 100-unit increase in the organizational climate dimension increases job satisfaction perceptions by 93.2%.

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

Human resources are considered the most important element of an institution. When employees' needs and demands are met, job satisfaction increases. Job satisfaction also helps employees develop their potential and attitudes towards work. Since the success of an employee who is satisfied with his job is also the success of the organization, it is an expected result that will positively affect the school climate and coincides with the results of this research (Tripathi & Goel, 2015).

School climate, which plays a strong role in ensuring teachers' job satisfaction, is shaped by both employees and administrators. The positive climate perceived by both employees and managers 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 success (Bauman, 2013). It is a natural result that the 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 success.