

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL İKLİM
İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ
(Gaziantep İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HÜLYA GÜNDÜZ

GAZİANTEP
AĞUSTOS 2008

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL İKLİM
İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ
(Gaziantep İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HÜLYA GÜNDÜZ

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

GAZİANTEP
AĞUSTOS 2008

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu
Arasındaki İlişki
(Gaziantep İli Örneği)

Hülya GÜNDÜZ

Tez Savunma Tarihi: 27.08.2008

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Yrd. Doç. Dr.Ahmet AĞIR
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.

Prof. Dr. Hikmet Y.CELKAN
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr.Tokay GEDİKOĞLU
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzası

Prof. Dr.Tokay GEDİKOĞLU (Jüri Başkanı)

Yrd. Doç. Dr.Sevilay ŞAHİN

Yrd. Doç. Dr. Habib ÖZGAN

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL İKLİM İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ (Gaziantep İli Örneği)

GÜNDÜZ, Hülya

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

Ağustos 2008, 111 sayfa

Bu araştırma ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, 2006-2007 eğitim-öğretim yılı içerisinde, Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde bulunan, ilköğretim okullarında yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerindeki 37 ilköğretim okulunda görev yapan 750 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri üç bölümden oluşan bir ölçekle toplanmıştır. Bu bölümler; (1) betimsel bilgiler, (2) örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin maddeler, (3) iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Araştırma verileri “ortalama”, “standart sapma”, “t-testi”, “tek yönlü varyans analizi”, “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” ve “pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı” ile çözümlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda okulların örgüt iklimini etkileyen faktörler ile öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları okul, okuldaki kıdem ve görev betimsel değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlerden sadece “liderlik tipine” ilişkin algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet, medeni durum ve okuldaki görev değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında yaş, okuldaki kıdem, mezun oldukları okul ve mesleki kıdem betimsel değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden sadece “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümüne” ilişkin algılarında okuldaki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar kelimeler: Örgüt iklimi, İş doyumunu, Öğretmenlerin algıları

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THE JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING IN PRIMARY SCHOOLS (A study in Gaziantep)

GÜNDÜZ, Hülya

M.A. Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

August 2008, 111 pages

This study was conducted in order to find out the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the primary school teachers in 2006-2007 academic year. The population of the study included 750 teachers working in 37 primary schools in Şahinbey, Şehitkamil and Oğuzeli provinces. A questionnaire consisting of 3 sections was developed. These sections were (1) demographic characteristics, (2) items related to the factors affecting organizational climate, (3) items related to the factors affecting job satisfaction. Data were analyzed using mean, standart deviation, t-test, one –way anova, LSD multiple comparison test and pearson moment correlation coefficient techniques. As a result of the statistical analysis, statistically significant (positive and linear) relationship was found between the factors affecting organizational climate and those affecting job satisfaction of the teachers. No statistically significant relationships were found between organizational climate and gender, marital status, university teachers graduated from, duration in school and duty. Statistically significant difference was found in terms of occupational standing and age. No statistically significant difference was found between leadership style and age. In addition, no statistically significant differences were found between factors affecting job satisfaction and gender, marital status and duty. Statistically significant differences were found between factors affecting job satisfaction and age, duration in school, occupational standing and the university teachers graduated from. No statistically significant difference were found between “organizational climate, working conditions and being social” and duration in school.

Key words: Organizational Climate, Job Satisfaction, Teachers’ perception.

ÖNSÖZ

Eğitimin amacı, eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getirmektir; yani eğitimin temel objesi olan insana yatırım yapmaktır. Bunun için ancak insanı merkez alan bir eğitim anlayışı sayesinde ilerlememiz mümkündür. Eğitimin merkezinde insan olduğuna göre eğitim süreci içinde öğrenciler ve onların yetiştirilmesini sağlayan öğretmenler yer alır. Okullarda öğretmenlerin oluşturdukları ilişkiler dokusu okul iklimini oluşturmaktadır. Eğitimin ülke geleceği için önemi düşünüldüğünde, okuldaki iyi bir örgütsel iklimin, öğretmenlerin iş doyumuna dolayısıyla eğitim öğretim faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde etkili olacaktır. Bu düşünceden yola çıkarak eğitim sisteminin en önemli uygulama alanları olan okullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde büyük katkısı olan, değerli görüş ve önerileri ile bana yol gösteren değerli hocam, danışmanım Sayın Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU'na teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca değerli yardımlarıyla çalışmalarına katkıda bulunan bütün bölüm hocalarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmalarında beni her zaman hoşgörü ve yardımlarıyla destekleyen eşime, mutlu ve zor günlerimde her zaman yanımda olduklarını bildiğim aileme ve çalışmalarına katkıda bulunan tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Hülya GÜNDÜZ
Ağustos 2008

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLoların LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ	1
1.2. PROBLEMİN DURUMU.....	3
1.3. PROBLEM CÜMLESİ.....	6
1.4. ALT PROBLEMLER	6
1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	7
1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	7
1.7. SAYILTILAR.....	8
1.8. SINIRLILIKLAR.....	8
2. KAYNAK ÖZETLERİ	9
2.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ	9
2.1.1. Örgüt Kültürünün Tanımı	9
2.1.2. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki.....	9
2.1.3. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki Farklılıklar.....	10
2.2. ÖRGÜTSEL İKLİM	11
2.2.1. Okul İklimi.....	12
2.2.2. Örgütsel İklim Çeşitleri.....	13
2.2.2.1. Açık İklim.....	13
2.2.2.2. Özerk İklim.....	14
2.2.2.3. Kontrollü İklim.....	15
2.2.2.4. Ortalama İklim.....	15
2.2.2.5. Serbest İklim.....	15
2.2.2.6. Kopuk İklim.....	16
2.2.2.7. Kapalı İklim.....	16

Sayfa No

4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	55
4.1. ALT PROBLEMLERE AİT BULGULAR.....	56
4.1.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum.....	56
4.1.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular Ve Yorum.....	59
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular Ve Yorum.....	67
4.2. TARTIŞMA.....	78
4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
4.3.1. Sonuç.....	80
4.3.2. Öneriler.....	82
4.3.2.1. Alanda çalışanlar için öneriler.....	82
4.3.2.2. Araştırmacılar için öneriler.....	83
 KAYNAKLAR.....	 85
 EKLER.....	 92
Ek 1. Gaziantep İli Şehitkamil, Şahinbey ve Oğuzeli Merkez İlçelerinde Araştırmaya Katılan Okullardaki Öğretmen Sayıları.....	93
Ek 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Betimsel Özellikleri İle İlgili Grafikler.....	94
Ek 3. Örgüt İklimine ve İş Doyumuna Ait Verilerin Histogram Grafikleri... 98	
Ek 4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri İle İlgili Frekans Tablosu (%).....	99
Ek 5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri İle İlgili Frekans Tablosu (%).....	103
Ek 6. Anket Çalışması İçin İzin Yazısı.....	105
Ek 7. Veri Toplama Aracı.....	106
Ek 8. Özgeçmiş (Vİtae).....	111

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Örgüt yapısı ve sonuçları.....	18
Tablo 2.2. İş doyumunu konusundaki ulaşılan sonuçlar.....	29
Tablo 3.1. Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli ilçelerindeki evren ve örneklem dağılımı.....	43
Tablo 3.2. Deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımı.....	44
Tablo 3.3. Deneklerin medeni durumlarına göre dağılımı.....	44
Tablo 3.4. Deneklerin yaş düzeylerine göre dağılımı.....	45
Tablo 3.5. Deneklerin en son mezun oldukları okullara göre dağılımı.....	45
Tablo 3.6. Deneklerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı.....	46
Tablo 3.7. Deneklerin okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımı.....	47
Tablo 3.8. Deneklerin okuldaki görevlerine göre dağılımı.....	47
Tablo 3.9. Örgüt iklimi anketinde yer alan beşli dereceleme ölçeğinin sayısal değerleri.....	53
Tablo 3.10. İş doyumunu anketinde yer alan beşli dereceleme ölçeğinin sayısal değerleri.....	53
Tablo 4.1. Okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörler ile iş doyumunu etkileyen faktörler arasındaki ilişki.....	56
Tablo 4.2. Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin genel görünümü.....	58
Tablo 4.3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	59
Tablo 4.4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki görevlerine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki... 60	60
Tablo 4.5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki... 61	61
Tablo 4.6. İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşlarına göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	62
Tablo 4.7. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki... 63	63
Tablo 4.8. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mezun oldukları okul değişkenine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	65
Tablo 4.9. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki... 66	66
Tablo 4.10. İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki... 68	68

Sayfa No

Tablo 4.11. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki görevlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki...	69
Tablo 4.12. İlköğretim okulu öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki...	70
Tablo 4.13. İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşlarına göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki...	71
Tablo 4.14. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki...	72
Tablo 4.15. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mezun oldukları okul değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	74
Tablo 4.16. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki...	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
2.1. Örgütsel iklim ile iş doyumu arasındaki ilişki.....	37

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

İnsanlar, beşeri hayatın başlangıcından itibaren başaramayacakları işlerle karşılaştıklarında diğer insanlarla işbirliği yapma ihtiyacı duymuştur. Bu ihtiyaç insanların gerek sosyal gerekse ekonomik amaçlar gibi ortak amaçlarını gerçekleştirmeye dayalı örgüt adı verilen sosyal sistemleri meydana getirmiştir. Bu sistemler bilinçli olarak kurulan, maddi ve manevi unsurlardan oluşan yapılardır. Kurulan her örgüt için değişmeyen tek manevi unsur insandır. Örgütlerin amaçları her iki unsuru en verimli şekilde kullanıp, bütünleştirmek ve sonuca ulaştırmaktır. O halde örgüt, bireylerin bir araya gelerek, belirli amaçları gerçekleştirmek için, gerekli olan faaliyetleri bir düzen içinde yerine getirip sonuca ulaştıran yapıları ifade eder.

Bu yapı içindeki bireylerin, örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi ve amacı en iyi verimle sonuca ulaştırması, örgütün nasıl algılandığı ile ilgilidir. Özellikle örgütün vazgeçilmez unsurunun insan olduğu düşünülürse, bireylerin örgütü algılayışı ve örgütün genel havası çok önemlidir. Örgütü ayakta tutan güç fiziksel değil, psikolojiktir. Bu sebeple 1950’li yıllarda örgüt psikologları tarafından örgütsel iklim kavramı ortaya atılmıştır. İklim aslında atmosfer ve hava anlamına gelirken, eğilim anlamı da taşımaktadır. Yani psikolojik bir anlamı vardır. Örgütsel iklim, örgütteki bireyler tarafından görülemezken ancak hissedilebilir. Her örgütün iklimi ancak o örgüte ait bireyler tarafından hissedildiği için, her örgütün genel havası birbirinden farklıdır. Bu anlamda bize kişiliğin tanımını andırmaktadır.

Örgüt iklimini, Hoy ve Miskel (1991) “örgütün kişiliği”, Gordon(1988) “örgütteki kişiler ve gruplar arası ilişkilerin sonucu” olarak tanımlarken, Poole (1985) ise “iş görenlerin ortak algıları olan onların tutum ve davranışlarını etkileyen ve tüm örgüte ait özellikler dizisi” olarak tanımlar.

Örgütsel iklim, kültürü oluşturan tanımlanabilir öğeleri de yansıtır. Bu yüzden örgüt iklimi kavramı ve örgüt kültürü kavramı yıllarca aynı anlamlarda kullanılmıştır. Örgüt kültürü araştırmaları sosyoloji ve antropoloji bilimlerinden ortaya çıkmışken, örgüt iklimi kavramı psikoloji biliminden ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü, örgütün işleyişini tanımlayan değerler, normlar ve inançlar bütünüdür. Bütün bunları örgüte ait birey kendi bakış açısıyla algılar yani davranış biçimini oluşturan örgüt değil, bireyin kendisidir. O halde kültür, örgüt ikliminden daha kesin bir kavram olup örgüt iklimini de içine alan daha geniş bir kavramdır. Bu tanımlara göre örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları birbirinden farklıdır.

Bunun yanında örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasında yakın bir ilişki de vardır. Çelik (2000)'e göre kültür ve iklim örgütün temel değerleri ve normları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Örgüt kültürü eylemlerde süreklilik ve örgütsel davranışlarda uyum sağlayarak örgüt ikliminin oluşmasında önemli rol oynar.

İletişim ve ulaşım teknolojilerindeki değişmeler, zamanla örgütleri de etkileyerek, örgütün yönetim anlayışını ve örgüt yapılarını da değiştirmiştir. Geleneksel örgüt yapısındaki gibi insanların sadece fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması yeterli gelmemeye başlamıştır. Çünkü değişmelerle beraber çalışanların talep, beklenti, yaşama biçimi ve düşünme biçimi değişmiştir. Bireylerin iş yerlerinde yaratıcılıklarını geliştirme, işe anlam katma, yaptığı işten zevk alma gibi işten ve örgütten beklentilerini öne çıkarmıştır. İnsan, bir taraftan ihtiyaçlarının doyumu nedeniyle örgütlerin amacı, diğer taraftan örgütlerin amaçlarına ulaşmada kullandıkları bir araç konumundadır. Bu durum araştırmacıların dikkatini iş doyumu üzerine çekmiştir.

İnsan, dünyaya mutlu olmak için gelir. Bireyin de işten ve örgütten beklentileri, çalışma hayatı süresince mutluluklarını ve üzüntülerini oluşturur. Bu beklentiler karşılandığında iş doyumu artacak ve çalışanla örgüt arasındaki bağ kuvvetlenecektir. İş doyumu bir bakıma örgütsel iklimin algılanışı ve bunun karşılığında verilen olumlu ya da olumsuz duygusal tepkidir. Bu tepkinin olumlu olmasıyla iş doyumuna ulaşan bireyler, işlerinde daha motive, daha verimli, daha başarılı, etkili, istekli ve huzurlu olacaktır. İş doyumunsuzluğu ise, çalışanlarda işi yavaşlatma, işe devamsızlık, huzursuzluk, düşük başarı ve verim gibi olumsuz tepkilere neden olacaktır.

Bu sebepten günümüz örgütleri, değişen dünyaya ayak uydurmak için insanı bizzat örgütün kendisi ve bütünü olarak benimseyerek, iyi bir örgütsel iklimin oluşmasına ve sonucunda iş doyumuna ortaya çıkmasına önem vermelidir.

1.2. PROBLEM DURUMU

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların hızla değişen dünya koşullarına uyabilmeleri için gösterdikleri çabalara yön verecek temel etkenlerden biri insandır. İnsanın hem kendini değiştirmesinde, hem de içinde yaşadığı çevreyi değiştirmesinde rolü büyüktür. İnsan bir taraftan toplumsal yaşamı etkilerken, diğer taraftan kendini de değiştirir. Bu değişim sürecinde ise en önemli etken “eğitim”dir.

Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik yönde değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1975:3). Bu süreç içinde her toplumun oluşturduğu toplumsal birimlere “eğitim sistemi” denir. Eğitim sistemi içinde eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü kurumlar okullardır. Eğitim sistemi içindeki bu okullar okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yüksek öğretim vb. dir. Bunlardan ilköğretim okulları, öğrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hayata ve bir üst öğrenime hazırlayan, eğitim sisteminin önemli bir basamağıdır.

Yurtdışında yapılan bazı çalışmalardaki bulgulara göre, eğitim ortamı öğrencinin hayatında değişikliklere neden olan ortamlardır. Bu değişiklikler iyi veya kötü yönde olabilir. Öğrencilerin, öğretmenlerin, velilerin ve idarecilerin yarattıkları eğitim ortamları, öğrencilerin yaşantıları üzerinde büyük ve değişik etkiye sahiptir. Yani okul ortamındaki başarı, eğitim sisteminin, dolayısıyla geleceğe yapılan yatırımın başarısıdır. Bu açıdan bakıldığında bir toplumun gelişmesi için okulların da kendisini geliştirmesi ve değişime ayak uydurması gerekir (Samancı, 2006:15).

Bu değişim ekonomik, teknolojik, yönetsel ve örgütsel olmalıdır. Böylece eğitim alanında verimliliği ve etkililiği arttırmak açısından, okul örgütü ve yönetimi ayrı bir önem kazanmaktadır. Kaya (1979)’ya göre okul yönetiminin temel amacı, ilgili olduğu eğitim örgütünü, eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmak, etkili bir biçimde işler durumda tutmaktır. Bunu yaparken, eğitim yöneticileri de insan ve madde kaynaklarını iyi kullanmak, karar vermek, grup çabalarını yönlendirmek için, yönetimin kuram, ilke, teknik ve yöntemlerinden yararlanırlar.

Okul örgütlerinde okul yönetiminin dışında öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlar vardır. Okul, örgüt olarak, kendini yaşatma ve belirlenen amaçlara ulaşmak

için madde ve insan kaynaklarını en verimli şekilde kullanmalıdır. Okul örgütlerinde öğrenci “örgütün amacı”, öğretmen “örgütün aracı” olarak görülmektedir. Amaçlara ulaşma, araç vasıtası ile olacağından, eğitim örgütlerinde öğretmenin önemi büyüktür. Bununla insan yönetimi akla gelmektedir. O halde okul örgütünde insan yönetimi, öğretmenlerine güvenmeyi, yetki ve sorumluluk vermeyi, onu eğitmeyi, yetiştirmeyi, bilgi ve beceriyle donatmayı yani öğretmenin istek ve beklentilerine cevap vermeyi gerektirir. Öğretmenin istek ve beklentilerine cevap vermek ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek, onların örgüt hakkındaki düşüncelerini ve algılarını bilmekle olur.

İklimin oluşumunun temeli bireylerdir. Güzel, çirkin ve kötü gibi kavramlar, insandan insana değişen değer yargılarıdır. Bu yüzden her birey için iklim farklı şekilde algılanır. Bireyler, durumsal değişkenlere vereceği tepkileri ve bu değişkenleri nasıl yorumlayacaklarını tarafsız bir yönden değil, psikolojik olarak bireye anlamlı gelecek şekilde yorumlar ve tepki verirler. Bu nedenle de iklim araştırmacıları insanlara çalışma ortamında neyi iyi, neyi kötü gördüklerini sormazlar. Ne gördüklerini sorarlar.

O halde örgütsel iklim;

- Yöneticinin liderlik özelliğinden etkilenen,
- Çalışanlar tarafından yaşanan,
- Bireylerin davranışlarını etkileyen,
- Bütünsel algılara dayanan, bir kavram olarak tanımlanabilir.

Öğretmenler tarafından hissedilen ve her okul için farklı bir kişilik olan iklim, okul iklimidir. Okul ikliminin öğretmenler, öğrenciler, yöneticiler, çalışanlar ve toplum üzerinde etkisi vardır. Fakat aynı zamanda bu grupların da okul iklimi üzerinde etkisi vardır (Samancı, 2006:2). Bundan da anlaşılacağı gibi örgüt iklimi hem çalışanlardan etkilenen, hem de çalışanları etkileyen bir kavramdır. Bu etki çalışanlar tarafından psikolojik olarak tanımlanır.

Örgüt içinde çalışanlar birbirleriyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim çalışanların motivasyonlarını etkilediğinden, örgütsel performansa dolayısıyla iş doyumuna etki eder. Kişinin gereksinimleri ve değer yargıları yaptıkları işle uyumlu olduğunda iş doyumunu ortaya çıkar. Kısaca iş doyumunu kavramı, çalışanların yaptıkları işin kendilerine olumlu bir hava verip vermediğinin bir işaretidir. Eğer çalışanlar arasında samimi, yakın, dostça ve arkadaşça ilişkiler varsa o örgütte olumlu bir iklim

vardır. Böyle bir iklim sayesinde çalışanlar işlerinden doyum sağlamaya başlar. Eğer iş gören; iş yerine ücret, statü, beğenilme gibi birtakım sonuçlara ulaşmak için zeka, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan birtakım bireysel katkılarda bulunuyorsa ve bunun karşılığını alamıyorsa doyumsuzluk başlar.

İş doyumunu bu yüzden durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireye, işe ve iş ortamına bağlı birtakım faktörlerle ortaya çıkabilir. İşe bağlı nedenler: Ücret, yönetim, çalışma grubu ve çalışma koşulları gibi nedenler olabilir. Bireysel olarak düşünüldüğünde ise bir örgütteki her bireyin aynı anda aynı ihtiyaçlarının ortaya çıkması mümkün değildir. Bu yüzden yöneticiler, çalışanlarının kişisel farklılıklarını göz ardı etmeyerek, bu durumun örgüte ve işe yansiyebileceğini unutmamalıdır.

Okul örgütlerindeki öğretmenlerin de, okuldan maddi ve maddi olmayan beklentileri karşılandığında iş doyumunu oluşacaktır. Maddi beklentiler ücret, sosyal haklar, ödül vb. iken; manevi beklentiler beğenilme, takdir edilme, iş arkadaşları ve yöneticileri ile olumlu ilişkilerdir. Bütün bu beklentiler iyi bir örgüt iklimi içinde gerçekleşir. Olumlu bir iklime sahip olan okullarda öğretmenler;

- Sabah okula gitmek için can atar ve akşamları eve dönmek için acele etmezler.
- Okul işlerine ve kurallarına aktif bir şekilde katılırlar.
- O okulda çalışmaktan doyum alırlar.
- Okul ve toplum ilişkilerini geliştirmede aktif bir şekilde rol oynarlar (Miller,1981).

İyi bir iklime sahip olan okullar; neşeli bir ortama, çalışkan öğrencilere, işbirliği içinde olan öğretmenlere, öğretmenlerin isteklerine cevap veren bir idareye sahiptir. Araştırmacılar genellikle öğretmen moralinin okul iklimi ile yakından ilgili olduğu konusunda hem fikirlidir. Diğer çalışanlar gibi öğretmenler de, bir gruba dahil olmanın doyumunu hissetmek, standartlarına ve beklentilerine ayak uydurmak ihtiyacı içindedir. Öğretmenlerin, işlerinden duydukları doyum düzeyi yükseldikçe, güdülenme ve performansları yükselecek, eğitim hizmetlerinde kalite ve verim artacaktır.

İş doyumunun yaşantımız üzerinde de etkisi büyüktür. Yaşamın, işin dışında geçirilen dilimini görmezlikten gelmek, mutlu ve bütünlük içinde insanlar olmamızı sınırlamaktır. İşten doyum sağlayan bir birey daha sağlıklı, daha mutlu ve sosyal yaşamda daha başarılı olan bireydir. İşten doyum almayan bir birey ise kendi

kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir bireydir. Bundan dolayı, çalışanların iş doyumunun arttırılması bireyi toplum içerisinde mutlu bir insan haline getirecek ve böylece toplumun mutluluğu da sağlanabilecektir.

Görüldüğü gibi çalışanların bireysel gereksinimleri ve örgüt iklimi arasında bir uyum olduğunda iş doyumuna ortaya çıkmaktadır. Örgüt iklimi, örgütteki psikolojik hava olduğundan, işinden doyumсузluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal sağlığını bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işten yakınma ve mesleği ile ilgili umutsuz düşünceler gibi doyumсузluk belirtileri görülebilir. Bundan dolayı bu araştırma ile ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumuna arasındaki ilişki araştırılıp, örgüt iklimi ile iş doyumuna arasındaki ilişkinin nedenlerinin neler olduğu ortaya çıkarılacaktır.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

Bu araştırmanın temel problemi: “İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumuna arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.4. ALT PROBLEMLER

Araştırma sürecinde, ana probleme bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır:

1. İlköğretim okullarında örgütsel iklimi etkileyen faktörler (liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlar) ile öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler (örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ile örgütsel iletişim) arasında nasıl bir ilişki vardır?
2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel iklimi etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, en son mezun olduğu okula, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki kıdemine ve görevine göre farklılık göstermekte midir?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, en son mezun olduğu okula, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki kıdemine ve görevine göre farklılık göstermekte midir?

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

İş yaşamının hayatımızda daha fazla yer almaya başlaması ile öğretmenlerin çalıştığı kurumlarda daha fazla zaman harcamasını gerektirmeye başlamıştır. Dolayısıyla okullarda öğretmenlerin iş doyumlarının saptanması ve bunları etkileyen etmenlerle arasındaki ilişkinin bilinmesi gerekir.

Bu araştırmayla ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre; okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır.

Buna göre araştırmanın temel amacı, Gaziantep ilinde ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

Ayrıca bu araştırmada; ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, mezun oldukları eğitim kurumu, görev yapılan okuldaki çalışma süresi ve okulda yaptığı görev açısından değerlendirilerek bu konuda yapılan veya yapılacak çalışmalara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgüt, belirli amaçlarla kurulmuş birimler ve bu birimlerdeki insan topluluklarıdır. Örgütler insanların gereksinimlerini karşılamak için vardır. Okullarımız örgüt olarak eğitim öğretim faaliyetlerini yerine getiren kurumlardır. Bu faaliyetleri uygulayanlar ve eğitim hizmeti verenler ise öğretmenlerdir. Bir okulun yapısını, öğretmenlerin okulun amaçlarına ulaşmak için kurdukları ilişkiler dokusu oluşturur. Okuldaki bu ilişkiler okulun iklimi ile bağlantılıdır. Öğretmenlerin verimliliğini arttırmada maddi özendiricilerden başka ruhsal ve toplumsal güdüleyiciler de vardır. İş ortamında karşılaşılan her farklı durum birey için sorun haline gelebildiği gibi bireyin gelişimine katkı da sağlayabilir. Öğretmenlik gibi insanlarla çalışmayı gerektiren mesleklerde; duygusal süreçlerin yoğunluğu, işteki olumlu ya da olumsuz havaya göre değişkenlik gösterir.

Eğitimin amacı, eğitilenin istek ve beklentilerine karşılık verebilmektir; yani eğitimin temel objesi olan insana yatırım yapmaktır. Bunun için ancak insanı merkez alan bir eğitim anlayışı sayesinde ilerlememiz mümkündür. Eğitimin merkezinde insan olduğuna göre eğitim süreci içinde öğrenciler ve onların yetiştirilmesini sağlayan öğretmenler yer alır. Eğitimin ülke geleceği için önemi düşünüldüğünde, okuldaki iyi bir örgütsel iklimin, öğretmenlerin iş doyumuna dolayısıyla eğitim

öğretim faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde etkili olacaktır. Bu çalışma eğitim öğretim süreçleri boyunca geleceğimize yön veren öğretmenlerimize ve okul müdürlerine okullarımızda daha iyi bir örgüt iklimi ve beraberinde iş doyumunu getirmesi açısından kaynak olacaktır.

1.7. SAYILTILAR

Bu çalışmanın sayıtlısı; araştırmaya katılan öğretmenlerin veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunu içtenlikle ve objektif olarak cevapladıklarıdır.

1.8. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma, Gaziantep ili Şahinbey, Şhitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerindeki örneklem yoluyla belirlenen resmi ilköğretim okullarıyla sınırlıdır.
2. Araştırma 2006- 2007 eğitim öğretim yılında görevli öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.
3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi algılama düzeyleri anket formunda yer alan sorularla sınırlıdır.
4. Araştırma, ankette yer alan betimsel değişkenlerle, örgüt iklimini etkileyen faktörler ve iş doyumunu etkileyen faktörlerle sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM KAYNAK ÖZETLERİ

Bu bölümde alan yazına dayalı olarak örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgüt iklimini etkileyen faktörler, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyum ve örgüt iklimi arasındaki ilişki ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Ayrıca bu konularla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara da yer verilmiştir.

2.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.1. Örgüt Kültürünün Tanımı

Örgüt kültürü kavramı, örgütsel yaşama yeni bir sembolik yaklaşım getirmiştir. Örgütsel kültür sosyal kültürün çoğu özelliklerini taşımaktadır. Sosyal kurama göre kültür, insan etkileşimini geliştirir ve sosyal tecrübenin bir sonucudur (Kreps, 1986:134).

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Örgütsel kültür, çalışma yaşamında güçlü bir değer mekanizmasıdır (Callahan ve Fleenor, 1988:414). Buna karşılık William Ouchi, örgütsel kültürü semboller, törenler, efsaneler, iş görenlerin değerleri ve inançları olarak belirlemiştir (Hoy ve Miskel, 1991:112).

Edgar Schein'e göre örgüt kültürü üç seviyede ortaya çıkmaktadır. Yüzeyde ve en üst alanda kültürel göstergeler ve semboller, daha derinde norm ve değerler, en derinde de inançlar ve varsayımlar bulunmaktadır (Dinçer, 1998:347-348).

2.1.2. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki

İklim, hava, ortam, atmosfer, ahlak, kişilik gibi kavramlar, örgütler açısından 1960'lı yıllardan itibaren oldukça ilgi gören konulardır. Örgüt kültürü kavramının popüler hale gelmesiyle birlikte bu konular örgüt kültürü ile birlikte ele alınmaya başlanmıştır.

Buna ilişkin olarak Katz ve Kahn “her örgüt kültürünü ve iklimini kendisi geliştirir” demektedir. Örgütler kendi kültür ve iklimini geliştirirken de bazı yasaklardan, geleneklerden ve ahlak kurallarından yararlanırlar. Bir örgütün iklimi ve kültürü hem formal örgütün değerlerini ve davranış kalıplarını, hem de bunların doğal örgütteki yorumlarını yansıtır. Nasıl ki toplumun bir kültür mirası varsa, sosyal örgütlerde de yeni örgüt üyelerine bırakılan örgütsel norm ve değer kalıpları vardır (Ertekin, 1978:3).

Bu bakımdan yakın zamana kadar örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramı iç içe geçmiş ve birlikte kullanılmıştır.

2.1.3. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki Farklılıklar

Örgütsel iklim ve örgütsel kültür zaman zaman aynı anlamda kullanılsa da aralarında bazı farklılıklar vardır. İklim iş görenlerin davranışsal ve tutumsal özelliklerini sergilerken, daha çok deneysel ve dış gözlemlere dayanmaktadır. Kültür ise örgütün görünen öğelerini ortaya koyarken, örgüt üyelerine paylaşılmış örgütsel düşünce ve duyguları sunar. Bu durum örgütün dışındakiler tarafından kolayca anlaşılmaz (Moran ve Volkwein, 1992:42).

Kültür, iklime göre daha derinlikli, iklim ise daha yüzeysel bir kavramdır. İklim, kültüre göre daha somut bir kavram olduğundan araştırmalarda örgüt ikliminin ölçülmesi, kültüre göre daha kolay görülmektedir. İklim, bir örgütte davranışsal beklentiler ve ödül yapısıyla ilgili olduğu kadar daha çok gözle görülen politika, uygulama, prosedür ve rutinlerle ilgilidir (Erdem, 1996:82).

Örgüt iklimi, insanların örgüte ilişkin ortak algılamalarını, örgüt kültürü ise insanların örgütleri konusunda ne hissettikleri ile örgüte kimlik kazandıran varsayımları, değerleri ve inançları kapsamaktadır. Böylece örgüt iklimi üyelerin belli bir konudaki tavırlarını yansıtırken mevcut yapıyı sorgulamaz, mevcut bağlamı olduğu gibi kabullenir. Örgüt kültürü ise örgüt koşullarının kendisidir (Balcı, 2001:184-185).

Özetle belirtmek gerekirse iklim, örgüt kültürünün örgütte meydana getirdiği hava olarak tanımlandığında, güçlü kültürlerin, örgüt üyelerinin iş doyumunu, iş tutumunu ve sonuçta örgüt iklimini olumlu yönde etkilediği; zayıf kültürlerin de söz konusu değişkenleri olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Kültür ve iklim, her ikisi de örgütün insani boyutuna tekabül eden kavramlardır. Bir örgütte insan kaynağı, en değerli kaynak olarak kabul edildiğine göre, her şeyden önce insanların içinde

kendilerini mutlu ve güvenlikte hissedecekleri bir örgüt ortamının oluşturulması gereklidir. Bunu sağlayacak iki etken de kültür ve iklimdir. Kültür ve iklim eşleştirmesinde iklim, daha çok bağımlı değişken olarak nitelendirilebilir. Buna göre örgüt kültürünün oluşum biçimine ve türüne göre örgüt ikliminin de farklı biçimlerde oluşması beklenebilir (Şişman, 2002:158).

2.2. ÖRGÜTSEL İKLİM

Yönetim literatüründe örgüt iklimi ya da örgütsel iklim olarak geçen kavram, meteoroloji biliminden psikolojiye ve sosyal nitelikli birimlere aktarılmıştır. Bu kavram örgüt teorisinde ve yönetim literatüründe 1960'lı yıllarda insan ilişkileri yaklaşımıyla birlikte kullanılmaya başlanmıştır.

İklim konusunda farklı tanımlar yapılmaktadır. Erdem (1996) iklimi, bir yandan bireylerin bir takım durumlar karşısında gösterdikleri tepki olarak tanımlanırken diğer taraftan da bireylerin davranışı üzerinde etkili olan koşullar dizisi olarak tanımlanmaktadır.

Bir başka tanıma göre örgütsel iklim, örgütün nesnel ortam, uygulama ve koşullarına ilişkin olarak çalışanların öznel algılarını ifade etmektedir. Bu algılar, genelde kültürün davranışsal, sembolik, uygulama boyutlarıyla ilgilidir. Kısaca bu algılayışlar, olması gerekene ilişkin beklentilerle var olan durum arasındaki farkı göstermekte, bu bağlamda iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz iklimden söz edilebilmektedir. İklim böylelikle örgütün üyelerinin, örgütsel yapının özelliklerine ilişkin olarak bireysel algılarını ve doyum düzeylerini yansıtır (Cooke ve Rousseau, 1988:250).

Örgütsel iklim, bir işyeri gezildiğinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir. Çalışanların iş yerindeki uygulamaların yansıttığı havayı algılayış şekilleri, örgütsel iklimi yansıtır (Balcı, 1985:84). Forehand ve Gilmer daha kapsamlı bir örgütsel iklim tanımı vermektedirler. Onlara göre örgütsel iklim; “örgütü ifade eden özellikler dizisidir. Örgütü diğer örgütlerden ayırır, zaman içinde sürekli ve değişmez hale getirir ve örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkiler” (Campbell, 1970:389).

İklim, örgütü diğerlerinden ayıran ve önemli ölçüde süreklilik arz eden bir özelliktir. Moran ve Volkvein (1992) iklimi:

- Güven, uyum, destek, takdir, yenilikçilik ve adalet gibi hususlarda çalışanların ortak algılamaları,
- Çalışanların birbiriyle etkileştiği,

- Herhangi bir durumda ortamı tanımlayan,
- Örgüt kültüründen çıkış yapan hakim norm ve tutumları,
- Davranışı biçimlendiren ve etkileyen çerçeve olarak tanımlamıştır.

Silver, örgütsel iklimin, dört bir tarafımızı çevreleyen bir hava, elle tutulamayan bir duygu gibi olduğunu ve örgütün bütününe etki ettiğini belirtmektedir. Bennis ise iklimi, birbirleriyle ilgili kişileri etkileyen bir takım tutum ve değer yargılarının ifadesi olarak tanımlamaktadır. Litwin ve Stringer'e göre de iklim, iş çevresinin ve çevrede yaşayan ve çalışan kişiler tarafından doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak algılanma ve onların isteklendirilmesine ve davranışlarına etkide bulunduğu kabul edilen ölçülebilir özelliklerdir (Özdemir, 2006:12-13).

Bütün bu tanım ve ifadeler ışığında örgütsel iklimin şöyle bir tanımı yapılabilir: Örgütsel iklim, örgütü tanımlayan, örgüte egemen olan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütte bulunan çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, çalışanlar tarafından hissedilip algılanabilen psikolojik bir kavramdır.

2.2.1. Okul İklimi

İklim her okulda var olan ve okulun işleyişinde önemli etkilere sahip olan bir olgudur. İklim kavramı okulun etkin olmasında vazgeçilemez bir etkidir ve bu nedenle 1900 lü yılların başından beri örgütsel iklim okul ile ilgili çalışmaların bir parçası olmuştur.

Endüstriyel ve sosyal psikologların ön ayak olmasından sonra, okul iklimi, öğretmenlerin çalışma ortamlarındaki genel algı olarak kavramlaşmış, resmi ve resmi olmayan örgütlerden, çalışanların kişiliklerinden, okul yöneticisinden etkilenen bir kavram olmuştur (Hoy, 1990; Akt. Samancı, 2006:9). Bilgen (1990), eğitim kurumlarının örgüt iklimini oluşturan en önemli özelliklerinin, eğitim öğretim sürecine katılan bireylerin ilgilerinin, ihtiyaçlarının ve beklentilerinin farklılığı olarak görmektedir (Kaldırım, 2003:8).

Taguiri (1968) okul iklimini dört tanımsal boyutta inceler. Bunlar: ekoloji, çevre, sosyal sistem ve kültürdür. Ekoloji, okulun fiziksel ve materyal boyutuyla ilgilidir. Çevre, okuldaki bireylerin veya grupların sosyal yönleriyle ilgilidir. Sosyal sistem, okuldaki bireylerin veya grupların birbirleriyle olan ilişkileriyle ilgilidir. Kültür ise inanç sistemleri ve değerlerle ilgilidir (Samancı, 2006:14).

Araştırmacılar okul ikliminin tanımı konusunda genel bir hem fikre ulaşamamışlardır. Bazı araştırmacılar üretkenliğe veya başarı üzerine yoğunlaşmışlardır. İkinci grup araştırmacılar iklim ve iş doyumunu eşit tutmanın yollarını aramışlardır. Üçüncü grup araştırmacılar ise iklimi okul çevresinde yaşayan ve çalışan bireylerin ve grupların iş doyumunu ve üretkenlikleriyle etkileşimi olarak tanımlar.

2.2.2. Örgütsel İklim Çeşitleri

Halpin (1966:178; Akt. Arslan, 2004:223), örgütsel iklim çeşitlerini 7 ayrı grupta toplamıştır.

2.2.2.1. Açık İklim

Açık iklimde yöneticiler ve çalışanlar büyük bir uyum içindedirler. Çalışanların morali yüksektir. Görevlerini büyük bir istek ve zevkle yaparlar. Yöneticiler eleştirilere açıktır. Yöneticilerin işe dönüklük ve anlayış gösterme düzeyleri yüksektir. Yöneticiler kişisel kurallar koyma ve çalışanların kararlara katılımına önem verirler.

Açık iklime sahip örgütler, sosyal ilişkilerin ve organizasyonun işleyişinin birbirinden ayrılamaz olduğu gerçeğini benimseyen insanlardan oluşur. Bu anlayış içerisindeki çalışanlar, birbirlerinden öğrenecek çok şeyleri olduğuna inanırlar. Çalışanların birbirlerinden bir şeyler öğrenmesi demek, karşılıklı ilişki içinde bulunan insanların, birbirlerinin tecrübelerini görerek ve anlayarak edindikleri bilgileri kullanmaları, kararlar almaları ve işlerin bu anlayışla yapılması anlamına gelir (Özdemir, 2006:47-50).

Açık iklim, örgüt üyelerinin ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahip oldukları örgütsel durumu belirtmektedir. Böyle bir örgütte insan ilişkileri istenen düzeydedir. Yöneticinin yönetim politikası, çalışanın görevini başarmasını kolaylaştırıcı niteliktedir. Açık iklimde çalışanlar arasındaki samimi ilişkiler iş doyumunun artmasını sağlar. Ancak kapalı iklime sahip örgütlerde çalışanların iş doyumunu düşüktür. Örgütlerdeki açık iklim, çatışma ve sorun çözme süreçlerinde de olumlu etkisini gösterir. Açık iklim içinde bireysel çatışmalar çok az görülür. Çünkü bireysel değil, takım çalışması hakimdir ve bu ortam içerisinde bireysel başarıların değil, takım halinde gerçekleşen başarıların tüm sistemin başarısını yaratacağı anlayış

hakimdir. Çalışanlar, doğru fikirleri ve uygun çözümleri, birlikte çalışarak geliştirir ve öğrenirler (Wiener, 1988:534-545).

Açık iklimde, öğretmenler birbirleriyle kavga etmeden ve çekişmeden uyum içerisinde çalışırlar. Öğretmenler, uğraş gerektirici işlerle ve rutin raporlarla boğulmazlar. Yöneticinin yönetim felsefesi öğretmenlerin işlerindeki başarılarını kolaylaştırmaktadır. Genel olarak, grup üyeleri birbirleriyle arkadaşlık ilişkisi içerisindeyler, fakat yine de yakın arkadaşlık ve dostluk ihtiyacı da hissetmezler. Öğretmenler yüksek oranda iş doyumuna sahiptir ve güçlüklerin üstesinden gelmek konusunda kendilerine güvenirlir. Örgütü ayakta tutmak ve harekete geçirmek için içten çalışırlar ve o kurumda çalıştıkları içinde kendileriyle gurur duyarlar.

Açık iklimde yöneticinin davranışları içten ve samimidir. Çok çalışarak diğerlerine örnek olmakla kalmaz, duruma göre öğretmenin davranışlarını eleştirir ve bir yandan da yardım eder. Diğer çalışanların çalışmalarını kontrol etmek ve yönetmek veya öğretmenlerin bireysel ve sosyal ihtiyaçlarını doyumak için yönetici kişisel esnekliğe sahiptir. Böyle bir kurumda kurallara bağlı kalınır ama yöneticinin öğretmenler üzerindeki kontrolü azdır. Yöneticinin üretim üzerindeki baskısı azdır, öğretmenlerin çalışmalarını yakından takip etmez. Çünkü öğretmenler zaten içten ve kolay bir şekilde üretimlerini yaparlar. Bu arada yönetici kurumdaki bütün işleri üstüne almaz ancak öğretmenler arasında liderlik özelliği bulunan öğretmenlerin işleri yapmasında kolaylık sağlar. Durum her zaman için yöneticinin kontrolü altındadır ve çalışanları için her zaman liderlik yapar (Samancı, 2006:24).

2.2.2.2. Özerk İklim

Bu örgütsel iklimin en ayırt edici özelliği yöneticinin öğretmene, işbirliği ve uyumu sağlamak için kendi yöntemlerini bulmalarını sağlayıcı ve grup içindeki sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak yolları bulmaları adına verdiği büyük özgürlük ortamıdır. Amaç daha çok sosyal ihtiyaçların karşılanması yolundadır. Bir görev durumunda öğretmenler hep beraberken, işe odaklanmış konumdadırlar ve hedeflenen görev kolay ve çabuk bir şekilde başarılr. Grup içerisinde her ne kadar yavaşlatan etkenler olsa da bu durum grup üyelerini hep birlikte çalışmaktan alıkoymaz. Önemli olan öğretmenlerin birlikte çalışması ve örgütün işini başarıyla tamamlamasıdır.

Özerk iklimde öğretmenler yönetsel evraklarla boğulmamaktadır. Öğretmenler için gerekli olan ölçülü miktarda evrak olsa da, öğretmenler teslim etmesi gereken raporlardan veya evraklardan şikayet etmezler. Yönetici

öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmak için kuralları ve yöntemleri ortaya koyar. Böylece yeteri miktarda kontrolü sağlar. Öğretmenlerin moral ve motivasyonları yüksektir ama açık iklim ortamındaki kadar yüksek değildir. Yüksek moralin nedeni ise öğretmenlerin hissettiği sosyal ihtiyaç doyumundan kaynaklanmaktadır.

2.2.2.3. Kontrollü İklim

Kontrollü iklim görev başarısı baskısı veya sosyal ihtiyaç doyumunu gideri olarak nitelendirilebilir. Kontrollü iklim ortamında herkes çok çalışır ve diğerleriyle arkadaşlık ilişkisi kurmak için çok az vakitleri vardır. Örgütte yoğun biçimsel işler ve gereksiz yığılmalar vardır. Kurum iklimi görev başarısı üzerine eğimlidir ve sosyal ihtiyaç doyumundan uzaktır. Ama yine de çalışanların morali yüksektir. Çünkü yönetici görev başarısına ve üretime odaklanmıştır. Öğretmenler yöneticinin amaçlarından şikayet etmezler. Onlar işi yapmak için oradadırlar ve bireysel olarak da nasıl yapacakları konusunda açıklama beklerler. Bu iklimdeki iş doyumunu öncelikle sosyal ihtiyaç doyumundan değil iş başarısından kaynaklanmaktadır.

2.2.2.4. Ortalama İklim

Ortalama iklim hem sosyal ihtiyaç doyumunu hem de iş başarısı olarak nitelendirilebilir. Öğretmenlerin ve yöneticinin problemleri vardır ama işle meşgullerdir. Serbestlik düşüktür ama moral yüksektir. Öğretmenler hem evde hem de işte beraber sosyalleşirler. Yönetici çok çalışarak örnek teşkil eder ve örgütü harekete geçirmeye çalışır, aynı zamanda öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarının farkındadır. Görev başarısını hızlandırmak ve kolaylaştırmak için öğretmenlere öğretim için hizmet ve gerekli olan materyalleri sağlar.

2.2.2.5. Serbest İklim

Öğretmenler işe fazla yoğunlaşmadıkları için iş başarısı düşüktür. Öğretmenlerin çalışmaları evrak ve raporlarla yüklüdür. Buna karşılık yönetici tarafından çok az takdir görürler ve yönetici görev başarısını kolaylaştırmak için özel bir çaba sarf etmez.

2.2.2.6. Kopuk İklim

Öğretmenler çok çalışmalarına rağmen, sosyal ihtiyaç doyumuna ulaşamamıştır. Yönetici görev başarısı üzerinde dururken, öğretmenlere karşı dürüst ve samimi değildir. Bu yüzden öğretmenler o örgüte ait olduklarını hissetmezler.

2.2.2.7. Kapalı İklim

Kapalı bir iklime sahip olan okullarda yönetici, öğretmenlerin hem çalışmalarına hem de sosyal ihtiyaçlarına karşı duyarlı değildir. Bu yüzden öğretmenler iş başarısı ve sosyal ihtiyaç yönünden doyum almazlar. İşe karşı isteksizdirler ve başarı hissi hemen hemen yoktur. Yönetici öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarına kayıtsız kalırken onları motive etmeye de çalışmaz.

Moral, samimiyet, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutları çok düşüktür. Arkadaşlık ve samimi ilişkiler söz konusu değildir. Yönetici emredicidir ve çalışmalarıyla iyi bir örnek ve güdüleyici değildir. Bu iklim türünün olduğu örgütlerde çalışanlara karşı pek anlayışlı davranılmamaktadır.

2.2.3. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler

Örgütün kişiliği olan örgütsel iklim, bireylerin örgütle ilgili düşünceleridir. Örgütsel iklimin çevre, örgüt ve çalışanlarla ilişkileri vardır. Bu ilişkilerden yola çıkarak örgüt iklimini etkileyen faktörler ortaya çıkmıştır. Bu faktörler örgütsel amaçlar, örgütsel yapı, ödüllendirme, örgütsel değerler ve normlar, örgütsel iletişim, liderlik tipi ve çalışanların özellikleridir (Landy, 1989:583-584).

2.2.3.1. Örgütsel amaçlar

Örgütler amaçlarına, insanlar tarafından gerçekleştirilen eylemlerle ulaşır. Çünkü örgüt için belirlenen misyon, amaç ve yapı başlangıçta simgesel bir anlatımdır. Bunları gerçekleştiren insanların eylemleridir (Açıkalm, 1996:3). Diğer bir taraftan örgütler bireysel amaçları gerçekleştirmede aracıdır, bireylerin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanırlar (Aydın, 1991:13).

Örgütsel amaçlar, örgüt türlerine göre değişmektedir. Özel işletmelerde, genel amaç olarak kar varken, eğitim, sağlık ve benzeri kamu kurumlarında topluma hizmet, genel amaç olarak ön plandadır (Albert ve Mescon, 1996:20-31).

Günümüzde yeni örgüt anlayışında, örgütler sürekli olarak çalışanlarını kendi kişisel amaçlarını geliştirmeye yönlendirirken, aynı zamanda örgütün amaçlarını da

gerçekleştirmiş oluyor. Ortak bir amaç birbirlerine güvensizlik duymuş olan insanları birlikte çalışmaya yönlendirir ve ortak bir kimlik yaratır. Gerçekten bir örgütün paylaşılan amaç duygusu, vizyonu ve çalışma değerleri ortaklığın en temel düzeyini oluşturur (Senge, 2006:229-232).

Örgütün misyonunun, vizyonunun ve stratejik amaçlarının açık ve anlaşılır olması çalışanların motivasyonunu ve çabalarının belirlenen amaçlara kanalize edilmesini kolaylaştırır. Bu nedenle, örgütün misyonu, vizyonu ve amaçları açık ve anlaşılır olurken aynı zamanda yazılı bir şekilde olmalıdır.

Yazılı amaçlar ve planlar, hem örgüte kendi alt amaç ve planlarını oluşturma olanağı sağlar, hem de bireysel ve kolektif eylemlerin ölçüleceği ve ayarlanacağı araçlar sağlarlar. Yani değerlendirme sistemi üzerinde etkilidir. Benzer şekilde örgütsel iklim de değerlendirme sisteminin çıktılarını etkiler (French, 1994:355).

2.2.3.2. Örgütsel yapı

Örgütsel yapı, bir organizasyon içinde var olan temel ilişkileri ifade eder. Örgütsel yapı kimin, nerede, ne yaptığını gösteren bir şemadır. Örgütsel yapıyı belirleyen faktörler, örgütün hem somut ve fiziksel yanlarını, hem de örgüt kültürü ve örgüt ikliminden oluşan soyut değerlerdir. Kontrol alanının dar veya geniş olması, otorite ve yetkinin kullanım biçimi, merkezileşme derecesi(ne kadar yatay mı, dikey mi), örgütün hiyerarşik veya yatay oluşu, demokratik veya otoriter yönetim anlayışı gibi faktörler, örgütsel yapıyı belirler. O halde örgüt yapısı, örgüt kültürünün ve örgüt ikliminin somutlaşmış şeklidir (Genç, 2005:103-105).

Örgütlerin içindeki bölümlerin ve kısımların tanımı, yönetim şekli, çalışanların iş ve görev tarifleri, yöneticilerin kontrol sahaları, yetkinin nasıl ve ne kadar devredileceği örgütlerin yapısını oluşturan unsurlardır. Geleneksel örgütlerin yapısı bir pramide benzetilirse, en üstte yönetici, onun altında da yönetici kadro yer almaktadır. Böyle bir yapıda alınan kararların en üst kademeden en alt kademeye kadar iletilmesi büyük zaman alır. Bu tür bir örgüt yapısı, hızlı düşünüp, hızlı karar vermeyi gerektiren değişen dünyada pek geçerli değildir. Bilgi toplumundaki bir örgüt yapısında hiyerarşi ortadan kalkmıştır. Örgütler ne kadar yalın, dinamik ve akışkan olursa, iletişim, karar verme ve ekip çalışması o kadar başarılı olacaktır. Hiyerarşik kademeleri azaltmak başarı için gereklidir (Güzelcik, 1999).

Yeniliğe kapalı, geleneksel değerleri korumaya çalışan, gerekli esneklik ve organik yapıya sahip olmayan, katı ve mekanik bir örgüt yapısı, günümüzdeki hızlı

değişim sürecini karşılamaya yetmemektedir.1920'li yıllara kadar etkin olarak uygulanan yönetim anlayışı mekanik ve formel ilkeler olarak uygulanırken,1920'li yılların sonunda yapılan Hawthorne araştırmaları ile resmi örgüt yapısı kadar, insanın da önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Katı bir örgütsel yapıda, insanlar arasında ve diğer dış ve iç çevresel unsurlar arasında etkileşim zayıftır. Bugünün dünyasında, geleneksel örgüt modellerini takip etmek, örgütsel etkinliğin ortaya çıkmasını engeller. Aşağıda Tablo 2.1'de örgüt yapısı ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Örgüt yapısı ve sonuçları

Örgüt Yapısı	Sonucu
Otoriter, kapalı, dikey, merkezi, mekanik	Tatminsizlik, verimsizlik, etkin olmayan örgütsel yönetim
Demokratik, esnek, açık, yatay, merkezi olmayan, doğal	Yüksek iş tatmini, yüksek verimlilik, etkin örgütsel yönetim

Tabloya bakıldığında hızlı değişen dünyaya uyum sağlamada, örgütlerin yapısı büyük önem taşımaktadır. Katı, bürokratik ve hiyerarşik örgüt yapıları, değişimin önündeki engellerdir. Değişim için esnek çalışma grupları oluşturulmalı, grubun bir lideri olmalı ancak sorumluluk bütün üyelere verilmelidir. O halde örgüt yapısının değişime engel olmaması gerekir. Değişme yeteneğinin temelinde ise güven ilişkileri yatar.

Örgüt yapısı sürekli değişen şartlarda orjinal, yönlendirici bir düşüncenin gelişimine ortam hazırlamalı ve çalışanların yeteneklerini kullanmalarına imkan hazırlayacak esneklikte olmalıdır. Yani yaratıcılık atmosferini ortaya çıkarmak için hiyerarşiden uzaklaşmalıdır. Örgütün ve birimlerinin boyutu, açık bir örgütsel iklim ile yöneticilerin görüş ve karizması yüz yüze iletişime imkan tanımalıdır (Hinterhuber ve Popp, 1992:105-113).

Bugün örgütler, hızlı değişim sürecinde daha esnek bir yapı, açık, yatay ve devamlı öğrenen organizasyonlar olarak gelişmektedir. Varlığını korumak isteyen örgüt, hızlı, hedefe odaklanmış ve esnek olmalıdır. Bu da iyi bir örgütsel iklim ile sağlanır.

O halde örgütlerin yapı ve işleyiş biçimleri, örgütsel iklim üzerinde önemli etkiler taşır. Örgüt yapısı basık yani yetkinin çeşitli kademelerde dağıtılmış olması olumlu bir iklime sebep olur. Böyle bir örgüt yapısında misyon ve vizyon açık ve net

olarak tanımlanır. Ödüllendirme sistemi, olumlu davranışları pekiştirici tarzdadır. Personelin yenilikleri öğrenme ve benimseme sürecine yönelik eğitim programları bulunur. Böylece personelin yalnızca iş ortamında değil, tüm hayatını değerlendirerek, personelin kişiliğine uygun, hayat gereklerine uygun bir örgüt yapısı geliştirmelidir. Aynı zamanda bu çalışmalar, personelin iş doyumunu arttırıcı bir etkiye de sahiptir (Özdemir, 2006:23-24).

2.2.3.3. Ödüllendirme

Örgütsel yapıyı hedeflere doğru yönlendiren, çalışanlarda moral ve motivasyon sağlayan enerji, örgütsel kültür ve örgütsel iklimden sağlanır. Örgüt ikliminin çalışanları harekete geçirecek nitelikte olması yani onların değerlerinin asgari düzeyde de olsa temsil edildiği bir zeminde oluşması gerekir. Bu motivasyon sağlayan değerlerden biri de ödül ve takdir edilmedir (Genç, 2005:127).

Motivasyon, bir yandan örgütün verimliliğinin yükselmesini sağlarken, öte yandan çalışanların örgütten bekledikleri doyumun arttırılmasını sağlar. Başarılar zamanında ödüllendirilmelidir. Yüksek performans sağlamak için iyi performansın görülüp, takdir edilip ödüllendirilmesi çok önemlidir. Çalışan kimseler, çabalarının takdir edildiğini gördükçe motive olurlar ve zor görevleri severler. Yöneticiler iyi performans gösterenlerin farkına varmalı ve onları hemen ya da en kısa zamanda takdir ettiğini göstermelidir. Yöneticiler takdir edilecek ya da ödüllendirilecek işlerin neler olması gerektiğini titizlikle seçmelidir. Takdir ve olumlu geri besleme her fırsatta kullanılmalıdır (Dengiz, 2000:220).

Örgütlerde çalışanlardan gelen önerileri teşvik etmek amacıyla, sistematik ödüllendirme gündeme getirilmekte bu da katılım konusunda motive edici olmaktadır. Japon yönetim modellerinde performans değerlendirilip, ödüllendirmeye geçilince çalışanlara onurlandırma anlamında plaket veya hediyeler verilmektedir. Bu ödüllerin daha ziyade parasal ödüllere tercih edildiği görülmektedir. Bireylerin gösterdiği performansa bağlı olarak bireysel performans ücreti almaları olumlu örgütsel iklimi olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesiyle fazla kabul görmemektedir (Ünal, 1998:6).

Bu nedenle bazı firmalar takdir etme ve ödüllendirme adı altında programlar düzenlemektedir. Bu programlar gittikçe önem kazanmakta ve para alternatifinden daha motive edici bir güce sahip olmaktadır. Bunlar hediye, tatil vs.dir. Fakat ödülün

sembolik değeri gerçek değerinden daha önemli olmaktadır. Verilen dller yapılan hareket ve davranışa uygun olmalıdır.

Onurlandırma amacıyla verilen ödüller kişisel çabaların takdir edilmesi anlamına gelmekte, kişilerin kendi çalışma alanlarını iyileştirmeye yönelik kk çabaları dahi önemsemektedir (Ahlberg, 2005).

Ödüllendirme sisteminin adil yapılması da performans lme sisteminin doğruluğuna inancı arttırarak örgüt iklimini olumlu etkilemeye sebep olur. Yönetici, astlarına ceza verdiği gibi onları dllendirebilmelidir. Yönetici, görevinde başarılı ve alışkan olan verimli çalışanları mutlaka takdir etmelidir. Yapılan her görevin karşılığında mutlaka teşekkür etmelidir. Unutmamak gerekir ki, takdir ve ödüllendirme başarıyı teşvik eden en önemli öğelerden biridir (Genç, 2005:129).

Diğer bir taraftan esnekliği ortadan kaldıran ve yönetim için zaman kaybı olan katı bir ödüllendirme sistemi istenen bir Őey olmamakla beraber, genel erevesi tanımlanmış bir sistemin olması gerekir. Çalışanlar verilen ödüllerin, sonucu çok az etkileyebileceğini düşünebilir. Bu nedenle, parasal olmayan ödüllendirmeyi ve takdir etmeyi unutmamak gerekir. Ödüllendirme sürecini yılda bir kez yapılan bir formalite olarak değerlendirmemeli, bu süreç çalışan ve yöneticinin günlük çalışma yaşamının bir parçası haline getirilmelidir. Birçok insan resmi motivasyon Őemaları yerine, yöneticilerinin teşekkür etmek ve başarılarını takdir etmek için ayırdığı vakitten dolayı motive olmaktadır. Bildiğimiz üzere teşekkürün maliyeti çok azdır ancak çok önemli sonuçlar doğurur. Bu sonuçlardan biri ise iyi bir örgüt iklimidir (www.humanresourcesfocus.com, 2006).

2.2.3.4. Örgütsel değerler ve normlar

Örgütsel değerler, iş görenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ltlerin kaynağıdır. Değerler, normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır. Örgütsel normlar değerlere dayalı olarak ortaya çıkar. Bir normu iş grenlerce uygulanacak bir kural ve lt niteliğine ulaştıran, kültürel değerlerdir. Normlar, rgtsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir. Normlar, iş görenlerin örgüt içinde nasıl davranacaklarının yollarını gösterirler. Iř görenlerin rolleri, normlarla değerlendirilir. Bu normlar, iş görenlerin örgüte karşı sorumluluk üstlenmelerini sağlarken bir taraftan da bu rolleri onaylar. Böylece normlar, iş

görenin hangi rolleri oynayacağını, hangilerini oynamayacağını göstererek davranışı yönlendirir (Genç, 2005:133).

Değerler örgütsel düzeyde, daha pratik ve örgütsel kültürün ölçülebilir bir ögesi olarak kavramlaştırılmıştır (McDonald ve Gandz, 1992:219). Örgütsel kültürü araştıran pek çok araştırmacı, kültürün tanımlanmasında, paylaşılan değer ya da örgütsel değer sisteminin anahtar bir öge olduğu yolunda hemfikirdir. Örgüt üyeleri, değerleri ya da sosyal idealleri ve inançları paylaşmak için örgüte katılırlar. Bu değerler ya da inanç modelleri; mitler, hikayeler, efsaneler ve özel dil gibi sembolik araçlarla ifade edilir (Wiener, 1988:535).

Örgütler ve yönetim açısından değerler, neyin arzu edilir ve istenir olduğunu gösteren ölçütlerdir. Bir başka ifade ile örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçimde değerlendirme ve yargılamada kullandıkları ölçütler olarak tanımlanabilir. Değerler, örgütsel sorunların çözümünde makul ve uygun olarak kabul edilen çözüm biçimlerini göstermektedir. Söz konusu değerler, bir bakıma örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtmakta, örgütsel yaşamda değişik biçimlerde dile getirilmektedir. Çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, kendine güven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat gibi değerler örgütsel yaşamda da önemli yer tutan değerler arasındadır (Şişman, 2002:94).

Diğer taraftan işletme ortamlarında çalışanların ahlaki değerlerini etkileyen en önemli unsur, etkili personel politikasının saptanması ve uygulanmasıdır. Örgüt içinde kuvvetli bir ahlaki değer duygusunun yaratılması için birlik ve beraberlik ruhu, dayanma ve vazgeçmeme arzusu, canlılık ve hareketlilik, tatminsizliğe veya hayal kırıklığına karşı direnme, amaçlara bağlılık gibi değerlerin çalışanlara benimsetilmesi gerekir (Yıldız, 1993:35-37).

Bu açıdan çalışanların değer yargılarını bilmek uygun örgütsel teknikler kullanmak bakımından oldukça önemlidir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çatışmaların en önemli nedenlerinden biri değer farklılıklarıdır. Çalışanların değerleri ile örgütün değerleri birbiri ile uyuşmalıdır. Bu yüzden örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler örgütsel değer sistemini oluşturur.

Bir örgütsel değer sisteminin devam etmesi, üç temel fonksiyonu gerektirir: İlki yeni üyelerin örgüt kültürüne önceden hazırlanması, ikincisi temel örgütsel değerlerin yeni üyelere aktarılması, üçüncüsü ise var olan örgütsel sistemin devamının sağlanması ve desteklenmesidir (Wiener, 1988:541).

Örgütlerin ve insanların pek çok nitelikleri (yetenekler, iş gerekleri, kişilik özellikleri, meslekler gibi) davranışların önemli belirleyicileri olduğu halde, örgüt ve insanların temel ve sürekli görünüşü onların değerlerini ifade eder. Kişi açısından değerler, kişinin çevresine karşı adaptasyonunu kolaylaştıran sosyal bilişin bir türüdür. Örgüt açısından değerler ise, sistemin fonksiyonları ve aktiviteleri ile üyelerin uygun davranışları için özenle oluşturulmuş ve genelleştirilmiş gerekçelerdir. Grubun bütün üyeleri aynı değerlere sahip olmadığı halde, örgütsel normlar ve değerler bir grup ürünüdür (Chatman, 1989:339).

Örgütsel değerlerle, bir örgütün temel amaçları, idealleri, standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde çeşitli biçimlerde dile getirilmektedir. Örgütsel değerlerin kaynağını, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır. Değerler, kısaca örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:43).

Okullar da değere dayalı örgütler olduğundan (Bursalıoğlu, 1997:45), değerleri güçlü olan okullar etkili okullardır. Saphier ve King, etkili okulların temel değerlerini; uygulamaya önem verme, yüksek başarı beklentisi, dürüstlük ve güven, yönetsel destek, sorun çözmeye yönelik karar verme, açık iletişim, saygı ve onurlu olma şeklinde sıralamıştır (Çelik, 2002:90).

Okulların örgütsel değer yönelimlerinin, öğretmenlerin bağlılık ve iş doyumlarına ilişkin etkilerinin olduğu yapılan araştırmalarla belirlenmiştir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre kültürel bağlamın öğretmenlerin bağlılık, iş doyumunu, düzen ve disipline ilişkin duygularına pozitif etkisinin olduğu, bürokratik bağlamın ise bu duyguları negatif etkilediği saptanmıştır.

2.2.3.5. Örgütsel iletişim

İletişim, insanların duygu, düşünce, inanç, tutum ve davranışlarını sözlü, yazılı ve sözsüz olarak, iletmesidir. İletişim sayesinde insanlar, örgütler (kurumlar) ve toplumlar arasında etkileşim sağlanır. İnsan yaşamını iletişim kurarak sürdürür. Bu yüzden örgütler kurulurken, örgütsel unsurların bir araya getirilip, organize edilmesinden sonra, çalışanların belirlenen amaçlara yönlendirilmeleri iletişimle olur. İyi bir iletişim, koordine edilmiş sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Etkin bir iletişim ise tüm yönetim faaliyetleri için temel bir öneme sahiptir (Tutar, 2003:42-45).

Örgütsel iletişim, birden fazla insanın bir amaç etrafında toplanmasını sağlayan ve bir araya gelen insanların güç birliği yaparak örgüt amaçları yönünde etkili bir biçimde çalışabilmeleri için aralarında olması gereken işbirliği ve çevreyle uyum sağlamada önemli rolü olan, biçimsel ve biçimsel olmayan yapılarıdaki anlam yükü taşıyan her türlü insan etkinliğinin paylaşılmasıdır. Başka bir deyişle örgütsel iletişim, örgütün hedeflerine ulaşması için gereken üretim ve yönetim süreci içinde eşgüdümü, bilgi akışını, değerlendirmeyi, eğitimi, karar almayı ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içerisinde gerçekleşen iletişim biçimidir (Akıncı, 1999:22-25).

Günümüzde çağdaş örgütler, faaliyetlerini değişken ve dinamik bir çevrede sürdürmektedir. Dinamik çevre ise örgütleri açık sistem olarak örgütlenmeye zorlamaktadır. Açık sistem olarak örgütlenme durumu ise iletişime dayanmaktadır. Bu yüzden çevre ve çevresel değişiklikler ile ilişki, ancak iletişim sayesinde kurulabilir. Örgütsel iletişim sayesinde çalışanlar ve birimler hem uyumlu ve hem de eşgüdümlü çalışabilirler. Örgütte faaliyetlerin sürdürülmesi, sorunların çözülmesi ve yaratıcı gücün oluşturulması, örgütsel iletişim ile gerçekleştirilebilir. Örgütsel iletişim, dış dünya ile örgüt arasında sağlıklı bir bilgi alışverişi sağlayabilir. Bunun sonucunda hızla değişen çevre ve rekabet koşullarında, kurumların kendilerini yeni koşullara uyarlamaları ancak örgütsel iletişim ile sağlanır.

Rogers ve Hildebrandt'e göre yönetimde en önemli unsur insan ilişkileridir ki, ilişkiler de iletişimle sağlanır. Bu iletişim yazılı veya sözlü olarak yapılabilir. Konuşma ve davranışlar iç içedir ve birbirini takip eder. Bu bakımdan örgütsel iletişim, örgüt yönetiminin en önemli aracıdır. Çalışanların örgüte bağlılığını artırarak, iş doyumunu ve motivasyonu gibi çalışanların davranışlarını olumlu etkiler. Çalışanların paylaşım duygusunu artırır, iş ortamındaki sürtüşme ve baskıları azaltır. Örgütsel faaliyetlerin istikrar ve işbirliği içinde gerçekleşmesine katkıda bulunur. Örgütsel değişime karşı güven oluşturur ve değişim sürecini hızlandırır. Bu bakımdan örgütlerde iletişimin dört temel amacı vardır: bilgi, motivasyon, kontrol ve örgütsel heyecan (iş doyumunu) oluşturmaktır. Böylece örgütsel iletişim, örgüt iklimini etkileyen faktörler içerisinde, ideal örgütsel iklimin oluşturulmasında önemli bir faktördür (Özdemir, 2006:31-33).

2.2.3.6. Liderlik tipi

Yönetim, belirli amaçlara ulaşmak için, eldeki tüm kaynakları birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama sanatı ve bilimidir. Yönetici de bu süreci yöneten kişidir. Yöneticinin üç tür örgütsel rolü vardır. Bu roller: kişiler arası roller, bilgi rolü ve karar verme rolüdür. Liderlik ise bir grup insanı, belirli amaçlar etrafında toplayan ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçiren, bilgi ve yeteneklerin toplamıdır.

Astlarına güvenen ve onların örgüt kararlarına katılmasını sağlayan liderler, tüm önemli kararları almaya ve sıkı kontrolü sürdürmeye ısrar eden yöneticilerce meydana getirilen örgütsel iklimden çok daha farklı bir iklim yaratabilirler. Bu açıdan örgüt kararlarına katılmanın başlıca yararları şunlardır: çalışanların güdülenmesini sağlar, örgütteki sosyal havayı değiştirir, örgütsel amaçlarla kişisel amaçların dengelenmesini, çalışanların psikolojik olarak tatmin olmasını, işi terk etme ve işten ayrılmaların azalmasını sağlar kısacası örgütsel iklimi değiştirir.

Liderlerin yeni görevi, öğrenme sürecini tasarlamadır. Böylelikle örgütteki kişilerin, karşılaştıkları önemli meseleleri verimli bir şekilde halledebilmelerini ve ustalıklarını geliştirebilmelerini sağlar. Bu şekilde lider öğretmenlik görevini yerine getirmektedir (Senge, 2006:368).

Liderin duyguları aktarma becerisi ne kadar fazlaysa, duygular o kadar güçlü biçimde yayılır. Lider, kendi coşkularını ne denli iyi ifade ederse, çalışanlarda aynı tutkuyu hisseder. Kısacası liderin ruh hali ve eylemleri, önderlik ettiği insanların duygularını, dolayısıyla da performanslarını gerçekten etkiler. O halde, liderin ruh halini nasıl gösterdiği ve diğerlerini nasıl etkilediği, örgütün başarısını etkilemede etmen olacaktır (Goleman, 2002:21-30).

Elbette, liderlik bazen belirli ölçüde bir sertlik gerektirir. Liderlik sanatı; ne zaman otorite kurulacağını veya ne zaman arkadaşça davranarak, yol göstermek ya da etkilemek için daha dolaylı yollar kullanacağını bilmeyi gerektirir (Goleman, 1998:240).

Eğer lider otoriter bir lider ise sorumluluklarını yerine getirmek için gerekli gücü örgütte bulunduğu pozisyondan alır ve bu tür liderlere göre ortalama insan tembeldir ve kendine güvenilmez. Bunun sonucu olarak otoriter liderlik tarzında bütün önemli kararlar liderler tarafından alınır ve çalışanlara tebliğ edilir. Buna karşılık demokratik liderlik tarzında ise lider, liderlik sorumluluklarını yerine getirmek için gerekli gücü birlikte çalışanlardan alır ve bu tür liderlere göre insan

için çalışmak oyun oynamak kadar doğal ve keyiflidir. İnsanlar doğru yönlendirilirse yaratıcılıklarını örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanabilir. Demokratik liderlik tarzında lider, liderlik sorumlulukları ile ilgili sorunlarını astları ile paylaşır. Heyecanlandırıcı liderlik ise çalışanlardaki inisiyatif yeteneğinin ve duygularının serbest kalmasını başarır (Genç, 2005:145-147).

Dönüşümcü liderlik modeli, her zaman ki gibi, yöneticiliği aşar. Bu tür liderler sadece kendi coşkularının gücünü kullanarak insanları ayaklandırabilirler. Bu liderler emir ya da direktif değil, ilham verirler. Vizyonlarını dile getirirken, entelektüel ve duygusal açıdan esinlendirirler. Bu vizyona karşı güçlü bir inanç gösterirler ve onu birlikte gerçekleştirmek konusunda başkalarını da heyecanlandırır. Ayrıca kendilerini, liderlik yaptıkları kişilerle ilişkilerini geliştirmeye adanmışlardır (Goleman, 1998:248).

Liderliğin örgütsel bağlamda anlaşılması için Bolman ve Deal (1991), dört çerçeve saptamışlardır. Bunlardan “yapısal çerçeve” bürokratik özellikleri, emir komuta zincirini, iş bölümünü ve rollerde sorumluluğu anlatmaktadır. Bu türden liderler genellikle ne yaptığını iyi bilen liderler olarak tanımlanırlar. “İnsan Kaynakları Çerçevesi”nin kaynağında psikoloji ve örgütsel davranış yer alır. Odak noktasında insan ilişkilerinin karşılaştırılması vardır. Bu yaklaşıma göre liderler, insan ilişkilerine ve insan duygularına duyarlıdırlar. Bu çerçevede asıl olan, çalışanlardır.

“Politik Yaklaşım” ise çatışmayı kaçınılmaz olarak görür ve kıt kaynaklar için girişilen rekabeti, örgütsel yaşamın temel özelliği olarak kabul eder. Politik liderlerde pazarlık etme becerisi çok gelişmiştir. Bu liderler güçlerini belli bir alanda kabul ettirerek karşılıklı anlaşmaların sağlanması için görüşme ve pazarlığa çok yetkindirler. Politik yaklaşımda, bireysel ve grup çıkarları örgüt amaçlarının önüne geçebilmektedir. “Sembolik Yaklaşım”, örgütün değerlerini ve kültürünü öne çıkartmaktadır. Bu yaklaşımda hedef, örgütsel faaliyetleri açıklama ve anlamada belirsizliği azaltmaktır. Sembolik liderler, astlarında heyecan oluşturarak örgüte bağlılığı artırır. Ayrıca sembolik liderler örgütsel mit, tören ve diğer sembolik unsurların önemini kabul edip geliştirebilmesine destek verirler (Bolman ve Deal, 1991:504-534).

Tüm örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de yönetimin tavrı eğitim süreçlerini ve bu süreçleri yapılandıran öğretmenleri etkileyecektir. Günümüzde eğitim yöneticilerinin, liderlik özelliklerine sahip olması, yönetim alanının tamamen

insana yönelik olması nedeniyle çok önemlidir. Okul yöneticilerinin okulunu bir öğretim lideri olarak yönetmesi, onların temel rolünün öğretim liderliği olduğu pek çok yönetim bilimci tarafından ifade edilmiştir (Balcı, 2000:62).

Şişman (2002), lider bir okul yöneticisinin yönetsel davranışlarını şu başlıklar altında toplamıştır:

- Okul kadrosu için bir model olma.
- Öğretmenlerin ihtiyaç duydukları kaynakları sağlama.
- Okul kadrosunun performansını değerlendirme.
- Öğretmenlerle sürekli iletişim ve temas halinde olma.
- Öğretmenler için mesleki gelişme fırsatları hazırlama.
- Çalışanları yenilik ve risk alma konusunda teşvik etme.
- Öğretmenler arasında bilginin paylaşılmasını sağlama.
- Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi.
- Paylaşım ve güvene dayalı öğrenme iklimi oluşturma.
- Örgütsel çatışmaları etkili bir biçimde çözme.
- Okulda takım ruhu ve biz anlayışı yerleştirme.
- Örgütsel değişmeyi başlatma ve yönetme.
- Çevrenin okula katılım ve desteğini sağlama.
- Ailenin okula katılım ve desteğini sağlama.

Kısaca lider olarak nitelendirilecek yönetici, etrafındakileri etkileme ve onların beklentilerinin ötesindeki amaçları gerçekleştirme konusunda bütünleştirme yeteneğine sahip olmalıdır. Çalışanların örgüte bağlanmalarını ve onların enerjilerini örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmelidir (Aydın, 1998:273).

2.2.3.7. Çalışanların özellikleri

Örgüt üyelerinin özellikleri örgütün iklimine katkı sağlamaktadır. Büyük ölçüde daha yaşlı veya daha az eğitilmiş çalışanlara sahip bir örgütten, yüksek derecede eğitilmiş ve istekli çalışanlara sahip bir örgüt oldukça farklı bir iklime sahip olacaktır. Çalışanları, örgütün sosyal faaliyetlerine katılan örgütlerde iklim, çok daha dostçadır.

2.3. İŞ DOYUMU

İş doyumunu, işin kapsamı ve iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarının tümüdür. Çalışanların iş yerlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu işin özellikleriyle, iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. Bu uyum ne kadar çok olursa o oranda iş doyumunu gerçekleştirecektir (Özgen vd., 2005:329).

İş doyumunu, iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996:266). Spector (1997)'a göre, iş doyumunu insanların işlerine ve işleriyle ilgili konular hakkındaki hissettiklerine ilişkin bir kavramdır. Genel anlamıyla çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemeleridir. Davranışsal bir değişkendir ya da işin değişik boyutları ile ilgili davranışsal tepkilerdir ve iş hakkındaki evrensel duyguları kapsar.

Başka bir tanıma göre ise iş doyumunu, bireylerin işine karşı gösterdikleri duygusal tepkidir. Yani iş doyumunu, bireyin kendi açısından değerlendirdiği bir kavramdır ve bu kavram içerisinde çalışanın his ve duyguları ile tecrübeleri bulunmaktadır. Böylece çalışanın kendi işine karşı olan iş değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevaptır (Oshagbemi, 2000).

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Luthans, 1989:170-172; Akt. Dilsiz, 2006:38):

- İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumunu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir. Eğer iş görenler aynı bölümdeki diğer iş görenlere göre çok daha fazla çalıştıkları halde daha az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve işlerine yönelik olumsuz tutum geliştireceklerdir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. dir.

2.3.1. İş Doyumunun Önemi

Bireyin hayatının önemli bir kısmı, bir iş sahibi olma ve sonrasında da sahip olduğu işinde kendisine ve çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirme çabası içinde geçmektedir. Birey günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında

geçirmekte, hatta özel yaşantısından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Birey çoğu zaman işi ile ilgili çalışmalarını, bu olmasa bile işinde sahip olduğu psikolojiyi aile yaşantısına taşımaktadır. Yani, iş birey için yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir role sahiptir.

Bu açıdan iş doyumunu örgütsel ortamda kolaylıkla sağlanan ve korunan bir durum değildir. Özellikle de, iş doyumunun korunması güçlü bir örgütsel yapıya bağlıdır. Örgütsel ortamda, genel olarak, iş görenlerde belirli bir iş doyum seviyesi elde edildikten sonra, bu seviyenin hep aynı kalacağı düşünülmemelidir. Bu nedenle iş doyumunu düzeyi sürekli olarak yöneticiler tarafından izlenmelidir. İş doyumunun bir başka boyutu da, iş hayatının bireyin tüm hayatını etkilemesi ve hayat doyumunun veya doyumsuzluğunun bir nedeni haline gelmesidir. İş doyumuyla iş görenin aile ve toplum hayatı yakın ilişki içerisindedir. İş doyumunun yetersiz olduğu durumlarda, hayat doyumunu da düşük olacaktır (Davis, 1988:96-97).

İş doyumunu arttıracak koşullar ise şunlardır:

- Görevi, çalışana örgütsel ve toplumsal konum kazandırmalıdır.
- Çalışana görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
- Örgüt ortamında çalışana destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
- Çalışanın değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşmalıdır (Başaran, 2000).

İş doyumunu eksikliği örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır ve hatta yok eder. İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır (www.isguc.org, 21.12.2006).

Bu sebepten, örgütlerde iş doyumunu çalışmaları şu faydaları sağlayacaktır:

- Örgütsel yapıdaki, mevcut ve gelecekte ortaya çıkacak muhtemel problemlerin tespit edilmesini,
- Çalışanların devamsızlık ve işten ayrılmalarının sebeplerinin belirlenmesini,
- Çalışanların yaptıkları işlere karşı tutum ve davranışlarındaki değişimlerin değerlendirilmesini,
- Örgütsel iletişimin arttırılmasını,
- Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesini sağlayacaktır.

Her yönetici iş doyumsuzluğunun sadece çalışanla sınırlı kalmayacağını, bu durumun örgüte ve işe yansiyebileceği görüşünü kabul etmez. Bazı yöneticiler, her çalışanın ihtiyaçlarını ve arzularını karşılayacak bir iş bulmanın mümkün olmadığını düşünür. Dolayısıyla da iş ne olursa olsun çalışan onu yerine getirmek zorundadır düşüncesini benimsemiş olmaları iş doyumu önemlidir ya da önemsizdir tartışmasını doğurmuştur. Bu konudaki tartışmaların sonucunda ulaşılan görüşleri yansıtan Tablo 2.2 incelendiğinde, gerçekte olması gereken ile olan arasındaki çekişmeyi ortaya koymaktadır. Bu tartışmayı daha tutarlı bir zemine oturtmak için iş doyumunu etkileyen faktörlerin içinde bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının bulunduğu bilinmelidir (Kaynak, 1990).

Tablo 2.2. İş doyumu konusundaki ulaşılan sonuçlar (Erel, 2004:35)

	İş Doyumu Önemlidir	İş Doyumu Önemsizdir
1	İnsanlar kişisel yetilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler.	Hepsi değil, bazı kimseler uğraşmasız işi yeğler. Kendilerini işlerinde gerçekleştirmeyi düşünmezler.
2	İş doyumu elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemez.	Kişilik, daha birey çalışmaya başlamadan oluşur. Birey olgun değilse, bunun nedeni işte aranmamalıdır.
3	İş doyumu elde edememek bireyi hayal kırıklığına uğratar.	Çoğu kimse zaten rutin işler bekler. İş doyumuna olan arzu bireylerde değişik düzeyde oluşacaktır.
4	İş, bireyin hayatının odak noktasıdır.	Birçok kişi için hayatın odak noktası aile ve çevresidir.
5	İşsiz olan birey mutsuzdur. Bireyler zorunlu olmadıkları zamanlarda bile çalışmak isterler.	Bireyin bir işinin olmasına yönelik sosyal baskılar olmasına rağmen bu bireyin mutlaka doyum sağlamasını gerektirecek uğraşmalı nitelikte bir işinin olmasını gerektirmez.
6	Birey açısından uğraşmalı bir işinin olmaması, psikolojik sağlığının düşük düzeyde kalmasının nedenidir.	Psikolojik sağlığının düşük olması belki düşük gelirin sonuçlarına, ya da rutin işlere, düşük sosyal düzeye bağlıdır.
7	İş ve boş zaman birbiriyle ilişkilidir. Yaratıcı işi olmayan, boş zaman geçirmeye yönelir.	İşe bazen fazla önem vermemek işteki artan sıkıcılığı azaltmaya, monotonluğu gidermeye yarar.
8	İş doyumundaki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedeni olur.	Herkese uğraşmalı bir iş sağlamak kitle üretimi teknolojisini ortadan kaldırma pahasına sağlanabilir. Oysa bu teknoloji sayesinde yüksek standartlı bir yaşam tarzına ulaşmış toplum bunun bedelini ödemek istemez.

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı genel tutum ve davranışları olarak bilinmektedir. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır. İş görenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör çalışanın iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz. İş gören doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınmalıdır.

2.3.2.a. Bireysel Faktörler

İş doyumunu, iş görenin işinden beklediklerini bulması sonucu ortaya çıkan olumlu bir tutumdur. İş görenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş doyumunu üzerinde önemli rol oynarlar. Bu kişisel özellikler her iş göreni diğer iş görenlerden farklı kılar. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu kişisel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, çalışanın örgüte olan tutumunda olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptir.

Böylelikle iş doyumunu, iş görenin işinden bireysel beklentileri ile gerçek iş ortamının sunduğu koşulların etkisi altında ortaya çıkar. İş ortamı, iş görenin beklentilerinden daha az şartlar taşıyorsa, iş gören işinden istediği doyumunu elde edemeyecektir. Burada önemli olan nokta, yönetim tarafından iş görenin beklentileri ile iş ortamının sunduğu şartların uyumlaştırılması ve iş doyumunun artırılmasıdır (Mitchell ve Larson, 1987:91).

Diğer bir taraftan toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması iş doyumunu azaltır. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi doyum nedeni sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden doyum sağlarlar (Dilsiz, 2006:40).

O halde iş doyumunu oluşturan bireysel faktörler: Çalışanların beklentileri, çalışanların kişiliği, çalışanın iş tecrübesi, çalışanın sosyal kişiliği, çalışanın hizmet süresi, çalışanın eğitim düzeyinden etkilenir (Bakan ve Büyükbeşe, 2006:7).

İş görenin işinden ve tüm yaşamından beklentileri kendi kişiliği ile ilgilidir. Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve iş ortamında doyumsuzluktan kaynaklanan çatışmaları arttırdığı tespit edilmiştir. Diğer açıdan yeniliklere ve değişimlere karşı, kişilik yapısının da iş doyumunu azalttığı, yine bireyin kendisine olan saygısının düşük olması, diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş doyumunu azalttığı ortaya çıkmıştır (Kılınç, 1985:314-315). Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren iş görenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler (Başaran, 1991:205).

Çalışanların mesleki düzeyleri de iş doyumunu etkilemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır.

Diğer yandan işe yeni başlayan, tecrübesi az olan kişiler genellikle bir uyum süreci içerisindedir. Bir işletmeye arzuladığı pozisyonda çalışmak amacıyla başvuran ve işe alınan kişiler, gerçekçi olmayan üst seviyede beklentiler içerisindedir. Zamanla beklentilerini karşılamayınca doyumsuzluk duygusuna kapılır. Yani tecrübe ve belirli bir işte çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı söylenebilir (Erdoğan, 1996:234).

İş görenin eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Düşünce ve kültürel birikimleri farklı bireylerin, çalışma değerlerinin farklı ve beklentilerinin yüksek olduğu söylenebilir. Çalışanların sosyal kişiliği de iş doyumunu etkiler. Sosyal kişiliği yeterli olmayan çalışanın beklentileri düşük olacaktır (İncir, 1990:53).

2.3.2.b. Örgütsel Faktörler

İş görenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş doyumunun sağlanmasında örgütün iş görene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadır. İşin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğunda iş doyumunu gerçekleştirir. İş ortamına bağlı iş gören doyumunu, örgütün iş görene sağladığı faktörlerin birleşimine karşılık iş görenin tutumudur. İş doyumunu etkileyen kişisel özellikler olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de iş gören doyumunu ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan birleşim etkiler (Davis, 1988:95-96).

Örgütler ortak bir amaca ulaşmak için faaliyet gösteren karmaşık sistemlerdir. Büyümenin, verimliliğin, karın ön plana çıktığı ve sürekli bir değişimin olduğu örgütsel ortamlar iş görenin iş doyumunu etkilemektedir. Genel olarak iş görenin iş doyumunu etkileyen bu faktörlerin başlıcaları şunlardır:

2.3.2.2.1. Örgütsel iklim, örgütün sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği

Örgütsel iklim hem çalışanlar tarafından hem de yöneticiler tarafından oluşturulan genel bir hava olarak tanımlandığında bir taraftan çalışanların davranışlarını etkilerken diğer taraftan iş doyumlarını da etkilemektedir.

Bir örgütte, iş görenin çalışma arkadaşları, yöneticiler, ilişki kurulan diğer departman çalışanları, rol ve statü dağılımları işletmenin sosyal yapısını, yani örgütsel iklimini oluşturur. Her işletmenin kendine has bir örgütsel iklimi vardır. Aynı zamanda genel çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi konular işletmenin örgütsel ikliminin bir parçası olup iş görenin doyumunu etkiler (Herzberg, 1968:168-185).

Çalışanların işleri üzerinde kontrol ve etki etme fırsatının olması, güvenlikten emin olma, işte ve iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, iş yerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş doyumuna etki etmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999:60).

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi örgüt ile bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini arttıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir. Dolayısıyla fiziksel koşulların iyileştirilmesi iş görenlerin iş doyumunu arttırmaktadır (Dilsiz, 2006:40).

Böylelikle işin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1999:245).

Ayrıca iş güvenliğinin olması iş görenler için doyumun öncelikli faktörüdür. İş güvenliği işteki muhtemel kazaları önler, iş gören kendisini, işin yapılması sırasında güvende hisseder ve işine karşı olumlu bir tavır içine girer (Wroom, 1964:181). Böylece çalışanlar için önemli bir motivasyon unsuru olan güvenlik, kişinin geleceğine ilişkin düşünceleri, planları ve amaçlarına ulaşabilme yönündeki düşüncelerin bütünüdür. Kısaca kurumun bireye sağladığı uzun ve kısa vadeli güvenlik koşulları, onun motivasyonunda etkili olur. Örneğin herhangi bir hastalığa yakalandığında, kazaya uğradığında, emekliliğinde karşılaşıacağı sıkıntılar, çocuklarına sağlayacağı olanaklar ve benzeri konulardaki düşünceleri kişi için önemlidir (Fındıkçı, 1999:400).

Diğer bir taraftan davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olur. Kaldı ki, bu durum çalışanda kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştireceği yüksek olasılıktadır.

2.3.2.2.2. Örgüt vizyonu ve misyonu

Vizyon, örgütün değerlerinin, amaç ve hedeflerinin bir ifadesidir. Çalışanlara vizyon sunmak daha çok çalışmalarını sağlamak için onları yönlendirmek ve motive etmektir. Bir vizyona bağlandığını hisseden iş gören daha çok çalışma eğilimi gösterecektir. Sonuca ulaşmak için hedef belirli olmalıdır. Bir örgütün hedefi açık bir şekilde belirtildiyse örgütte çalışanlar o hedefe ulaşmak için bağlılık göstermekte ve sonuçta iş doyumunu artmaktadır (Balay, 2000).

Günümüzde her örgütün vizyon ve misyonu belirli olmalı ve çalışanlar bundan haberdar edilmelidir. Çünkü örgüt vizyon ve misyonu hem iş görenlerin davranışlarına yol gösterir hem de bu davranışlara ortak bir yön verir. Bunun sonucunda iş görenlerin katılımı ve iş doyumunu artırır.

2.3.2.2.3. Örgüt kültürü

Örgüt bağlılığı üzerinden iş doyumunu ancak paylaşılan örgüt kültürüyle sağlanabilir. Çalışanlar örgütün değer ve normlarını bildikleri ve benimsedikleri zaman iş doyumunu artmaktadır. Aynı zamanda örgüt kültürü, çalışanların bir kimlik

oluşturmasını temin ederek iş doyumunu arttırmaktadır (Wolfman ve Cusker, 1998: 30-33).

2.3.2.2.4. Örgütsel iletişim

İletişim insanların duygu, düşünce, inanç, tutum ve davranışlarını sözlü, yazılı ve sözsüz olarak iletmesidir. İletişimle bilgi, düşünce ve görüşler, kaynaktan hedefe aktarılır. İletişim sayesinde insanlar, örgütler ve toplumlar arasında etkileşim sağlanır. Böylelikle tüm örgütlerde, iletişim her zaman var olan bir faaliyettir. Çünkü insanlar örgüt içinde iletişim aracılığı ile ilişki kurabilir ve örgütsel faaliyetlerden haberdar olabilirler.

Çalışan örgüt içindeki değişikliklerden ve gelişmelerden herkesten daha önce bilgi sahibi olmak ister. Çünkü örgütün hedeflerinden, aldığı kararlardan haberdar olan çalışan kendini örgütün bir parçası olarak hisseder ve bu da iş doyumunu artırır (Tortop, 1999:56-57).

Eğer iş görenler kendilerini örgütün bir parçası olarak hissederlerse önemli kararlarda kendilerinin de bazı katkılarının olduklarını bilirler ve iş doyumunu artırır. Bu durum iş gören ve örgüt arasında sürekli ve etkin işleyen bir iletişim sistemini gerektirir (Aydın, 1986:111).

Diğer taraftan yönetici ve iş görenler arasındaki sürekli ve etkin bir iletişim de iş doyumunu etkileyen birçok olumsuzluğun çözümünü sağlayacaktır. İş ortamındaki, iş göreni ilgilendiren bilgilerin, yöneticilerce gizlenmesi, iş görenleri olumsuz yönde etkileyecektir (Wolfman ve Cusker, 1998:30-33).

Kısacası örgütlerde iyi iletişim ile kişilerin birbirlerine bilgi vermesi, talimat aktarması, çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanması kolaylaşır. İyi iletişimin olmadığı durumlarda bilgi alışverişi hatalı olabileceğinden gereksiz zaman kayıpları veya eksik işlemler yapılabilir. Bunun neticesinde iş doyumunun düşmesi olacaktır. Buna karşılık yeterli iletişimin doğru ve zamanında yapılması halinde amaca kısa sürede ulaşılabilecek, çalışanlar emeğinin karşılığını daha kısa sürede göreceğinden iş doyumuna ulaşmaları kolaylaşacaktır.

2.3.2.2.5. Adaletli bir ücret ve ödüllendirme sistemi

Ücret, emeğe karşılık verilen para veya mal olarak tanımlanır. Ücret, bireyin örgütte çalışması sonucu aldığı en temel ödüldür. Ücretin birey için anlamı sadece aldığı para değil; birey ücrete paradan başka anlamlar da yüklediği için, ücret

çalışanlar için çok önemli bir ölçüdür. Bu açıdan ücret; bireye, örgütün kişiye bakış açısı ve kendini değerlendirme adına bazı mesajlar vermektedir. Bunlar, işe katkı sağlama, tanınma, işveren değerlendirmesi, başarı gibi değerlendirme ölçütleridir (Yüksel, 2004:208).

Ücret, bireylerin kendi ve ailevi ihtiyaçlarını gidermede önemli bir araçtır. Ücret bireyin birincil ihtiyaçları olan fiziksel ihtiyaçlarını karşılarken, diğer taraftan da sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamada da yararlı olmaktadır. Böylelikle iş görenlerin yaptıkları işten doyum sağlamalarında, önemli faktörlerden biri de ücrettir. Ücret düzeyi iş görenlerin saygınlık düzeyi açısından da belirleyicidir.

Bir örgüt çalışanına, harcadığı emek, bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur. Yeterli bir ücret, çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz ücret ise, çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum, aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbay, 2000: 5).

Lawler, ücret ile ilgili olarak şu özelliklerden bahseder. Ödemenin doyum sağlamasında: İş görenin yaşı, kıdemi, öğrenimi gibi bireysel değişkenleri; harcadığı çaba, üretiminin niteliği, yaratıcılığı, yenileşme yönelimi gibi bireysel eylemleri; sorumluluk, yeterlik, bilişsel yük, mücadele düzeyi gibi görev özellikleri ile ücret arasında bir dengenin olması, bu dengenin iş gören tarafından algılanması gibi etkenler doyum oluşturur (Başaran, 1991).

Örgütler için iş görenin emeği ve işte göstereceği başarı karşısında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, sosyal haklar, olanaklar) iş doyumunun sağlanmasında önemli bir faktörü oluşturur. Ödeme yanlı çalışmanın karşılığı değil, işteki başarı ve örgütün çalışana verdiği değeri yansıtması bakımından önemli bir doyum faktörüdür. Ücretle ilgili iş doyumunda ücretin miktarı kadar, adil dağıtımı da çok önemli bir etkendir (Başaran, 1991:203).

Ayrıca ücret, işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise iş görenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Her durumda istenen ücretin elde edilmesi söz konusu değildir. Ancak, iş doyumunu açısından alınan ücretin, diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir (Erdoğan, 1999:39).

Bu yüzden iş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için iş görenin ödül beklentisinin adil yapıldığını bilmesi gerekmektedir. Gösterilen performansa göre ödül veriliyorsa ve eşitlik kuramında açıklandığı gibi adil

algılanıyorsa, iş doyumunu gerçekleştirir ve örgütsel başarının oluşması kaçınılmazdır. Zira, örgütlerde eşit şekilde dağıtılmayan ödüller, önemli bir iş tatminsizliği kaynağıdır.

2.3.3. İş Doyumunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi

İş doyumunun sonuçları, iş görenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu ve ekonomik gelişmesini etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Örgütler açısından iş doyumunu her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1994:378).

Örgüt yöneticileri, örgütün istenilen hedeflerine ulaşmasında iş doyumuna önem vermelidir. İş doyumunun yüksek olması iş görenin mutluluğuna, düşük olması da işe yabancılaşmasına sebep olur. Çünkü iş doyumunu düşük olan iş görenleri güdülemek çok zordur. Böylece örgütün amaçlarını gerçekleştirmek imkansızlaşmaya başlar. İş doyumunu yüksek olan iş görenlerin örgütün amaçları doğrultusunda güdülenmesi ve davranış değişikliğinin sağlanması oldukça kolaydır. İş doyumunu, yaşam doyumunu üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisi, yaşam doyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinden fazladır (Iverson, 2000:807-810).

İş doyumunu çalışanların, özel yaşamını, sağlığını, yaşam doyumunu, motivasyonunu, performansını ve başarısını etkilemektedir. İş doyumunun düşük olması çalışanın işine yabancılaşmasına neden olmakta bunun sonucunda ilgisizlik ve uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002:7).

Eren (1998)'e göre ise iş görenlerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş doyumunu arasında yakın bir ilişki vardır. Stresli ortamlarda çalışan iş görenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun zihinsel ve fiziksel davranış bozukluklarına sebep olduğu bilinmektedir. Bunun yanında davranış bozukluklarının, sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş doyumunu düşüklüğü kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak birçok belirtilere neden olabilir (Miner, 1992:119).

Buna karşılık Dicle (1989)'ye göre çalışan çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlandığını görmekle işe ve işyerine karşı yabancılaşma duygusundan kendisini büyük ölçüde

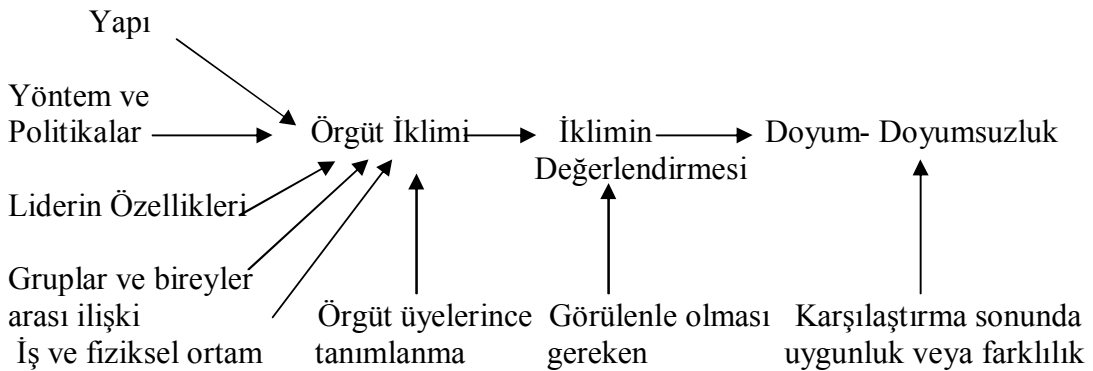
kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacak ve iş doyumunu sağlanacaktır.

İş doyumuna ulaşan çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde iş yerine olan yararları artar. İş doyumunun yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar:

- Çalışanlar görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İş görenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- İş görenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda iş birliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- Çalışanların işe devamlılığını artırır.

2.3.4. İş Doyumu ve Örgütsel İklim İlişkisi

Örgütsel iklim, örgütsel yapı, yöntem ve politikalar, liderin özellikleri vb. tarafından belirlenmektedir. Örgütsel iklimin çalışanlarca olması gerekenle, mevcut durumun karşılaştırılarak değerlendirilmesi sonucunda iş doyumuna ortaya çıkmaktadır. İş doyumuna, örgütsel iklimin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Bergson, 1979; Akt. Efil, 1990:112).



Şekil 2.1. Örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki (Özdemir, 2006:91)

2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Peker (1978)'in Ankara'da 14 resmi ve 3 özel lisede yaptığı "Ankara merkez liselerin örgütsel hava açısından çözümlenmesi" konulu araştırmasından elde ettiği bulgulara göre; okulların sahip olduğu örgüt iklimi resmi ve özel okullara göre farklılık göstermekte ve okulun örgütsel havası, kapalı tipten açık tipe gittikçe öğrenci başarısı artmaktadır (Akt. Çelik, 2000:150).

Tellioğlu (2004), "İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri" konulu araştırmasında, Beyoğlu ilçesindeki 7 lisede görevli 265 öğretmene, 43 sorudan oluşan "İş Doyumu Anketi" uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen 8 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlerden en düşük iş doyum düzeyinin "ücret" faktöründe olduğu tespit edilmiştir. "Ücret" ten sonra doyum düzeyi en düşük faktörlerin "çalışma koşulları" ve "yöneticilerin tutumu" olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en çok tatmin oldukları faktörler ise sırasıyla "iş güvencesi", "işin kendisi", "ulaşım ve çalışma saatleri" olduğu sonucu çıkarılmıştır. "Mesleğin saygınlığı" faktöründen duyulan doyum ise düşük bulunmuştur.

Demir (2001:79-80), "Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi" adlı araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "cinsiyet" değişkeni yönüyle önemli farklılıklar göstermemektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "görev yeri" değişkeni (ilçe-köy) yönüyle karşılaştırıldığında; iletişim, hizmet içi eğitim, terfi, meslek saygınlığı, kutsallığı ve ahlaka uygunluğu, ödül, fiziki koşullar ve işin niteliği boyutlarında önemli farklılıklar tespit edilmiştir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "mezuniyet alanı" değişkeni (sınıf öğretmenliği bölümü mezunu olan ve olmayan) yönüyle karşılaştırıldığında, okul, çevre-aile ilişkileri ve fiziksel koşullar boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, "kıdem" değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 1-5 ve 15-daha fazla yıl kıdem grupları arasında iletişim faktörü; 1-5 ve 11-15 yıl kıdem grupları arasında fiziki koşullar yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “yaş” değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında, 21-30 yaş ile 41-daha fazla yaş grubu öğretmenler arasında, iletişim ve mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
- Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, “eğitim durumu” değişkeni yönüyle karşılaştırıldığında; eğitim enstitüsü-fakülte ve yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, iletişim faktörü; eğitim enstitüsü-fakülte ve eğitim enstitüsü-yüksek okul eğitim durumu grupları arasında, terfi faktörü; yüksek okul ve fakülte eğitim durumu grupları arasında, mesleğin saygınlığı, kutsallığı, ahlaka uygunluğu boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tan (2003:73-74) ise, “Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler” isimli araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır:

- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, “branş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, “yaş” ve “cinsiyet” değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, “hizmet süresi” değişkenine göre; 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl gruplarında anlamlı farklılıklar göstermiştir. Kıdem arttıkça, iş doyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.
- Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, “öğrenim durumu” değişkenine göre, lisans ve lisans üstü (master, doktora) öğrenim durumu gruplarında, lisans mezunlarının iş doyum düzeyleri daha fazla çıkmıştır. Yani; öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumunu düşmektedir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin bireysel değişkenlerinden branş ve cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu etkilemediği; hizmet süresi, yaş, öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir.

Sarpkaya (2000:121-123), “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” isimli araştırmasında genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu bulmuştur. Ayrıca iş doyum boyutları açısından, öğretmenlerin iş doyumlarının en düşük olduğu boyutun, “maaş”; en yüksek olduğu boyutun ise “öğretmen ilişkileri” olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının,

kişisel değişkenlerden yalnızca okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ve kadınlarda erkeklere göre düşük olduğunu bulmuşken, kişisel değişkenlerden “eğitim, kıdem, branş, medeni durum ve yaşa” göre ise anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Payne ve Mansfield (1973), örgütsel iklimin farklı yönleri ile örgütsel yapı, çevre ve hiyerarşi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel iklimin önemli ölçüde örgütün büyüklüğünden ve yapısından etkilendiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel iklim algılamasında hiyerarşik seviyenin etkisinin incelenmesi seviyeye göre önemli değişiklikler göstermiştir (Akt. Arslan, 2004:203).

Litwin ve Stringer (1970), “örgütsel iklim ile liderlik ilişkisi”ni araştırdığı çalışmalarında; otoriter, demokratik ve başarıya dönük liderlik özelliklerinin örgüt iklimine etkisini ve sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre otoriter yapılı bir iklimde; güçlü yetki güdüsü, düşük doyum, olumsuz davranışlar, verimde düşüklük ve az yaratıcılık tespit edilmiştir. Demokratik yapılı bir iklimde; ileri arkadaşlık duygusu, davranışlarda olumluluk ve yüksek doyum belirlenmiştir. Başarıya dönük bir iklimde ise başarı güdüsü yüksek, iş doyumunu fazla, davranışlarda olumluluk, verimlilik ve yaratıcılık yüksek düzeyde belirlenmiştir (Akt. Şahin, 2005:29).

İş doyumunu oluşturan faktörleri belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda birçok araştırmacı çalışanın işinde olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyen faktörleri araştırmıştır. Bu konuda önemli araştırmalardan biri, Michigan Üniversitesi Araştırma Merkezi’nde yapılmıştır. Bu araştırmada, işin niteliği, bağımsızlık, kendini geliştirme ve kişisel potansiyeli kullanma gibi içsel ödüllerin; ücret, çalışma koşulları ve çalışma süresi gibi dışsal ödüllerden daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır (Bilir, 2005:72).

İş görenlerin doyum ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırma için Ostroff (1993:963-974), 298 okuldaki öğretmen, müdür ve öğrenciden iş doyum ve tutum ile ilgili veriler toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda daha doyumlu iş görenleri olan örgütlerin, daha az doyumlu iş görenleri olan örgütlere göre daha etkili oldukları sonucuna varılmıştır.

Gleen ve arkadaşları, iş görenlerin yaşları arttıkça iş doyumlarının yükseldiğini saptamışlardır. Ayrıca 4000 yönetici üzerinde Smith ve arkadaşlarının

yaptığı bir araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiş, yaş arttıkça, iş doyumunda da yükselme olduğu saptanmıştır (Akt. Davis, 1985:100).

Sergiovanni (1967:43-45) Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doyumunu oluşturan etmenler %69 başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyum %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerini seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde doyumsuzluk saptanmıştır.

Wiggins (1984:66-70), 123 okul danışmanının iş doyumları ile kişisel ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, çalışma süresi, kişilik ve yaş değişkenlerinin iş doyumunu ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığını, iş doyumunun uyum ve mesleki kıdem ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu bulmuştur (Akt. Tan, 2003:86).

“Mesleki Kıdem ve Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında Hickman ve Lynn (1996), kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma kapsamında, Ohio eyaletinde, 7 okuldan rastgele seçilmiş 238 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada; öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş, kıdem ve cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Akt. Gergin, 2006:75).

Burris'in (1983:454-467) çalışmasında çalışanların öğrenim düzeyinin, işin gerektirdiğinden çok yüksek düzeyde olması halinde iş doyumunun düşük çıktığı; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta düzeyde yüksek olması halinde ise bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu belirtilmektedir.

Carver (1973:59-62), Illinois'da 1593 öğretmen ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin sosyal ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılandığında iyi doyum elde ettiklerini ve zamanla okulun amaçlarına ulaşmak için etkinliklerde bulunarak üst düzey gereksinimlerini de doyurabildiklerini saptamıştır (Akt. Çetinkanat, 2000:36).

Özetle belirtmek gerekirse yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalarda örgüt iklimini, en fazla örgütün açık veya kapalı bir iklime sahip olması ve liderlik özelliklerinin etkilediği görülmüştür. İş doyumunu etkileyen faktörlerin başında ise ücret ve çalışma koşulları gelmektedir. Ayrıca mesleki kıdem arttıkça iş doyumunun arttığı buna karşılık öğrenim düzeyinin yüksek olması halinde iş doyumunun azaldığı görülmektedir. Cinsiyet ve yaşın ise iş doyumunu etkilemediği görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni (modeli), evren ve örneklem, verileri toplama araç ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin toplanması, analizi, çözümlenmesi ve yorumu aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu araştırma, genel tarama modeline göre yapılmış betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımlardan biri genel tarama modelidir. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005:77-79).

Betimsel çalışmalar ise olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeyi açıklamaya çalışır. Bu tür araştırmalar, mevcut olayların, daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de göz önünde bulundurarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamaya çalışır. Betimsel çalışmalar, çok sayıda obje ya da denek üzerinde ve belirli bir zaman kesiti içinde yapılmaktadır (Kaptan, 1998:59).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan 7248 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme belirlenirken Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde bulunan resmi ilköğretim okullarından her biri bir küme olarak kabul edilmiştir. Daha sonra bu okullar içinden oransız küme örnekleme yöntemi ile yeterli sayıda okul belirlenmiştir. Oransız küme örnekleme, evrendeki tüm kümelerin tek tek eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür (Karasar, 2005:114). Böylece merkez ilçelerde, oransız küme örnekleme yöntemi ile seçilen okullardaki öğretmen sayıları örnekleme oluşturmuştur (bkz. EK 1). Araştırmanın daha iyi sonuç vermesi için merkez ilçelerin her birindeki toplam öğretmen sayısının en az % 10'un alınmasına dikkat edilmiştir.

Aşağıdaki tabloda Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmen sayıları ile örnekleme alınan öğretmen sayıları yer almaktadır.

Tablo 3.1. Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli ilçelerindeki evren ve örneklem dağılımı

İlçe	Evren	Örneklem
Şahinbey	3559	356
Şehitkamil	3455	352
Oğuzeli	234	42
Toplam	7248	750

Kaynak: Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Geliştirme Birimi, 2007

Tablo 3.1'de görüldüğü gibi Şahinbey ilçesinde çalışan 3559 öğretmenden basit örneklem alma tekniği ile 356'sı örnekleme alınmış ve örneklem evreni %10 oranında temsil etmiştir. Şehitkamil ilçesinde çalışan 3455 öğretmenden basit örneklem alma tekniği ile 352'si örnekleme alınmış ve örneklem evreni %10 oranında temsil etmiştir. Oğuzeli ilçesinde ise çalışan 234 öğretmenden basit örneklem alma tekniği ile 42 öğretmen örnekleme alınmış ve örneklem evreni %18 oranında temsil etmiştir.

Buna göre araştırma evrenini oluşturan Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerinde çalışan toplam 7248 öğretmenden, basit örneklem alma yöntemi ile 750 öğretmen örnekleme alınmış ve evren %10.3 oranında temsil edilmiştir. Örnekleme alınan 750 öğretmene araştırma anketi uygulanmıştır.

3.2.1. Örneklem Grubunun Özellikleri

Örnekleme yer alan resmi ilköğretim okullarında görevli deneklerin cinsiyet, yaş, en son mezun oldukları okul, mesleki kıdem, görev yaptığı okuldaki çalışma süresi, medeni durum ve görevi ile ilgili kişisel bilgilerin dağılımı sayı ve yüzde olarak aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

3.2.1.1. Deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımı

Deneklerin cinsiyeti ile ilgili istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 3.2’de yer almaktadır.

Tablo 3.2. Deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	N	%
Bay	354	47.2
Bayan	396	52.8
Toplam	750	100

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %47.2’si bay, %52.8’i ise bayanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu bayan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir.

3.2.1.2. Deneklerin medeni durumlarına göre dağılımı

Deneklerin medeni durumları ile ilgili istatistiki bilgiler Tablo 3.3’de yer almaktadır.

Tablo 3.3. Deneklerin medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	606	80.8
Bekar	144	19.2
Toplam	750	100

Tablo 3.3’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %19.2’si bekar ve %80.8’i ise evlidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir.

3.2.1.3. Deneklerin yaş düzeylerine göre dağılımı

Deneklerin yaşları ile ilgili istatistiki bilgiler Tablo 3.4’de yer almaktadır.

Tablo 3.4. Deneklerin yaş düzeylerine göre dağılımı

Yaş	N	%
21-30	249	33.2
31-40	344	45.9
41-50	122	16.2
51 yaş üzeri	35	4.7
Toplam	750	100

Tablo 3.4’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %33.2’si 21-30, %45.9’u 31-40, %16.2’si 41-50 ve %4.7’si 51 ve üzeri yaş düzeyindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun 31-40 yaş arası olduğu görülmektedir.

3.2.1.4. Deneklerin en son mezun oldukları okullara göre dağılımı

Deneklerin en son mezun oldukları okullara ilişkin istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 3.5’de yer almaktadır.

Tablo 3.5. Deneklerin en son mezun oldukları okullara göre dağılımı

Mezun Olunan Okul	N	%
Eğitim Fakültesi	393	52.4
Fen- Edebiyat Fakültesi	112	14.9
Lisans Tamamlama	50	6.7
Eğitim Enstitüsü	68	9.0
Yüksek Öğretmen Okulu	17	2.3
Lisansüstü Eğitim	26	3.5
Diğer	84	11.2
Toplam	750	100

Tablo 3.5’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %52.4’ü Eğitim Fakültesi, %14.9’u Fen- Edebiyat Fakültesi, %6.7’si Lisans Tamamlama, %9’u Eğitim Enstitüsü, %2.3’ü Yüksek Öğretmen Okulu, %3.5’i Lisansüstü Eğitim

ve %11.2'si diğer bölümlerden mezun olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun Eğitim Fakültesi mezunu olduğu görülmektedir.

Diğer bölümden mezun olan öğretmenler ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, Türk Musikisi Devlet Konservatuvarı ve Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulundan mezun olduklarını ifade etmişlerdir.

3.2.1.5. Deneklerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Deneklerin mesleki kıdemlerine ilişkin istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 3.6'da yer almaktadır.

Tablo 3.6. Deneklerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 yıl	149	19.9
6-10 yıl	267	35.6
11-15 yıl	166	22.1
16 ve daha fazla yıl	168	22.4
Toplam	750	100

Tablo 3.6'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %19.9'u (1-5) yıl, %35.6'sı (6-10) yıl, %22.1'i (11-15) yıl ve %22.4'ü ise 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun (6-10) yıl arasında mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

3.2.1.6. Deneklerin okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımı

Deneklerin okuldaki çalışma sürelerine ilişkin istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 3.7'de yer almaktadır.

Tablo 3.7. Deneklerin okuldaki çalışma sürelerine göre dağılımı

Okuldaki Çalışma Süresi	N	%
1-3 yıl	420	56.0
4-6 yıl	150	20.0
7-9 yıl	87	11.6
10 ve daha fazla yıl	93	12.4
Toplam	750	100

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %56’sı (1-3) yıl, %20’si (4-6) yıl, %11.6’sı (7-9) yıl ve %12.4’ü ise 10 ve daha fazla yıldan beri buldukları okullarda görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun görev yaptığı okulda (1-3) yıl çalıştıkları görülmektedir.

3.2.1.7. Deneklerin okuldaki görevlerine göre dağılımı

Deneklerin okuldaki görevleri ile ilgili istatistiki bilgiler aşağıda Tablo 3.8’de yer almaktadır.

Tablo 3.8. Deneklerin okuldaki görevlerine göre dağılımı

Okuldaki Görev	N	%
Sınıf Öğretmeni	500	66.7
Branş Öğretmeni	250	33.3
Toplam	750	100

Tablo 3.8’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %66.7’si sınıf öğretmeni, %33.3’ü branş öğretmeni olarak görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun sınıf öğretmeni olduğu görülmektedir.

3.3. VERİLERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırma anketi üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde deneklerin betimsel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, en son mezun oldukları okul, okuldaki çalışma süresi ve görev türünü içeren 7 soru yer almaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okuldaki örgütsel iklimi belirlemek amacıyla 32 soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla 19 soru yer almaktadır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARACININ GELİŞTİRİLMESİ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI

Veri toplama aracı olarak kullanılan araştırma anketinin “örgüt iklimi” ve “iş doyumunu” bölümlerinde yapılan çalışmalar birbirinden bağımsız olduğu için ayrı ayrı anlatılması uygun olacaktır.

3.4.1. Örgüt İklimi Anketi ile İlgili İstatistik Çalışmalar

Anket geliştirme çalışmaları sırasında öncelikle araştırma konusu ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklar incelenmiştir. Bu alanda, Bilir (2005) ve Özdemir (2006)'in araştırmalarında kullanılan anketlerin araştırma konusu ile ilgili olduğu belirlenmiştir.

Veri toplama aracı geliştirilirken konuyla ilgili alan yazın taranmış, Bilir (2005) ve Özdemir (2006)'in araştırmalarında kullanılan anket formları incelenmiş ve anket formlarındaki maddeler okullardaki örgüt iklimine uygun olarak değiştirilip soru maddesi havuzu oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılacak anket formu taslağı hazırlanırken yazım ve imla kuralları açısından 3 Türkçe öğretmenin görüşleri alınıp gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Anket formu taslağı hazırlandıktan sonra ölçeğin yüzey geçerliği açısından 3 okulda 20 öğretmene dağıtılmış ve sonrasında görüşmeler yapılmıştır. Alınan bu öneriler doğrultusunda anket formu taslağından bazı maddelerin çıkarılmasına bazılarının da ifade yönünden değiştirilmesine karar verilmiştir.

Hazırlanan ölçek alanda görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine sunulmuş ve öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son şekli verilmiştir. Böylece ölçme aracının kapsam geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Özdemir (2006)'in “örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi” konulu araştırmasında örgüt iklimini en çok etkileyen faktörlerin örgüt yapısı, örgütsel

iletişim, örgütsel amaçlar ve liderlik tipi olduğu bulunmuştur. Ayrıca yapılan literatür taramasında da bu dört faktörün örgüt iklimini daha çok etkilediği göze çarpmaktadır. Bu noktalardan yola çıkarak araştırmada örgüt iklimini etkileyen liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlar ele alınarak diğer faktörlere değinilmemiştir.

3.4.1.1. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması

Yüzey ve kapsam geçerliği sağlanan ve 46 maddeden oluşan denemelik anketin geçerlik ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla, 3 ilköğretim okulunda görev yapan 45 öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programında geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılarak yorumlanmıştır.

Yapılan analizler sonucu denemelik ankette yer alan soruların madde-toplam korelasyonu yapılmıştır. Madde-toplam korelasyonu, test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Madde toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve iç tutarlığının yüksek olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2003:165). Tezbaşaran (1996:29)'a göre ise maddelerin birbirleriyle ve ölçek puanlarıyla yüksek korelasyonlara sahip olmaları aynı boyutta ölçme yaptıklarının bir göstergesidir. Bunun için denemelik ankette yer alan sorulardan madde-toplam korelasyonu negatif olanlar anketten çıkarılmıştır. Bu maddeler çıkartıldıktan sonra, kalan maddelere tekrar madde-toplam korelasyonu yapıldığında pozitif ve yüksek çıktığı görülmüştür. Böylece kalan 32 maddenin iç tutarlığının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kalan 32 maddenin, maddeler arasındaki tutarlığın, benzeşikliğinin ölçüsü olan Cronbach α katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre aracın güvenilirlik katsayısı Cronbach α değeri .96 olarak belirlenmiştir. Bu değer denemelik anketin güvenilirlik düzeyinin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğini ölçmek ve alt ölçeklerini belirlemek amacıyla principal faktör tekniği ile varimax rotasyonu kullanılarak faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi, birden fazla değişkene bağlı bir değişkeni açıklamakta katkısı olan bağımsız değişkenlerin (faktörlerin) sayısını ve bu bağımlı değişkenin faktör yüklerini bulmada başvurulan bir yöntemdir. Bu yöntemle bir ölçeğin temelinde var olan ya da bir ölçeği oluşturan faktörler ve faktörler içinde yer alan maddeler belirlenebilir (Gömleksiz, 1996:109). Ancak faktör analizi tüm veri yapılarında uygun

olmayabilir. Veriler faktör analizi uygunluğu için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının .60'dan yüksek, Bartlett's Sphericity (BS) Testi'nin ise ($<.05$) düzeyinde anlamlı çıkması gerekir (Büyüköztürk, 2003:120).

Yapılan incelemeler sonunda ölçeğin KMO katsayısı .43 çıkmasına rağmen, BS testi .00 anlamlı çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde 32 maddenin faktör yükleri incelenmiş ve faktör yükleri .40 ve .40 dan büyük olan maddeler dört faktör altında toplanmıştır.

Ayrıca madde analiz kapsamında kullanılan bir başka yol, testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27 - üst %27'lik grupların, madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmasıdır. Gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlığının bir göstergesi olarak değerlendirilir. Buna göre ($>.05$) düzeyinde anlamlı çıkması gerekir. Yapılan incelemeler sonunda alt-üst gruplar t değeri .09 düzeyinde anlamlı çıkmıştır.

Faktör analizi ve güvenilirlik çalışmalarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda geliştirilen bu ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik koşulunu sağladığı sonucuna varılmıştır. Buna göre “örgüt iklimi ölçeği” 4 faktöre ait 32 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin dağılımı şu şekildedir:

1. **Liderlik Tipi** : 3, 5, 9, 10, 11, 12, 21, 22, 23, 24, 25 ve 27. maddeler
2. **Örgüt Yapısı** : 4, 18, 19, 20, 26, 28, 29 ve 32. maddeler
3. **Örgütsel İletişim** : 7, 8, 15, 17, 30 ve 31. maddeler
4. **Örgütsel Amaçlar** : 1, 2, 6, 13, 14 ve 16. maddeler

3.4.2. İş Doyumu Anketi İle İlgili İstatistik Çalışmalar

Anket geliştirme çalışmaları sırasında öncelikle araştırma konusu ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklar taranmış, yabancı dilde olan ilgili kaynaklar Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu alanda, Tunacan (2005) ve Doğan (2005)'in araştırmalarında kullanılan anketlerin ve “Minnesota İş Doyumu Anketi” nin araştırma konusu ile ilgili olduğu belirlenmiştir. Çalışma, ilköğretim okullardaki öğretmenlerle ilgili olduğu için “Minnesota İş Doyumu Anketi” ile Tunacan (2005) ve Doğan (2005)'in araştırmalarında kullanılan anket formlarındaki maddelerin ifadeleri değiştirilmiş ve iş doyumunu etkileyen faktörlerde göz önünde bulundurularak cümle havuzu oluşturulmuştur.

Bu şekilde 20 sorudan oluşan iş doyumunu anket taslağı hazırlanmıştır. Yazım ve imla kuralları açısından 3 Türkçe öğretmenin görüşleri alınmıştır. Anket formu taslağı ölçeğin yüzey geçerliği açısından 3 okulda 20 öğretmene dağıtılmış ve sonrasında görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler sonunda anket formundaki bazı ifadelerin değiştirilmesine ve bazı maddelerinde çıkarılmasına karar verilmiştir.

Hazırlanan ölçek alanda görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine sunulmuş ve öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak ankete son şekli verilmiştir. Böylece ölçme aracının kapsam geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır.

3.4.2.1. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması

Yüzey ve kapsam geçerliği sağlanan ve 20 maddeden oluşan denemelik anketin geçerlik ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla 3 ilköğretim okulunda görev yapan 45 öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS istatistik programında geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılarak yorumlanmıştır.

Yapılan analizler sonucu denemelik ankette yer alan soruların madde-toplam korelasyonu yapılmıştır. Buna göre denemelik ankette yer alan sorulardan sadece 1 sorunun madde toplam korelasyonu negatif çıkmıştır. Bu soru çıkartılıp tekrar madde toplam korelasyonu yapıldığında pozitif ve yüksek çıktığı görülmüştür. Böylece kalan 19 maddenin iç tutarlığının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kalan 19 maddenin, maddeler arasındaki tutarlığın, benzeşikliğin ölçüsü olan Cronbach α katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre aracın güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu değer anketin güvenilirlik düzeyinin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliğini ölçmek ve alt ölçeklerini belirlemek amacıyla principal faktör tekniği ile varimax rotasyonu kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Ancak faktör analizi tüm veri yapılarında uygun olmayabilir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO katsayısı ve BS testi değerleri incelenmiştir. Buna göre ölçeğin KMO katsayısı .77 ve BS testi ise .00 anlamlı çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde 19 maddenin faktör yükleri incelenmiş ve faktör yükleri .40'dan büyük olanların 3 faktör altında toplandığı görülmüştür.

Ayrıca madde analiz kapsamında kullanılan bir başka yol, testin toplam puanlarına göre oluşturulan alt %27- üst %27 lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmasıdır. Gruplar arasında istendik yönde gözlenen farkların anlamlı çıkması, testin iç tutarlığının bir göstergesi

olarak değerlendirilir. Buna göre ($>.05$) düzeyinde anlamlı çıkması gerekir. Yapılan incelemeler sonunda alt-üst gruplar t değeri $.07$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır.

Faktör analizi ve güvenirlik çalışmalarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda geliştirilen bu ölçeğin geçerlik ve güvenirlik koşulunu sağladığı sonucuna varılmıştır. Buna göre iş doyumu ölçeği 3 faktöre ait 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin dağılımı şu şekildedir:

1. **Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm** : 1, 2, 3, 4, 5, 7, 12, 15, 17
2. **Bireysel Faktörler** : 9, 10, 11, 13, 18, 19
3. **Örgütsel İletişim** : 6, 8, 14,16

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu taslağı denemelik olarak uygulanmış, alınan geri bildirim ve uzman görüşlerine göre kapsam ve yüzey geçerliği sağlanarak ankete son şekli verilmiştir. Uygulama anketi örnekleme alınan Gaziantep ili Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli merkez ilçelerine bağlı 37 ilköğretim okulunda görev yapan 750 öğretmene uygulanmıştır. Uygulamaya başlamadan önce anketi cevaplama oranının yüksek olması için okul müdürleri ile görüşme yapılmış, araştırmanın amacı hakkında bilgiler verilerek okul müdürlerinden yardım istenmiştir. Bazı okul müdürleri bu konuyla ilgili bir müdür yardımcısı veya rehber öğretmen görevlendirerek yardımcı olmuşlardır. Anket formları rastlantısal olarak seçilen okullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurularak çoğaltılmış ve bizzat araştırmacı tarafından dağıtılarak, doldurulan anketler tekrar araştırmacı tarafından toplanmıştır. Anketi doldururken öğretmenlerin ilgili olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenler soruların çok iyi hazırlandığını vurgulamışlardır. Hatta birçok okul müdürü okullarındaki örgüt iklimini ve iş doyumunu merak ettiklerini ve sonuçlarını bilmek istediklerini beyan etmişlerdir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMU

Dört boyuttan oluşan “Örgüt İklimi Ölçeği” ile üç boyuttan oluşan “İş Doyumu Ölçeği”nden elde edilen ham veriler bilgisayara kaydedilmiştir. İstatistik işlemlerin yapılabilmesi için anketin ikinci bölümünde yer alan maddelere Likert Tipi beşli dereceleme ölçeğine göre; “Hiç Katılmıyorum” seçeneği için (1), “Çok Az Katılıyorum” seçeneği için (2), “Orta Düzeyde Katılıyorum” seçeneği için (3), “Katılıyorum” seçeneği için (4), “Tamamen Katılıyorum” seçeneği için (5) puan

verilmiştir. Böylelikle deneklerin anket sorularına verdikleri cevapların sayısal değerleri elde edilmiştir. Bu dereceleme ölçeğinde 1-5 arası beş eşit parçaya bölünerek elde edilen değerler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Örgüt iklimi anketinde yer alan beşli dereceleme ölçeğinin sayısal değerleri

Derece	Seçenekler	Sınırlar
1	Hiç Katılmıyorum	1.00 - 1.79
2	Çok Az Katılıyorum	1.80 - 2.59
3	Orta Düzeyde Katılıyorum	2.60 - 3.39
4	Katılıyorum	3.40 - 4.19
5	Tamamen Katılıyorum	4.20 - 5.00

Anketin üçüncü bölümünde yer alan maddelere Likert Tipi beşli dereceleme ölçeğine göre; “Çok Yetersiz” seçeneği için (1), “Yetersiz” seçeneği için (2), “Normal” seçeneği için (3), “İyi” seçeneği için (4), “Çok İyi” seçeneği için (5) puan verilmiştir. Böylelikle deneklerin anket sorularına verdikleri cevapların sayısal değerleri elde edilmiştir. Bu dereceleme ölçeğinde 1-5 arası beş eşit parçaya bölünerek elde edilen değerler aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.10. İş doyumu anketinde yer alan beşli dereceleme ölçeğinin sayısal değerleri

Derece	Seçenekler	Sınırlar
1	Çok Yetersiz	1.00 - 1.79
2	Yetersiz	1.80 - 2.59
3	Normal	2.60 - 3.39
4	İyi	3.40 - 4.19
5	Çok İyi	4.20 - 5.00

İstatistiksel çalışmalarda pek çok analizi uygulayabilmek için verilerin dağılımının normal ya da normale yakın olması gerekmektedir. Normal dağılım sürekli ve simetrik bir dağılımdır. Verilerin normalden uzak olması analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına ve dolayısıyla yapılan yorumların yanlış olmasına sebep olur. Verilerin dağılımını görebilmek için genellikle histogram, saplı kutu grafiği, detrended normallik grafiği ve dal yaprak gibi görsel amaçlı grafikler

kullanılır (Kalaycı, 2008:3-6). Bu amaçla analizlerden önce verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını görmek için histogram grafiği çizilmiştir. Grafik sonuçlarına göre hem örgütsel iklim hem de iş doyumuna ait verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür (bkz. EK 3). Verilerin normal dağılıma uygunluğu belirlendikten sonra parametrik hipotez testleri (t-testi, ANOVA) yapılmıştır.

SPSS paket programından yararlanarak yapılan analizlerde ölçeklerde yer alan her bir maddenin ayrı ayrı aritmetik ortalaması, standart sapması ve betimsel değişkenlerin dağılımını bulmak için frekans analizi yapılmıştır. Bulunan ortalama değerler arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun için iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek amacıyla (cinsiyet, medeni durum ve görev türü değişkenleri için) “t testi” yapılmıştır. İlişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek için ise (yaş, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, en son mezun olduğu okul değişkenleri için) “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olma durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki “pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı” ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen istatistiksel veriler yorumlanarak alt problemler cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Veri çözümlemesi öncelikle her bir madde bağlamında daha sonra tüm ölçek bağlamında yapılmıştır. Sonuçlar tüm ölçek veya her bir madde esas alınarak verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Bu amaçla araştırmaya katılan öğretmenlerin “İş Doyumu Ölçeği” ile “İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Ölçeği”nde her bir alt ölçekteki maddelere verilen cevapların frekansları tablolar halinde verilmiştir. Öğretmenlerin “İş Doyumu Ölçeği” ile “İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi Ölçeği”nde her bir alt ölçekteki maddelere verilen cevapların aritmetik ortalama puanları (\bar{X}), ortalama puana karşılık gelen algı düzeyi ve standart sapma (SS) değerleri de tablolar halinde gösterilmiştir. İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki “pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı” ile bulunmaya çalışılmış ve sonuçlar tabloda gösterilmiştir. Diğer yandan bağımsız değişkenler (cinsiyet, yaş, en son mezun olduğu okul, medeni durum, mesleki kıdem, görev yaptıkları okuldaki kıdem ve görev türü) açısından deneklerin değerlendirmeleri incelenmiş gruplar arasındaki farklılık grup sayısının iki olması durumunda “t-testi”, grup sayısının ikiden fazla olması durumunda ise “tek yönlü varyans analizi” yapılarak sonuçlar tablolar halinde verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olma durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” sonuçları tablolarda gösterilmiştir.

4.1. ALT PROBLEMLERE AİT BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, görev yaptıkları okullardaki örgüt iklimini (liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlar) etkileyen faktörlere ilişkin algıları ile iş doyumlarına (örgütsel iklim, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ile örgütsel iletişim) etki eden faktörler arasındaki ilişki pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi ile saptanmaya çalışılmıştır. Pearson r'si ile ilgili elde edilen bulgular Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörler ile iş doyumunu etkileyen faktörler arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	ÖRGÜT İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER			
	Liderlik Tipi	Örgüt Yapısı	Örgütsel İletişim	Örgütsel Amaçlar
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	0.64	0.66	0.56	0.60
Bireysel Faktörler	0.66	0.70	0.59	0.67
Örgütsel İletişim	0.69	0.70	0.64	0.56

Tablo 4.1'de görüldüğü gibi öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlerden “liderlik tipi” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında ($r=0.64$), “bireysel faktörler” arasında ($r=0.66$) ve “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.69$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Örgüt iklimini etkileyen faktörlerden liderlik tipine ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “örgütsel iletişim” arasında, en düşük korelasyon ise “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında görülmektedir. Bu durumda okul müdürlerinin sahip olduğu “liderlik tipi”nin örgütsel iletişim üzerinde etkisinin fazla olduğu söylenebilir.

Böylelikle öğretmenlerin iş doyumunun artmasının veya azalmasının liderlik tipine göre değiştiği düşünülebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlerden “örgüt yapısı” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında ($r=0.66$), “bireysel faktörler” arasında ($r=0.70$) ve “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.70$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgüt yapısına ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “bireysel faktörler” ve “örgütsel iletişim” arasında, en düşük korelasyon ise “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında görülmektedir. Bu durumda okulların “örgüt yapısı”, bireysel faktörleri ve örgütsel iletişimi etkilemektedir. Dolayısıyla örgüt yapısının öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlerden “örgütsel iletişim” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında ($r=0.56$), “bireysel faktörler” arasında ($r=0.59$) ve “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.64$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgütsel iletişime ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “örgütsel iletişim” arasında, en düşük korelasyon ise “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında görülmektedir. Bu durumda okullardaki örgütsel iletişim arttıkça öğretmenlerin iş doyumunun artacağı söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlerden “örgütsel amaçlar” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında ($r=0.60$), “bireysel faktörler” arasında ($r=0.67$) ve “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.56$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgütsel amaçlara ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “bireysel faktörler” arasında, en düşük korelasyon ise “örgütsel iletişim” arasında görülmektedir. Bu durumda okulun örgütsel amacı öğretmenlerin bireysel faktörlerini etkilemektedir. Böylelikle okulun amaçları öğretmenlerin bireysel amaçları ile örtüştüğünde iş doyumunun artacağı düşünülebilir.

Okul ikliminde okul müdürlerinin liderlik özelliği (katı, demokratik vs.) okuldaki örgütsel iletişimi etkilemekte ve dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Ayrıca okulların genel örgüt yapısı düşünüldüğünde bunun yatay ya

da dikey olması öğretmenlerin bireysel olarak okuldan beklentilerini ve örgüt içindeki iletişimi etkilediği için iş doyumlarını da etkilediği yüksek korelasyon ile saptanmıştır. Diğer taraftan okulun amaçlarının ne olduğunun bilinmesi özellikle öğretmenlerin bireysel düşüncelerini ve beklentilerini etkilemektedir. Böylelikle okulun amaçları öğretmenlerin bireysel amaçları ile örtüştüğünde iş doyumunun artacağı görülmüştür. Okul içindeki iletişimin de öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.

Tablo 4.1'deki değerler incelendiğinde genel olarak örgüt iklimini etkileyen faktörler ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgütsel iletişim” arasında yüksek korelasyonlar, “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” arasında düşük korelasyonlar elde edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki iklimden, çalışma koşullarından memnun olmadıklarını ve okullarının sosyal görünümü ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olduklarından kaynaklanabilir. Ayrıca öğretmenlerin, çalıştıkları okullarda iş arkadaşları ve yöneticileri (müdür, müdür yardımcısı) ile iyi bir iletişim kurdukları da düşünülebilir.

Okullardaki örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki ayrıntılı olarak yukarıda ele alınmıştır. Okullarda örgüt iklimi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin genel görünümü ise Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin genel görünümü

		ÖRGÜT İKLİMİ	İŞ DOYUMU
ÖRGÜT İKLİMİ	Pearson Korelasyon Katsayısı “r”	1.00	.69
	P (Anlamlılık)	-	.00
	N	750	750
İŞ DOYUMU	Pearson Korelasyon Katsayısı “r”	.69	1.00
	P (Anlamlılık)	.00	-
	N	750	750

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi okulların örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif, anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları olumlu oldukça iş doyumları da aynı oranda artacaktır.

4.1.2. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel iklimi etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, en son mezun olduğu okula, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki kıdemine ve görevine göre farklılık göstermekte midir? alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümler örgüt iklimini etkileyen her bir faktöre göre analiz edilerek sunulmuştur.

Deneklerin cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iklime ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Liderlik Tipi	Bay	354	44.57	10.40	4.62	0.46	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	45.11	9.66			
Örgüt Yapısı	Bay	354	30.80	5.86	0.02	0.58	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	31.04	6.03			
Örgütsel İletişim	Bay	354	21.71	5.40	0.11	0.64	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	21.55	4.54			
Örgütsel Amaçlar	Bay	354	24.24	4.01	1.89	0.31	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	23.95	3.81			

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.31 ile 0.64 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin görev değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iklime ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki görevlerine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	Görev	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Liderlik Tipi	Sınıf Öğretmeni	500	44.53	10.29	3.42	0.27	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	45.39	9.42			
Örgüt Yapısı	Sınıf Öğretmeni	500	30.89	6.07	1.77	0.89	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	30.95	5.70			
Örgütsel İletişim	Sınıf Öğretmeni	500	21.59	5.28	3.44	0.78	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	21.69	4.28			
Örgütsel Amaçlar	Sınıf Öğretmeni	500	24.08	3.97	0.34	0.98	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	24.09	3.79			

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.27 ile 0.98 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları görev değişkenine göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iklimine ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. İlköğretim okulu öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Liderlik Tipi	Evli	606	44.99	9.84	1.57	0.46	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	44.31	10.73			
Örgüt Yapısı	Evli	606	31.07	5.96	0.07	0.15	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	30.29	5.88			
Örgütsel İletişim	Evli	606	21.71	5.03	0.09	0.30	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	21.25	4.63			
Örgütsel Amaçlar	Evli	606	24.12	3.92	0.94	0.63	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	23.95	3.85			

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.15 ile 0.63 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları medeni durumlarına göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel iklime ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşlarına göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

ÖRGÜT İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi	LSD (Anlamlı farkın gözleendiği alt gruplar)
Liderlik Tipi	21-30	249	44.04	9.12	2.21	0.08	Anlamlı fark yok $p > .05$	-
	31-40	344	44.65	10.73				
	41-50	122	46.20	9.90				
	51+	35	47.64	8.56				
Örgüt Yapısı	21-30	249	30.25	5.70	4.95	0.00	Anlamlı $p < .05$	51+ 41-50
	31-40	344	30.79	6.23				51+
	41-50	122	31.79	5.78				21-30
	51+	35	33.94	4.11				21-30 31-40
Örgütsel İletişim	21-30	249	20.91	4.13	4.66	0.00	Anlamlı $p < .05$	51+ 41-50
	31-40	344	21.66	5.58				51+
	41-50	122	22.40	4.63				21-30
	51+	35	23.64	4.03				21-30 31-40
Örgütsel Amaçlar	21-30	249	23.62	3.64	3.49	0.01	Anlamlı $p < .05$	41-50 51+
	31-40	344	24.07	4.10				-
	41-50	122	24.68	4.00				21-30
	51+	35	25.44	2.91				21-30

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri liderlik tipi için 0.08, örgüt yapısı için 0.00, örgütsel iletişim için 0.00 ve örgütsel amaçlar için 0.01 çıkmıştır. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden liderlik tipine ilişkin algıları yaş değişkenine ($p > 0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermemekte** iken örgüt yapısına, örgütsel iletişime ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları yaş değişkenine ($p < 0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermektedir**. Hangi grupların arasında anlamlı düzeyde fark olduğunu belirlemek amacıyla örgüt iklimini etkileyen faktörlere göre LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6'daki sonuçlardan anlaşıldığı gibi örgüt yapısına ve örgütsel iletişime ilişkin 21-30 ve 31-40 yaş grubunun 51 ve üzeri yaş grubu, 41-50 yaş grubunun ise 21-30 yaş grubu ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel amaçlara ilişkin ise 41-50 ve 50 ve üzeri yaş grubunun 21-30 yaş grubu ile aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum 41-50 yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grubunun mesleki kıdemlerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olmasından dolayı örgütten beklentilerinin azaldığı düşünülebilir. Böylelikle örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgüt yapısını, örgütsel iletişimi ve örgütsel amaçları yeterli görmüş olabilirler.

Deneklerin okuldaki kıdem değişkeni ile örgüt iklimini etkileyen faktörlerden liderlik tipine, örgüt yapısına, örgütsel iletişime ve örgütsel amaçlara ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

ÖRGÜT İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Okuldaki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Liderlik Tipi	1-3	420	44.70	10.07	1.17	0.31	Anlamlı fark yok p> .05
	4-6	150	44.37	9.74			
	7-9	87	44.61	10.87			
	10 ve üzeri	93	46.67	9.36			
Örgüt Yapısı	1-3	420	30.71	5.81	2.05	0.10	Anlamlı fark yok p> .05
	4-6	150	30.82	6.02			
	7-9	87	30.66	6.73			
	10 ve üzeri	93	32.36	5.58			
Örgütsel İletişim	1-3	420	21.39	5.20	1.13	0.33	Anlamlı fark yok p> .05
	4-6	150	21.72	4.41			
	7-9	87	21.77	5.06			
	10 ve üzeri	93	22.42	4.54			
Örgütsel Amaçlar	1-3	420	23.96	3.68	1.66	0.17	Anlamlı fark yok p> .05
	4-6	150	24.02	4.12			
	7-9	87	23.95	4.81			
	10 ve üzeri	93	24.94	3.59			

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi okuldaki kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri liderlik tipi için 0.31, örgüt yapısı için 0.10, örgütsel iletişim için 0.33 ve örgütsel amaçlar için 0.17 çıkmaktadır. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden liderlik tipine, örgütsel iletişime, örgüt yapısına ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları okuldaki kıdem değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin mezun oldukları okul değişkeni ile örgüt iklimini etkileyen faktörlerden liderlik tipine, örgüt yapısına, örgütsel iletişime ve örgütsel amaçlara ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mezun oldukları okul değişkenine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

ÖRGÜT İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Mezun Oldukları Okul	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Liderlik Tipi	Eğitim Fak.	393	44.27	10.04	1.09	0.36	Anlamlı fark yok p> .05
	Fen-Edebiyat Fak.	112	44.56	9.26			
	Lisans Tamamlama	50	45.48	10.93			
	Eğitim Ens.	68	46.73	9.39			
	Yüksek Öğrt Okulu	17	42.37	12.01			
	Lisan üstü	26	46.84	8.22			
	Diğer	84	45.73	10.93			
Örgüt Yapısı	Eğitim Fak.	393	30.54	5.86	1.62	0.13	Anlamlı fark yok p> .05
	Fen-Edebiyat Fak.	112	30.45	6.20			
	Lisans Tamamlama	50	31.24	6.84			
	Eğitim Ens.	68	32.40	5.33			
	Yüksek Öğrt Okulu	17	29.81	8.01			
	Lisan üstü	26	32.32	4.46			
	Diğer	84	31.65	5.77			
Örgütsel İletişim	Eğitim Fak.	393	21.33	5.38	1.31	0.24	Anlamlı fark yok p> .05
	Fen-Edebiyat Fak.	112	21.16	4.17			
	Lisans Tamamlama	50	22.24	4.87			
	Eğitim Ens.	68	22.70	4.47			
	Yüksek Öğrt Okulu	17	21.31	5.86			
	Lisan üstü	26	21.56	3.90			
	Diğer	84	22.31	4.27			
Örgütsel Amaçlar	Eğitim Fak.	393	23.79	3.90	0.88	0.50	Anlamlı fark yok p> .05
	Fen-Edebiyat Fak.	112	24.26	3.82			
	Lisans Tamamlama	50	24.28	4.25			
	Eğitim Ens.	68	24.67	4.10			
	Yüksek Öğrt Okulu	17	24.25	4.38			
	Lisan üstü	26	24.28	2.93			
	Diğer	84	24.55	3.86			

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi mezun olunan okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri liderlik tipi için 0.36, örgüt yapısı için 0.13, örgütsel iletişim

için 0.24 ve örgütsel amaçlar için 0.50 çıkmıştır. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlere ilişkin algıları mezun oldukları okul değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemektedir**.

Deneklerin mesleki kıdem değişkeni ile örgüt iklimini etkileyen faktörlerden liderlik tipine, örgüt yapısına, örgütsel iletişime ve örgütsel amaçlara ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre “örgüt iklimini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

ÖRGÜT İKLİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi	LSD (Anlamli farkın gözlemlendiği alt gruplar)
Liderlik Tipi	1-5	149	45.02	9.38	3.33	0.01	Anlamli $p< .05$	16+
	6-10	267	43.83	10.32				16+
	11-15	166	44.41	10.16				16+
	16 +	168	46.87	9.73				1-5 6-10 11-15
Örgüt Yapısı	1-5	149	30.37	6.01	4.42	0.00	Anlamli $p< .05$	16+
	6-10	267	30.46	5.80				16+
	11-15	166	30.75	6.15				16+
	16 +	168	32.38	5.76				1-5 6-10 11-15
Örgütsel İletişim	1-5	149	20.95	4.57	5.18	0.00	Anlamli $p< .05$	16+
	6-10	267	21.32	5.45				16+
	11-15	166	21.44	4.68				16+
	16 +	168	22.92	4.54				1-5 6-10 11-15
Örgütsel Amaçlar	1-5	149	23.69	3.95	6.65	0.00	Anlamli $p< .05$	16+
	6-10	267	23.59	3.96				16+
	11-15	166	24.13	3.94				16+
	16 +	168	25.21	3.56				1-5 6-10 11-15

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi mesleki kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimini etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri liderlik tipi için 0.01, örgüt yapısı için 0.00, örgütsel iletişim için 0.00 ve örgütsel amaçlar için 0.00 çıkmıştır. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel iklimi etkileyen faktörlere ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine ($p < 0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermektedir**. Hangi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9’daki LSD testi sonuçlarına göre 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algılamalarının ortalama puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu durum 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğerlerine göre mesleki tecrübelerinin fazla olmasından dolayı örgüt iklimini etkileyen faktörleri daha iyi ayırt edebildiklerinden kaynaklanabilir. Ayrıca 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip olan öğretmenlere göre okuldaki liderlik tipini, örgüt yapısını, örgütsel amaçları ve örgütsel iletişimi tam olarak benimsedikleri için bu faktörlerden memnun oldukları sonucu da çıkarılabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okulun örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleriyle ilgili frekans tablosu incelendiğinde (bkz. EK 4) örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgütsel amaçları diğerlerine göre daha yeterli gördükleri belirlenmiştir. Bu durum okulun amaçlarının açık ve net olarak öğretmenler tarafından bilindiğinden ve öğretmenlerin bu amaçlar doğrultusunda hareket ettiğinden kaynaklanabilir. Buna karşılık öğretmenlerin örgütsel iklimi etkileyen faktörlerden örgütsel iletişimi diğer faktörlere göre daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir. Bu durum okulda öğretmenlerin yöneticileri ve arkadaşları ile iletişimlerinin zayıf olmasından kaynaklanabilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, en son mezun olduğu okula, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki kıdemine ve görevine göre farklılık göstermekte midir? alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel

çözümlemeler iş doyumunu etkileyen her bir faktöre göre analiz edilerek sunulmuştur.

Deneklerin cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları örgüt iklimini etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. İlköğretim okulu öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	Bay	354	32.26	6.47	0.00	0.99	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	32.27	6.91			
Bireysel Faktörler	Bay	354	22.79	4.46	0.29	0.14	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	23.26	4.41			
Örgütsel İletişim	Bay	354	14.29	3.46	0.42	0.72	Anlamlı fark yok p> .05
	Bayan	396	14.38	3.55			

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.14 ile 0.99 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişime ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin görev değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki görevlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Görev	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	Sınıf Öğretmeni	500	32.17	6.34	3.17	0.65	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	32.40	7.40			
Bireysel Faktörler	Sınıf Öğretmeni	500	23.00	4.32	1.21	0.86	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	23.06	4.67			
Örgütsel İletişim	Sınıf Öğretmeni	500	14.32	3.54	0.00	0.82	Anlamlı fark yok p> .05
	Branş Öğretmeni	250	14.38	3.47			

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.65 ile 0.86 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişime ilişkin algıları görev değişkenine göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12. İlköğretim okulu öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	Evli	606	32.41	6.41	0.70	0.40	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	31.49	7.76			
Bireysel Faktörler	Evli	606	23.21	4.35	0.50	0.47	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	22.25	4.73			
Örgütsel İletişim	Evli	606	14.48	3.47	0.31	0.57	Anlamlı fark yok p> .05
	Bekar	144	13.69	3.61			

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.40 ile 0.57 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişime ilişkin algıları medeni durum değişkenine göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Deneklerin yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 4.13’de gösterilmiştir.

Tablo 4.13. İlköğretim okulu öğretmenlerinin yaşlarına göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi	LSD (Anlamlı farkın gözlemlendiği alt gruplar)
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	21-30	249	30.80	6.30	11.24	0.00	Anlamlı p< .05	41-50
	31-40	344	32.23	7.13				51+
	41-50	122	34.33	5.85				41-50
	51+	35	35.73	4.81				51+
Bireysel Faktörler	21-30	249	22.13	4.61	8.95	0.00	Anlamlı p< .05	21-30
	31-40	344	23.07	4.37				31-40
	41-50	122	24.32	4.04				41-50
	51+	35	24.85	3.65				51+
Örgütsel İletişim	21-30	249	13.83	3.15	9.13	0.00	Anlamlı p< .05	21-30
	31-40	344	14.14	3.85				31-40
	41-50	122	15.42	3.06				41-50
	51+	35	16.14	2.64				51+

Tablo 4.13’de görüldüğü gibi yaş değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişim için 0.00 çıkmıştır. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları yaş değişkenine (p<0.05) göre **anlamlı bir farklılık göstermektedir**. Hangi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.13’de gösterilmiştir.

Tablo 4.13’de görüldüğü gibi 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının 41-50 ve 51+ üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durum 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının diğer yaş gruplarına göre yaşları gereği hayattan ve işlerinden beklentileri daha fazla olduğundan, okuldaki mevcut durumu olduğu gibi kabul etmeyerek iş doyumunu etkileyen faktörleri yeterli görmediklerinden kaynaklanabilir.

Deneklerin okuldaki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans

analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 4.14’de gösterilmiştir.

Tablo 4.14. İlköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki kıdemlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Okuldaki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi	LSD (Anlamlı farkın gözleendiği alt gruplar)
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	1-3	420	32.02	6.65	2.10	0.09	Anlamlı fark yok p> .05	-
	4-6	150	32.10	6.42				
	7-9	87	31.94	8.35				
	10 +	93	33.90	5.47				
Bireysel Faktörler	1-3	420	22.89	4.28	5.21	0.00	Anlamlı p< .05	10+
	4-6	150	22.70	4.24				10+
	7-9	87	22.56	5.77				10+
	10 +	93	24.71	3.71				1-3 4-6 7-9
Örgütsel İletişim	1-3	420	14.12	3.44	3.82	0.01	Anlamlı p< .05	10+
	4-6	150	14.20	3.43				10+
	7-9	87	14.46	4.09				-
	10 +	93	15.46	3.17				1-3 4-6

Tablo 4.14’de görüldüğü gibi okuldaki kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm için 0.09 çıkmıştır. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin algıları okuldaki kıdem değişkenine (p> .05) göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir**. Buna karşılık ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörlere ve örgütsel iletişime ilişkin algıları okuldaki kıdem değişkenine (p<0.05) göre **anlamlı bir farklılık göstermektedir**. Hangi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.14’de gösterilmiştir.

Tablo 4.14 incelendiğinde örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm ile okuldaki kıdem arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu karşılık bireysel faktörler ve örgütsel iletişim ile okuldaki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlere ilişkin 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 7-9 yıl ile okulda 10 ve daha üzeri yıl çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. Bu farklılık 10 ve üzeri yıl aynı okulda çalışanların daha az yıl çalışanlara göre bireysel beklentileri okul tarafından karşılandığından beklentilerinin daha az olması ve artık doyuma ulaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel iletişime ilişkin ise okulda 1-3 yıl ve 4-6 yıl çalışanlar ile 10 ve üzeri yıl çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olması, 10 ve üzeri yıl çalışanların uzun süre okulda çalışmalarından dolayı bu öğretmenlerin yöneticileri ve arkadaşları ile ilişkilerinin daha samimi olmasından kaynaklanabilir.

Deneklerin mezun oldukları okul değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.15. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mezun oldukları okul değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Mezun Oldukları Okul	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi	LSD (Anlamlı farkın gözleendiği alt gruplar)
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	Eğitim Fak.	393	31.74	6.88	3.71	0.00	Anlamlı p< .05	Eğitim Ens. Fen-Edebiyat Fak. Diğer
	Fen-Edebiyat Fak.	112	31.16	7.18				Eğitim Fak.
	Lisans Tamamlama	50	32.88	6.37				-
	Eğitim Ens.	68	35.23	5.25				Eğitim Fak.
	Yüksek Öğrt. Okulu	17	34.62	6.89				-
	Lisan üstü	26	32.36	5.06				-
	Diğer	84	32.98	6.32				Eğitim Fak.
Bireysel Faktörler	Eğitim Fak.	393	22.77	4.38	2.35	0.02	Anlamlı p< .05	Eğitim Ens. Fen-Edebiyat Fak.
	Fen-Edebiyat Fak.	112	22.36	4.84				Eğitim Fak.
	Lisans Tamamlama	50	23.56	4.35				-
	Eğitim Ens.	68	24.47	3.92				Eğitim Fak.
	Yüksek Öğrt. Okulu	17	24.62	3.84				-
	Lisan üstü	26	23.28	4.01				-
	Diğer	84	23.31	4.65				-
Örgütsel İletişim	Eğitim Fak.	393	14.03	3.51	2.80	0.01	Anlamlı p< .05	Eğitim Ens. Fen-Edebiyat Fak. Diğer
	Fen-Edebiyat Fak.	112	13.89	3.63				Eğitim Fak.
	Lisans Tamamlama	50	14.86	3.35				-
	Eğitim Ens.	68	15.58	3.27				Eğitim Fak.
	Yüksek Öğrt. Okulu	17	14.18	4.49				-
	Lisan üstü	26	14.76	2.77				-
	Diğer	84	14.89	3.41				Eğitim Fak.

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi mezun oldukları okul değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişim için 0.00 ile 0.02 arasında değiştiği görülmüştür. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen

faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme, bireysel faktörlere ve örgütsel iletişime ilişkin algıları mezun oldukları okul değişkenine ($p < .05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi gruplar arasında anlamli bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.15’de gösterilmiştir.

Tablo 4.15 incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin Eğitim Fakültesi mezunları ile Eğitim Enstitüsü, Fen- Edebiyat Fakültesi ve Diğer bölümlerden mezun olanlar arasında anlamli farklılık olduğu görülmektedir. Bu durum Fen Edebiyat Fakültesi ve Diğer Bölüm mezunlarının öğretmen olarak eğitim almadıklarından okulun örgüt iklimini, sosyal görünümünü ve çalışma koşullarını Eğitim Fakültesi mezunlarına göre daha olumlu algılayamadıklarından olabilir. Eğitim Fakültesi ile Eğitim Enstitüsü mezunlarının aralarındaki farklılık ise Eğitim Enstitüsü mezunlarının okulun örgüt iklimini, sosyal görünümünü ve çalışma koşullarını yeterli görmediklerinden kaynaklanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörlere ilişkin Eğitim Fakültesi mezunları ile Eğitim Enstitüsü ve Fen- Edebiyat Fakültesinden mezun olanlar arasında anlamli farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılık Eğitim Fakültesi mezunları öğretmen olarak yetiştirildiklerinden kendi mesleklerini yaptıkları için Fen-Edebiyat mezunlarına göre bireysel beklentilerine karşılık bulabildiklerinden kaynaklanabilir. Eğitim Enstitüsü mezunlarının ise Eğitim Fakültesi mezunlarına göre bireysel beklentilerinin daha fazla olmasından olabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgütsel iletişime ilişkin Eğitim Fakültesi mezunları ile Eğitim Enstitüsü Fen- Edebiyat Fakültesi ve Diğer bölümlerden mezun olanlar arasında anlamli farklılık olduğu görülmektedir. Eğitim Enstitüsü mezunları ile Eğitim Fakültesi mezunları arasındaki farklılık Eğitim Enstitüsü mezunlarının okuldaki iletişimi yeterli görmediğinden kaynaklanabilir. Ayrıca Fen-Edebiyat ve Diğer bölümlerden mezun olan öğretmenlerin Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre farklı meslek dallarından gelmelerinden dolayı çalıştıkları okullarda arkadaşları ve yöneticileri ile iyi bir iletişim kuramamış olabilirler.

Deneklerin mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans

analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4.16. İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	P	Anlamlılık Düzeyi	LSD (Anlamlı farkın gözleendiği alt gruplar)
Örgüt İklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm	1-5	149	31.12	6.83	13.91	0.00	Anlamlı p< .05	11-15
	6-10	267	30.97	7.10				16+
	11-15	166	32.75	5.96				11-15
	16+	168	34.84	5.87				16+
Bireysel Faktörler	1-5	149	22.41	4.93	14.96	0.00	Anlamlı p< .05	1-5
	6-10	267	22.12	4.42				6-10
	11-15	166	23.24	4.00				11-15
	16+	168	24.85	3.87				16+
Örgütsel İletişim	1-5	149	13.87	3.49	10.21	0.00	Anlamlı p< .05	1-5
	6-10	267	13.80	3.41				6-10
	11-15	166	14.40	3.53				11-15
	16+	168	15.57	3.39				16+

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi mesleki kıdem değişkenine göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişim için 0.000 olarak bulunmuştur. Buna göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme, bireysel faktörlere ve örgütsel iletişime ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine (p< .05) göre **anlamlı bir farklılık**

göstermektedir. Hangi gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4.16’daki değerler incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin 11-15 yıl ile 16 ve daha fazla yıl olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Aynı şekilde 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16 ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında da anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bunun nedeni öğretmenlerin mesleki kıdemleri ilerledikçe okuldaki örgüt iklimini, sosyal görünümü ve çalışma koşullarını olması gerektiği gibi değil de olduğu şekilde gördüğünden daha az kıdemli öğretmenlere göre iş doyumları için yeterli görmüş olabilirler.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörlere ilişkin 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunun nedeni mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin mesleki kıdemi daha az olanlara göre bireysel beklentilerinin daha az olmasından kaynaklanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgütsel iletişime ilişkin 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılık 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip olan öğretmenlere göre hem daha deneyimli hem de yaş bakımından daha olgun olduklarından okul içinde daha iyi iletişim kurabildiklerinden olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri ile ilgili frekans tablosu incelendiğinde (bkz. EK 5) öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörleri diğer faktörlere göre daha yeterli gördükleri belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlerin bireysel beklentilerinin okul tarafından karşılandığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgütsel iletişimi diğerlerine göre daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir. Bu durum ise okuldaki arkadaşlık ortamının ve yöneticilerle olan ilişkilerin samimi olmamasından kaynaklanabilir.

4.2. TARTIŞMA

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre okullardaki örgüt iklimini etkileyen faktörler (liderlik tipi, örgüt yapısı, örgütsel iletişim ve örgütsel amaçlar) ile öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörler (örgütsel iklim, çalışma koşulları ile sosyal görünüm, bireysel faktörler ve örgütsel iletişim) arasında doğrusal, pozitif, orta düzeyde ($r=0.69$) ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu Litwin ve Stringer (1970; Akt. Şahin, 2005:29)'in "örgütsel iklim ile liderlik ilişkisi" konulu araştırmalarının bulguları ile örtüşmektedir. Litwin ve Stringer'in araştırma bulgularına göre otoriter yapılı bir iklimde çalışanların olumsuz davranışları sergilemeleri ile verimde düşüklük hissedilirken, düşük doyum tespit edilmiştir. Demokratik yapılı bir iklimde ise davranışlarda olumluluk, verimlilik ve yüksek düzeyde iş doyumunu belirlenmiştir.

Yapılan araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu Demir (2001) ve Tan (2003)'ün araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Demir'in araştırmasında elde edilen sonuca göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkeni yönüyle önemli farklılıklar göstermemektedir. Tan'ın araştırma bulgularına göre ise öğretmenlerin bireysel değişkenlerinden cinsiyet değişkeninin iş doyumunu etkilemediği sonucu tespit edilmiştir. Buna karşılık Sarpkaya (2000)'nin araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumunu cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Deneklerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında okuldaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu Tan (2003) ve Sarpkaya (2000)'nin araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Tan (2003) ve Sarpkaya (2000)'nin araştırmalarında da öğretmenlerin iş doyumlarının branşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmada öğretmenlerin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının 41-50 ve 50 ve üzeri yaş grupları ile arasında anlamlı farklılıklar vardır. Bu bulgu Demir (2001) ile Gleen ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmalar ile örtüşürken, Hickman ve Lynn (1996; Akt. Gergin, 2006:75), Tan (2003), ve Sarpkaya (2000)'nin bulguları ile örtüşmemektedir. Gleen ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada yaş arttıkça iş doyumunda yükselme olduğu

saptanmıştır. Demir'in araştırma bulgularına göre ise iş doyum düzeyleri yaş değişkeni yönüyle 21-30 yaş ile 41-daha fazla yaş grubu öğretmenleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Hickman ve Lynn, Tan ve Sarpkaya'nın araştırmalarında ise öğretmenlerin iş doyumunu ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algılarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu Sarpkaya'nın araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Sarpkaya'nın araştırma bulgularına göre öğretmenlerin iş doyumunu kişisel değişkenlerden medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu bulgu Wiggins (1984; Akt. Tan, 2003:86), Demir (2001) ve Tan (2003)'ın araştırma bulguları ile örtüşürken Sarpkaya (2000)'nın araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Tan araştırmasında Anadolu Lisesi öğretmenlerinin kıdemi arttıkça iş doyumlarının da arttığını tespit ederken Sarpkaya ise araştırmasında öğretmenlerin iş doyumlarının kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur.

Yine araştırma bulgularına göre öğretmenlerin algıları doğrultusunda iş doyumunu etkileyen faktörler ile mezun oldukları okul değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Özellikle Eğitim Fakültesi mezunları ile Fen Edebiyat ve diğer bölümlerden mezun olanlar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Demir'in araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Demir'in araştırmasında öğretmenlerin eğitim durumu ile iş doyum düzeylerini belirleyen faktörler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Burris (1983) ise öğrenim düzeyi ile iş doyum arasındaki ilişkiyi aradığı araştırmasında öğrenim düzeyi yükseldikçe çalışanların iş doyumlarının azaldığını tespit etmiştir.

Yapılan araştırma bulgularından da anlaşılacağı gibi okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında doğrusal ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Böylelikle okullardaki örgüt ikliminin öğretmenler tarafından olumlu algılanması, öğretmenlerin iş doyumlarının artmasına dolayısıyla öğrenci başarısının artmasına neden olabilmektedir.

4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

4.3.1. Sonuç

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Deneklerin algılarına göre ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.
2. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
3. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları okuldaki görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
4. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
5. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlerden liderlik tipine ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemekte iken örgüt yapısına, örgütsel iletişime ve örgütsel amaçlara ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık örgüt yapısına ve örgütsel iletişime ilişkin 21-30 ve 31-40 yaş grubunun 51 ve üzeri yaş grubu, 41-50 yaş grubunun ise 21-30 yaş grubu ile arasında görülmektedir. Örgütsel amaçlara ilişkin ise 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grubunun 21-30 yaş grubu ile aralarında farklılık olduğu görülmektedir.
6. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları, okuldaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
7. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları, mezun oldukları okul değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

8. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin algıları, mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle arasında görülmektedir.
9. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
10. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları okuldaki görev değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
11. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
12. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grupları ile arasında görülmektedir.
13. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin algıları okuldaki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, bireysel faktörlere ve okuldaki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık bireysel faktörlere ilişkin okulda 10 ve daha üzeri yıl çalışanların daha az yıl (1-3, 4-6, 7-9) çalışanlar ile arasında görülmektedir.
14. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları mezun oldukları okul değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin Eğitim Fakültesi mezunlarının Eğitim Enstitüsü, Fen-Edebiyat Fakültesi ve Diğer bölümlerden mezun olanlar ile arasında görülmektedir. Bireysel faktörlere ilişkin Eğitim Fakültesi mezunlarının Eğitim Enstitüsünden ve Fen- Edebiyat Fakültesinden mezun olanlar ile arasında görülmektedir. Örgütsel iletişime ilişkin ise Eğitim Fakültesi

mezunlarının Eğitim Enstitüsü, Fen- Edebiyat Fakültesi ve Diğer bölümlerden mezun olanlar ile arasında görülmektedir.

15. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüme ilişkin mesleki kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan öğretmenlerin 11-15 yıl ve 16 ve daha fazla yıl olan öğretmenler ile arasında görülmektedir. Aynı şekilde 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bireysel faktörlere ilişkin 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel iletişime ilişkin ise 16 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 1-5, 6-10 ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.
16. Öğretmenlerin örgüt iklimini etkileyen faktörlere ilişkin görüşleriyle ilgili frekans tablosu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yanıtlarına göre örgüt iklimini etkileyen faktörlerden örgütsel amaçları diğer faktörlere göre daha yeterli gördükleri, örgütsel iletişimi ise daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir (bkz. EK 4).
17. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin görüşleriyle ilgili frekans tablosu incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yanıtlarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörleri diğer faktörlere göre daha yeterli gördükleri, örgütsel iletişimi ise daha yetersiz gördükleri belirlenmiştir (bkz. EK 5).
18. Yapılan araştırma sonuçlarına göre okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

4.3.2. Öneriler

Araştırmanın bulgularından yararlanılarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

4.3.2.1. Alanda çalışanlar için öneriler

1. Okullardaki örgütsel iklimin öğretmenlerin iş doyumunu etkilediğini vurgulamak ve önemini belirtmek için okul yöneticilerine ve

öğretmenlere örgüt iklimi ve iş doyumu konulu seminerler düzenlenmelidir.

2. Okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin arasındaki iletişimi arttırmak amacıyla sık sık toplantılar, faaliyetler ve çalışmalar yapılmalıdır.
3. Okullardaki örgüt iklimini tespit etmek amacıyla belli aralıklarla örgüt iklimini ölçen anketler uygulanmalıdır.
4. Okul yöneticileri öğretmenlerin iş doyumunu artırıcı yönde liderlik özelliğini yerine getirmeye çalışmalıdır.
5. Okullarda yöneticilerin ve öğretmenlerin iş doyumlarını tespit etmek amacıyla belli aralıklarla iş doyumunu ölçen anketler uygulanmalıdır.
6. Okul yöneticileri ve öğretmenler örgüt iklimini etkileyebilecek kararları alırken birbirlerinin görüşlerini, isteklerini ve eleştirilerini almalı ve bunları dikkatle değerlendirmelidirler.
7. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgüt iklimi ve örgüt ikliminin etkileri konularında tezli veya tezsiz yüksek lisans programlarına katılmaları teşvik edilmelidir.
8. Araştırma bulgularına göre iş doyumu açısından Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerle, Fen-Edebiyat ve diğer bölümlerden mezun olan öğretmenler arasında farklılık ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Eğitim Fakültesi mezunu olmayan öğretmenlere, mesleğin başında öğretmenlik mesleğinin önemi ile ilgili seminerler verilebilir.

4.3.2.2. Araştırmacılar için öneriler

1. Bu araştırma Gaziantep ilindeki resmi ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi ölçmektedir. Bu alanda yapılacak çalışmalar tüm okul düzeylerinde ve Türkiye'deki başka illerde de yapılabilir.
2. Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları ile özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının karşılaştırıldığı bir araştırma yapılabilir.
3. Okulların örgüt iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla araştırmalar yapılabilir.
4. Okul müdürlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla araştırmalar yapılabilir.

5. Bu araştırmanın sınırlılıklarından dolayı, ilköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma lise ve üniversitelerde yapılamamıştır. Bu kurumlarda benzer bir araştırma yapılabilir.
6. Açık iklimine sahip okullarla kapalı iklime sahip okullar arasındaki farklılıkların ortaya konulduğu bir araştırma yapılabilir.
7. Öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyen faktörler ile verimlilik arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Açıklan, A. (1996). *Teknik ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği*. Pegem AYayıncılık, Ankara, s.3.
- Ahlberg, K. (Aralık 2005). *Motivation and Administration*. <http://www.humanresourcesfocus.com.tr>, (10.05.2006).
- Akıncı, B. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliğinde İletişim*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, ss.22-25.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş görenin iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3):7.
- Albert, M. ve Mescon, H. (1996). What holds the modern company together? Management and Individual Organizational Effectiveness. *Harward Business Review*, Special Press :20-31.
- Arslan, N. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (9):203-223.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Barış Matbaası, Ankara, s.111.
- Aydın, M. (1991). *Eğitim Yönetimi*. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, s.13.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetiminde Kavramlar, Süreçler ve İlişkiler*. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, s.273.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2006). Örgütsel iletişim ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (7):7-25.
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.68.

- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.84.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme (Kuram, Strateji ve Taktikler)*. Pegem A Yayıncılık, Ankara, s.62.
- Balcı, A. (2001). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, ss.184-185.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü*. Gül Yayınevi, Ankara, ss.203-205.
- Başaran, İ. (2000). *Etkili Okul ve Eğitim Yönetimi*. Feryal Matbaası, Ankara, s.47.
- Bilir, P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algulamaları*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana, s.72.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. Beta Yayınları, İstanbul, s.266.
- Bolman, G. ve Deal, T. (1991). Leadership and Management Effectiveness: A Multiframe, Multi-Sector Analysis. *Human Resource Management*, 30(4): 504-534.
- Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetim uygulamaları ile ilgili tatminleri ve kültürel saygıtları arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 2(6):60.
- Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4):454-467.
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Pegem AYayıncılık, Ankara, s.45.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Veri Analizi El Kitabı*. 3.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, ss.120-165.
- Callahan, R. E. ve Fleenor, C. P. (1988). *Managing Human Relations*. Merrill Company, Newyork, p.414.
- Campbell, J. M. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. Mc.Graw Hill Inc., Newyork, p.389.
- Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management*, Vol.14, No:5, p.339.
- Cooke, R. A. ve Rousseau, D. M. (1988). Behavioral Norm and Expectations: A Quantitative Approach to Assessment of Organizational Culture. *Group and Organizational Studies*, 13(3):250.

- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetim*. 2.Baskı, Pegem A Yayıncılık, Ankara, ss.28-150.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Pegem A Yayıncılık, Ankara, s.90.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Anı Yayıncılık, Ankara, s.36.
- Davis, S. (1985). *Job Satisfaction*. Dodd Inc., San Francisco, p.100.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. Tosun, K. (Çev.), Beta Yayınları, İstanbul, ss.95-97.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss.79-80.
- Dengiz, M. (2000). *Takım Çalışması Teknikleri*. Academyplus Yayınevi, Ankara, s.220.
- Dicle, Ü. (1989). Motivasyon. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, (7):25.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Ana Bilim Dalı, Konya, ss.38-40.
- Diñer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. 5.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, ss.347-348.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, s.121.
- Efil, İ. (1990). *İşletmelerde Yönetim- Organizasyon*. Sidre Yayıncılık, Bursa, s.112.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Akdeniz Üniversitesi Yayınları, Ankara, s.82.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. Beta Yayıncılık, İstanbul, s.378.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No:266, İstanbul, s.234.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcioğlu Basım Yayım, İstanbul, ss.39-245.

- Erel, E. (2004). *Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar Doğrultusunda İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş doyumları (Ankara İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.35.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi*. 5.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.112.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt İklimi*. TODAİE Yayınları, No:174, Ankara, s.3.
- Ertürk, S. (1975). *Eğitimde Program Geliştirme*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara, s.3.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Melisa Matbaacılık, İstanbul, s.400.
- French, L. W. (1994). *Human Resources Management*. 3.Edition, Houghton Mifflin Company, Boston, p.355.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, ss.103-147.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s.75.
- Goleman, D. (1998). *İş Başında Duygusal Zeka*. Balkara, H. (Çev.), Varlık Yayınları, İstanbul, ss.240-248.
- Goleman, D. (2002). *Yeni Liderler*. Nayır, F. ve Deniztekin, O. (Çev.), Varlık Yayınları, İstanbul, ss.21-30.
- Gordon, J.R. (1988). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall., California, pp.472-473
- Gömlüksiz, M. (1996). Sınıf ortamına ilişkin demokratik tutum ölçeği. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.109.
- Günbay, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Özen Yayıncılık, Ankara, s.5.
- Güzelcik, E. (1999). *Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı*. Sistem Yayıncılık, İstanbul, ss.91-93.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review* :168-185.
- Hinterhuber, H. ve Popp, W. (1992). Are you strategist or just a manager? *Harvard Business Review*: 105-113.

- Hoy, K. W. ve Miskel, G. C. (1991). *Education Administration*. Mc. Graw Hill Inc., Newyork, pp.112-185.
- Iverson, D. (2000). The relationship between job and life satisfaction. *Human Relations* Vol.53, No:6, pp.807-839.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. MPM Yayınları, Yayın No:401, Ankara, s.53.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*. 3.Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss.3-6.
- Kaldırım, S. (2003). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmen ve Yöneticilerin Takım İklimine İlişkin Görüşleri (İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, s.8.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 14.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.77-114.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. 11.Baskı, Tekışık Web Ofset Tesisleri, Ankara, s.59.
- Kaya, Y.K. (1979). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Doğan Basımevi, Ankara, s.25.
- Kaynak, T. (1990). *Motivasyon ve Verimlilik, Organizasyonel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No:223, İstanbul, s.19.
- Kılınç, T. (1985). *Örgütlerde Çatışma, Mahiyeti ve Nedenleri*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, ss.314-315.
- Kreps, G. L. (1986). *Organizational Communication*. Longman Inc., Newyork, p.134.
- Landy, J. F. (1989). *Psychology Of Work Behavior*. The Mc. Millan Company, California, pp.583-584.
- McDonald, P. ve Gandz, J. (1992). Identification of Values Relevant to Business Relevant to Business Research. *Human Resource Management* Vol.30, No:3, p.219.
- Miller, W. C. (1981). *Educational Liderhip: School Climate and Educational Productivity*. (Der.), Jossey- Bass, San Francisco, pp.102-103.
- Miner, J. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Mc Graw Hill Inc., Newyork, p.119.
- Mitchell, R. ve Larson, R. (1987). *People in Organizations: An Introduction Organizational Behavior*. Mc. Graw Hill Inc., Newyork, p.91.

- Moran, E. T. ve Volkvein, J. F. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations* Vol.45, No:1, p.42.
- Oshagbemi, T. (2000). Satisfaction with Co-Behavior. *Employee Relations*, 22(1):1-16.
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personel influences on individual behavior and attitudes in organization. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(8):963-974.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, ss.12-91.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *Temel İşletmecilik Bilgisi*. 2.Baskı, Nobel Kitapevi, Adana, s.329.
- Poole, M. S. (1985). *Communication and Organizational Climates: Traditional Themes and New Directions* .(Der.), Sage, Beverly Hills, pp.79-108.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitapevi, Bursa, s.43.
- Samancı, S. (2006). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, s.2-24.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3):121-123.
- Senge, P. (2006). *Beşinci Disiplin*. İldeniz, A. ve Doğukan, A. (Çev.), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 13.Baskı, ss.229-368.
- Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of Teachers. *Journal of Educational Administration*, (5):43-45.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publication Inc., Illinois, s.40.
- Şahin, K. (2005). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tutumları İle Okul İklimi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, s.29.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Pegem A Yayıncılık, Ankara, ss.94-158.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, ss.73-86.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.81-83.

- Tezbaşaran, A.A. (1996). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Psikologlar Derneği Yayınları, s.29.
- Tortop, N. (1999). *Yönetim Bilimi*. Yargı Yayınevi, Ankara, ss.56-57.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s.61.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.42-45.
- Ünal, A. (1998). *Performansa Dayalı Ücret*. Kamu-İş Yayınları, Ankara, s.6.
- Wiener, Y. (1988). Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and culture change and maintenance. *Academy of Management Review* 13:534-545.
- Wolfman, I. ve Cusker, D. (1998). Loyalty in the eyes of the employers and employees. *Workforce* Vol.77, No:11, pp.30-33.
- Wroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Wiley and Sons Inc., San Francisco, s.181.
- Yıldız, Y. (1993). *Örgütsel İklim ve Örgütsel Karar Arasındaki İlişkiyi İncelen Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.35-37.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara, s.208.
- <http://www.human.resources.focus.com>, (20.07.2006).
- <http://www.isguc.org>, (21.12.2006).

EKLER

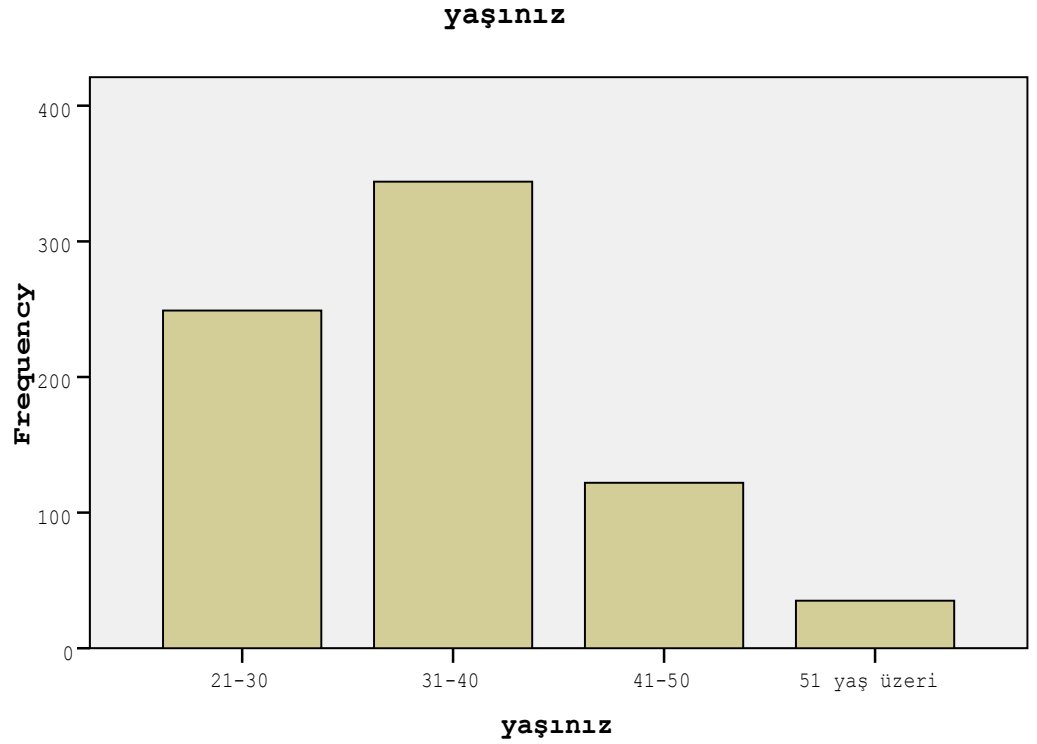
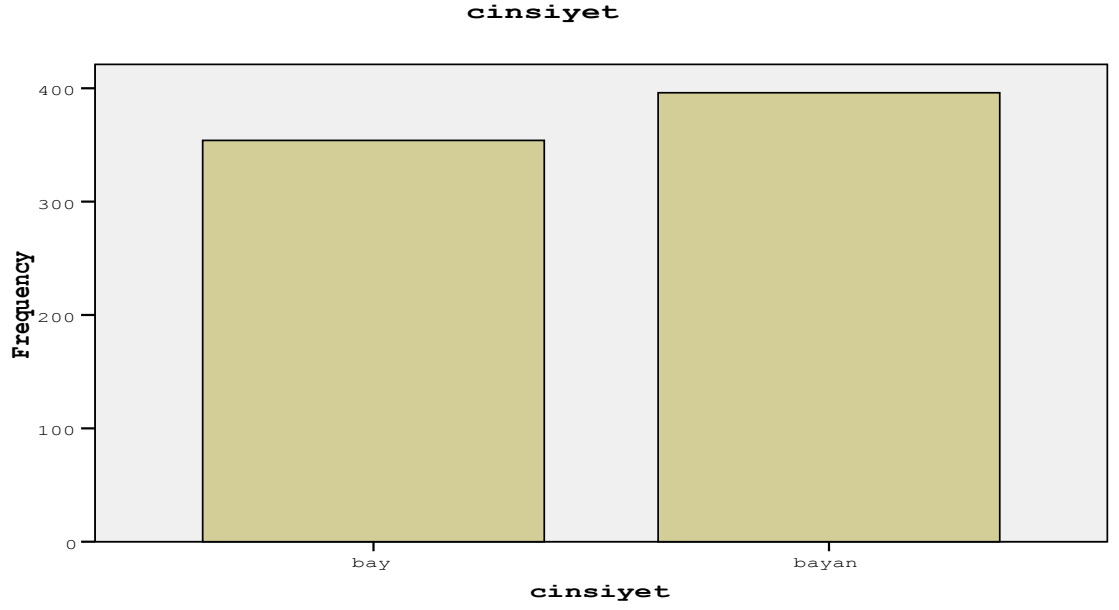
EK 1. GAZİANTEP İLİ ŞEHİTKAMİL, ŞAHİNBEY VE OĞUZELİ MERKEZ İLÇELERİNDE ARAŞTIRMAYA KATILAN OKULLARDAKİ ÖĞRETMEN SAYILARI

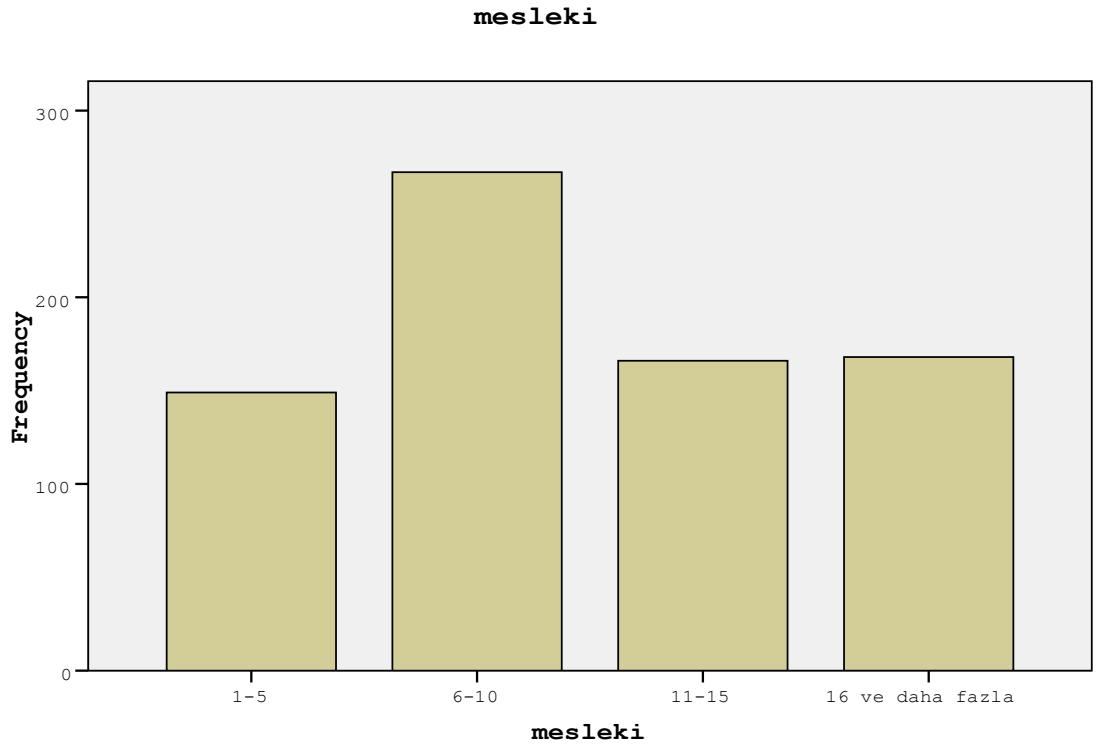
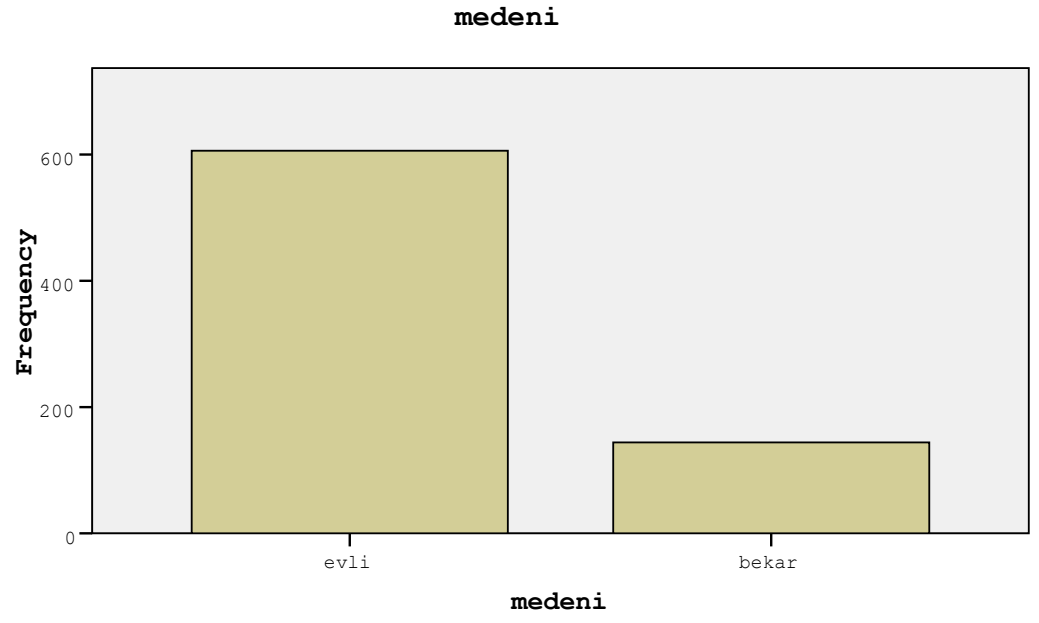
ŞEHİTKAMİL İLÇESİ İLKÖĞRETİM OKULLARI	ÖĞRETMEN SAYISI
ADNAN A.Ş İLKÖĞRETİM OKULU	20
ABDULLAH KEPKEP	30
ALİ KÜNCÜLÜ	30
BEHİYE REŞAT KALEOĞLU	12
CEMİL ALEVLİ	14
FEHİME GÜLEÇ	13
GALİP DENİZ	12
GAZİYURT	20
HASAN KATIKÇI	15
KAŞİBEYAZ	15
M.ADİL KASAPSEÇKİN	10
MEHMET AKİF	25
M.EMİN ZEKİYE ÜSTÜNEL	12
MÜNİF PAŞA	10
MÜTERCİM ASIM	19
ÖMER HUMANIZLI	15
ŞEHİT MAHMUT SÖYLEMEZ	35
TÜRKAN MEHMET AKCAN	29
VALİ MUAMMER GÜLER	16
TOPLAM	352

ŞAHİNBEY İLÇESİ İLKÖĞRETİM OKULLARI	ÖĞRETMEN SAYISI
100.YIL	25
25 ARALIK	29
ALİYE ÖMER BATTAL	30
ATATÜRK	16
CAN ALEVLİ	24
CUMHURİYET	21
DÜZTEPE	20
HOŞGÖR	27
HÜRRİYET	30
KAZIM KARABEKİR	30
MÜNİRE KEMAL KİNOĞLU	27
ORG.KENAN EVREN	25
ÖZEL İDARE	27
YAVUZLAR	25
TOPLAM	356

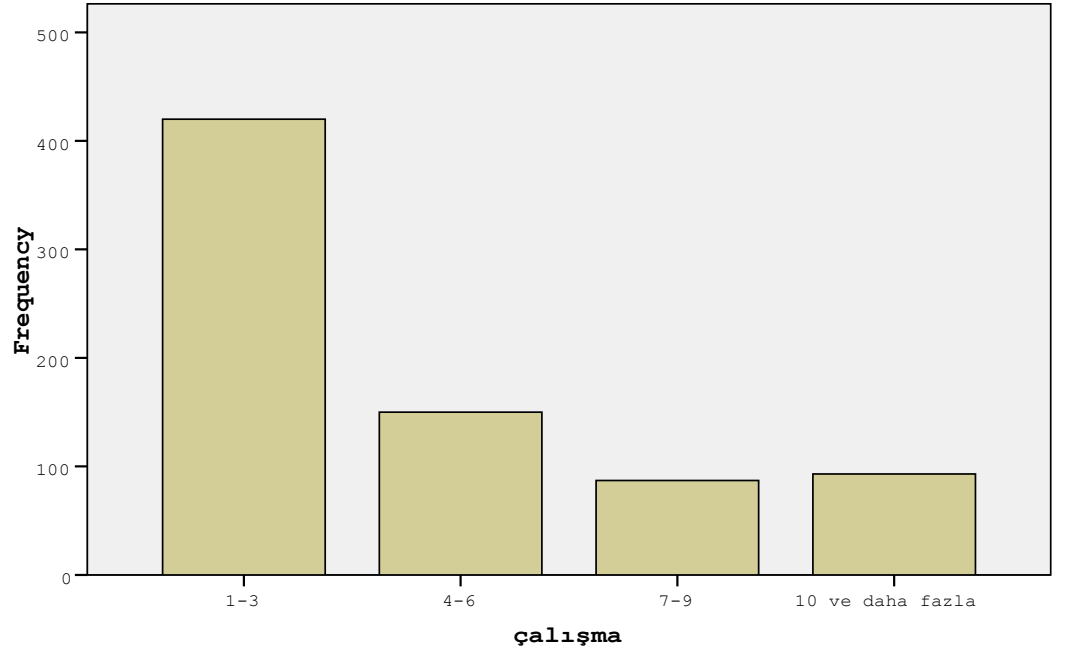
OĞUZELİ İLÇESİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA	ÖĞRETMEN SAYISI
ATATÜRK	8
FATİH SULTAN MEHMET	14
MERKEZ İNKILAP	6
OĞUZELİ	14
TOPLAM	42
GENEL TOPLAM	750

EK 2. ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERİN BETİMSSEL ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ GRAFİKLER

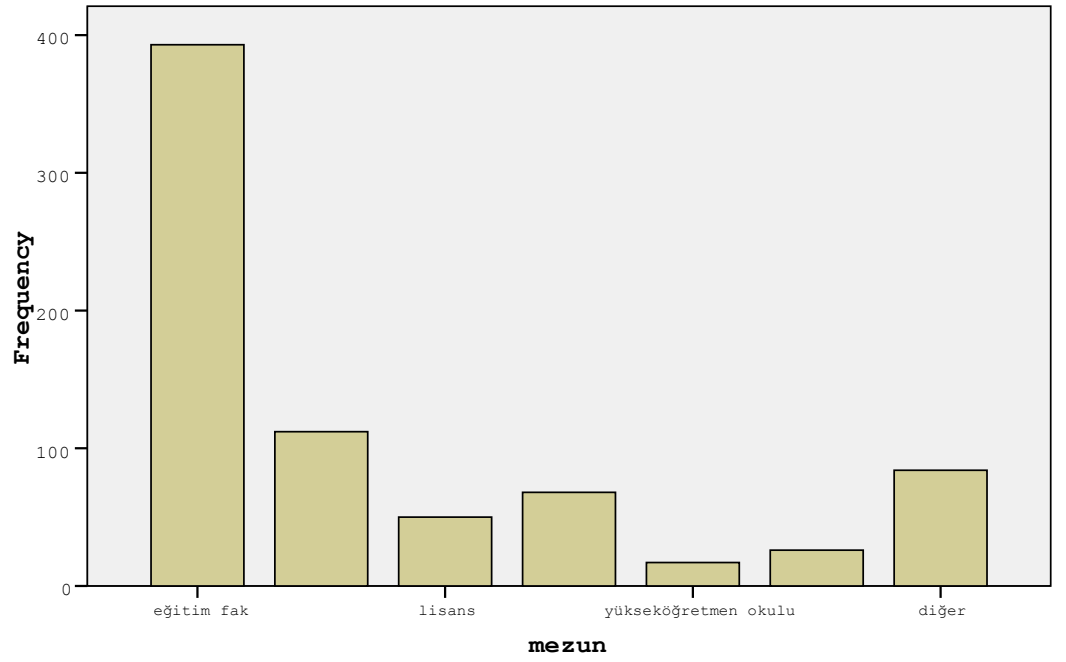


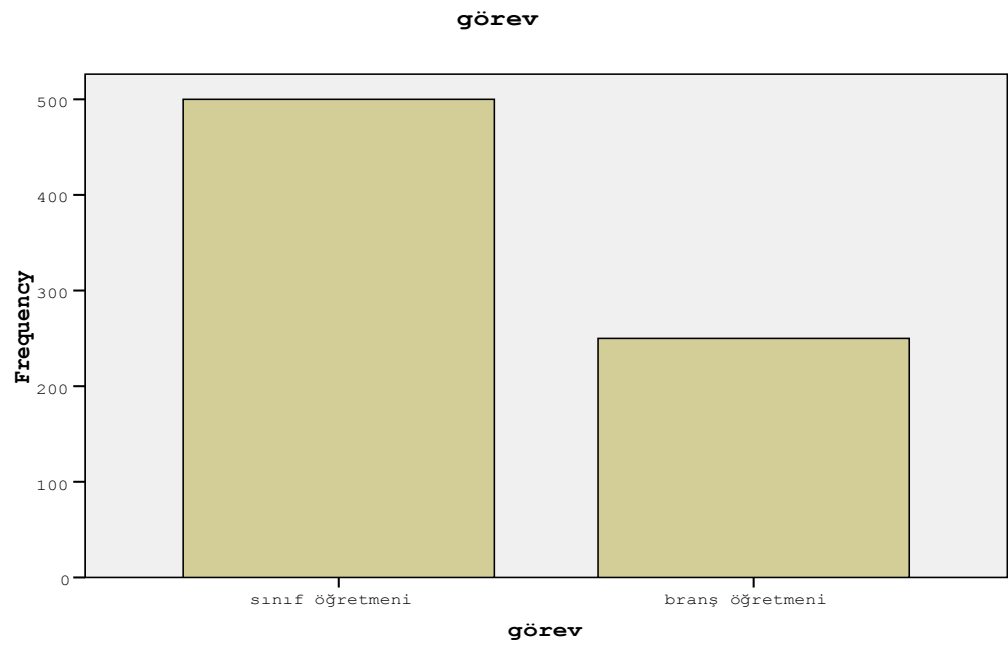


çalışma



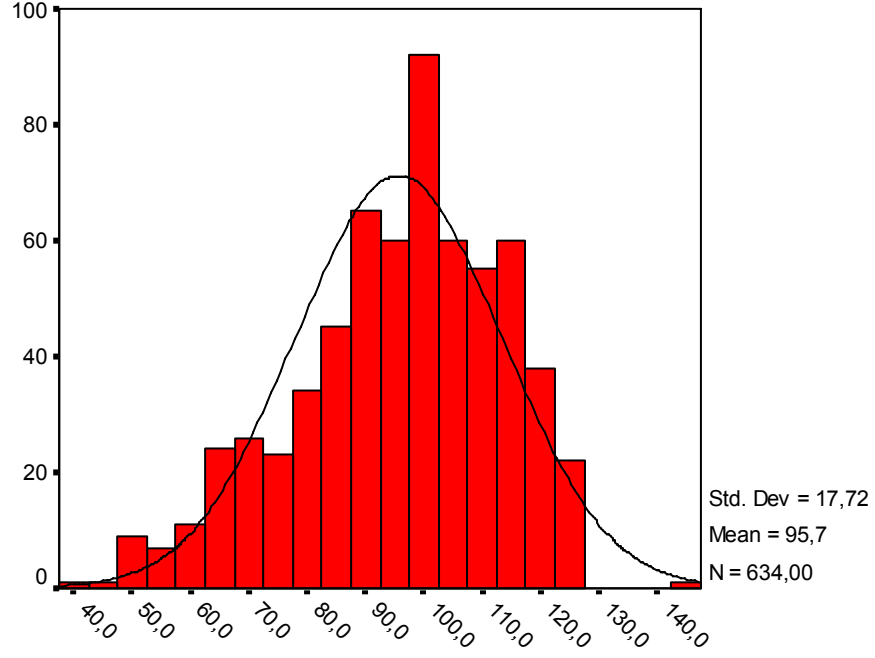
mezun





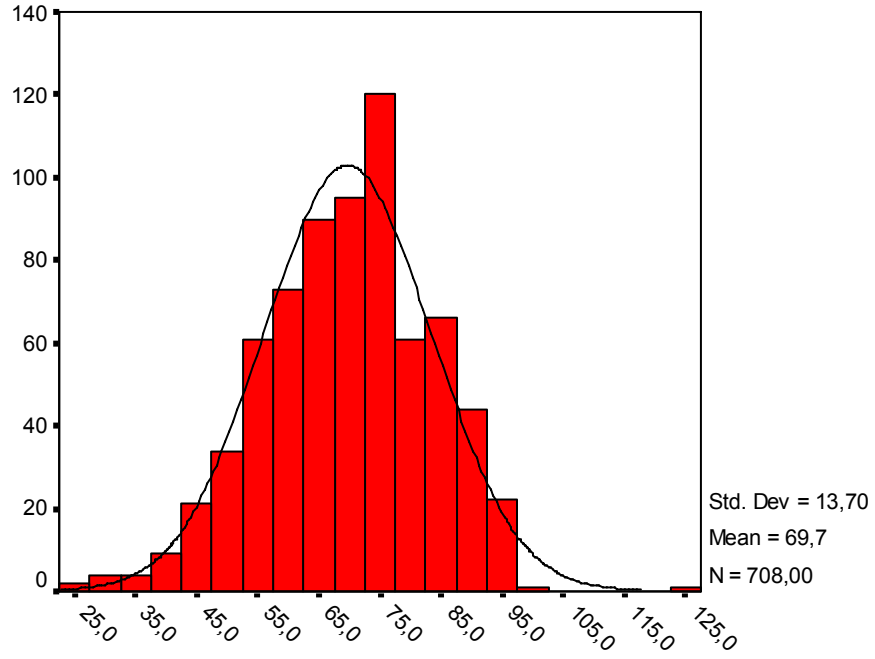
**EK 3. ÖRGÜT İKLİMİNE VE İŞ DOYUMUNA AİT VERİLERİN
HİSTOGRAM GRAFİKLERİ**

ÖRGÜT İKLİMİ



ÖK1

İŞ DOYUMU



İPD1

EK 4. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL İKLİMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE İLGİLİ FREKANS TABLOSU (%)

LİDERLİK TİPİ	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	TOPLAM
1. Okulumun amaçları ile bireysel amaçlarım birbiri ile örtüşür.	3,6	9,2	19,8	43,8	23,6	100
2. Okul müdürüm çalışmalarımı sürekli kontrol eder.	2	8,4	18	48,1	23,4	100
3. Okul müdürüm takım çalışmalarına önem verir.	4,4	10,2	17,1	40,1	28,2	100
4. Okul müdürüm yeniliklere açıktır.	4,3	5,9	17,5	39,4	32,8	100
5. İşimi iyi yaptığımda takdir edilirim.	7,7	11,2	21,6	36	23,6	100
6. Okulumda ödüllendirilmenin eşit ve adil yapıldığına inanırım.	13,9	10,6	25	33,6	16,8	100
7. Okul müdürüm öğretmenler arasında rahat ve sıcak ilişkiler olması için çaba gösterir.	4,9	8	18,1	37,1	32	100
8. Okul müdürüm öğretmenlerin fikirlerine önem verir.	3	9,5	20,3	38,1	29,2	100
9. Okul müdürüm öğretmenleri değişime hazırlar.	5,2	9,1	26,2	37,1	22,4	100
10. Okul müdürüm her zaman tutarlı davranır.	5,2	8,5	24	36,5	25,7	100
11. Okul müdürüm öğretmenlere her zaman objektif davranır.	6,5	7,5	22	38,3	25,7	100
12. Okul müdürüm öğretmenlerin mesleğinde kendini geliştirmesine fırsatlar verir.	3,5	7,9	20,7	42,1	25,8	100

ÖRGÜT YAPISI	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
1. Okulumda öğretmenlerin görevleri açık ve anlaşılır bir şekilde tanımlanmıştır.	1,8	6,1	12,7	45,6	33,8	100
2. Okulumda işimle ilgili bilmem gerekenler bana zamanında duyurulur.	1,2	6,3	21,7	42,6	28,2	100
3.Okulumda işimle ilgili bilmem gerekenler yazılı şekilde duyurulur.	.8	3,9	17,9	40,9	36,4	100
4. Okul müdürüm öğretmenlerle sorumlulukları paylaşır.	2,8	7,4	20,9	38,1	30,8	100
5. Okul müdürüm yaptığım işlerle ilgili benden geri dönüt vermemi ister.	2,7	8,3	25,3	43,2	20,5	100
6. Okul müdürüm o okul için değerli olduğumu bana hissettirir.	4,9	11	24,9	37,4	21,9	100
7. Okul müdürüm işlerin etkin ve etkili yapılması için öğretmenlerle işbirliği yapar.	3	7,5	21,8	40,5	27,3	100
8. Okul müdürüm görevimi yerine getirirken bana güvenir.	2,2	4,5	18,4	41,7	33,3	100

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	TOPLAM
1. Derslerde yaratıcılığımı kullanmam için teşvik edilirim.	7,2	11,8	24,9	39,2	16,9	100
2. İşimle ilgili bazı konularda karar verirken risk alırım.	6,7	8,7	26,1	39,3	19,2	100
3. Okulumdaki öğretmenlerle aramızda etkili bir iletişim vardır.	3,5	9,7	20,5	38,2	28,2	100
4. Okulumda öğretmenler arasında sürekli bilgi alışverişi yapılır.	4,4	12,7	32,2	32,6	18	100
5. Okul müdürüm bana işimle ilgili rehberlik yapar.	4,3	11,5	26	35,2	23	100
6. Okul müdürüm öğretmenler arasında yaşanan çatışmaları giderir.	4,7	10,1	22,9	36,3	25,9	100

ÖRGÜTSEL AMAÇLAR	Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum	TOPLAM
1. Okulumun vizyonu ve misyonu hakkında bilgi sahibiyim.	3,8	10,1	19,7	46	20,4	100
2. Okulumun amacı ve planları ile ilgili her türlü bilgiye kolaylıkla ulaşabilirim.	2,3	9,1	20,1	46	22,6	100
3. Okulumda eğitim öğretimle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıkça ifade ederim.	2,6	4,3	16,7	45,6	30,9	100
4. Okulumda kendimi güvende hissediyorum.	3,1	9,5	15,6	42	29,8	100
5. Okulumda karşı sorumluluk hissediyorum.	4	1,9	6,5	41,1	50,1	100
6. Okul müdürüm ile istediğim zaman görüşebilirim.	9	2,8	6,4	38	51,8	100

EK 5. İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ İLE İLGİLİ FREKANS TABLOSU (%)

ÖRGÜT İKLİMİ, ÇALIŞMA KOŞULLARI VE SOSYAL GÖRÜNÜM	ÇOK YETERSİZ	YETERSİZ	NORMAL	İYİ	ÇOK İYİ	TOPLAM
1.Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması	4,3	14	41,8	30,9	9	100
2. Okulumda teknolojik imkanların kullanımı	4	19,6	31,3	31,8	13,3	100
3. Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük	3,6	9,7	19,7	43,3	23,6	100
4. Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)	1,9	6,1	12,5	45,9	33,6	100
5. Okulumdaki günlük çalışma saatleri	4	3,2	31,6	44	20,8	100
6. Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi	5,5	20,3	31,2	32,4	10,5	100
7. Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi	13,7	10,7	25,5	33,5	16,7	100
8. Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı	3,1	8,2	21,0	35,3	32,4	100
9. Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	1,9	7,3	27,6	42,9	20,3	100

BİREYSEL FAKTÖRLER	ÇOK YETERSİZ	YETERSİZ	NORMAL	İYİ	ÇOK İYİ	TOPLAM
1. Okulumda karşı bağıllık hissi	2	5,8	23,5	42,6	26,1	100
2. Okulumun ‘saygın bir kişi’ olma fırsatı vermesi	2,8	7,8	29,4	40,2	19,8	100
3. Okulumun insanlara faydalı olma imkanı vermesi	1,6	5,9	26,8	43,9	21,8	100
4. Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	2,2	9,7	26,2	40,6	21,3	100
5. Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	2,8	7,3	18,4	41,3	30,1	100
6. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	1,6	3,2	13,3	39,8	42,1	100

ÖRGÜTSEL İLETİŞİM	ÇOK YETERSİZ	YETERSİZ	NORMAL	İYİ	ÇOK İYİ	TOPLAM
1. Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	3,1	7,9	25,2	36,1	27,7	100
2. Okulumda takım olarak çalışma zevki	5,6	19,5	28,8	31,2	14,9	100
3. Okulumda kararların ortak alınması	3,5	12,9	30,4	35,8	17,4	100
4. Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	3,1	7,5	23,9	39,6	25,9	100

EK 6. ANKET ÇALIŞMASI İÇİN İZİN YAZISI

113

EK 6 ANKET ÇALIŞMASI İÇİN İZİN YAZISI

T.C.

**GAZİANTEP VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ**D
Sayı : B.08.4.MEM.4.27.00.090-010/2007 16.05.2007 * 17571


Konu : Anket uygulama izni

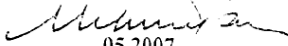
VALİLİK MAKAMINA

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek lisans programı öğrencisi Hülya GÜNDÜZ (Yonucu) "İlköğretim Okullarında Örgütsel İklimin Öğretmenlerinin İş Doymu Üzerine Etkisi (Gaziantep İli örneği)" konulu tez çalışması ile ilgili olarak Gaziantep İli Şahinbey, Şehitkamil ve Oğuzeli Merkez İlçelerde Bulunan İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlere ekteki anket çalışmasını uygulamak istediğine dair Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 08.05.2007 tarih ve B.30.2.GZP.0.E1.00.00/324-057 Sayılı yazısı ilişikte sunulmuştur.

İlgi yazı gereği, adı geçen öğrencinin yukarıda sözü edilen çalışmayı Merkez İlçelerimizdeki ekli listede belirten okullarda bulunan Öğretmenlere yönelik çalışmayı yapabilmesi için, Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 28.02.2007 tarih ve 311/1084 sayılı araştırma ve araştırma desteğine yönelik izin ve uygulama yönergesine göre, Müdürlüğümüz AR-GE bürosunca oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda sunulmuş olup, Müdürlüğümüzce uygun inceleme edilmiştir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.


Süleyman ŞİŞMAN
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

.....05.2007
Mehmet OKUR
Vali a.
Vali Yardımcı

EK:
Yazı (1 sayfa)
Rapor (1 sayfa)
Anket Formu (4 Sayfa)
Okul listesi (1 Sayfa)



Valilik Binası E- Kar Beyköyşehir GAZİANTEP

Ayrıntılı bilgi için internet

Telefon

e-Posta

İnternet

Şb. Müd. Moz- strateji geliştirme Şefi H. Halil ARSLAN

0342 231 10 88 - 231 97 68 Faks : 0342 232 14 10

gaziantep@meb.gov.tr

http://gaziantep.meb.gov.tr - www.gaziantep.meb.gov.tr



EK 7. VERİ TOPLAMA ARACI**İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL İKLİMİN
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ
(GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ)**

Sayın Meslektaşım,

Bu anket formu, “**İlköğretim Okullarında Örgütsel İklimin Öğretmenlerin İş Doyumuna Üzerine Etkisi**” konulu yüksek lisans tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anketten elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceği için ankete **adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmektedir.**

Anket üç bölümden oluşmaktadır. **I.Bölüm'** de öğretmenlerin kişisel bilgileri, **II.Bölüm'** de örgüt iklimi anketi ve **III.Bölüm'** de iş doyumuna anketi bulunmaktadır.

Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız araştırma bulgularının geçerliği için önemlidir. Anket formunu yanıtlarken her bölümle ilgili açıklamalar kısmını okuyunuz. **Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.**

Ayracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Hülya GÜNDÜZ YONUCU
Gaziantep Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

1.() Bay

2.() Bayan

2. Yaşınız:

1.() 21-30

2.() 31-40

3.() 41-50

4.() 51 yaş üzeri

3. Medeni Durumunuz:

1.() Evli

2.() Bekar

4. Mesleki Kıdeminiz:

1.() 1-5 yıl

2.() 6-10 yıl

3.() 11-15 yıl

4.() 16 ve daha fazla yıl

5. Okuldaki Çalışma Süreniz:

1.() 1-3 yıl

2.() 4-6 yıl

3.() 7-9 yıl

4.() 10 ve daha fazla yıl

6. En Son Mezun Olduğunuz Okul:

1.() Eğitim Fakültesi 2.() Fen-Edebiyat fakültesi 3.() Lisans Tamamlama

4.() Eğitim Enstitüsü 5.() Yüksek Öğretmen Okulu 6.() Lisansüstü Eğitim

7.() Diğer (Lütfen yazınız.....)

7. Göreviniz:

1.() Sınıf Öğretmeni

2.() Branş Öğretmeni

BÖLÜM II

Bu bölümde okulunuzdaki “örgütsel iklim” hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Aşağıda okulunuzdaki örgütsel iklimle ilgili davranışlar sıralanmıştır. Bunların hangi sıklıkla meydana geldiğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

No		Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Okulumun vizyonu ve misyonu hakkında bilgi sahibiyim.					
2	Okulumun amacı ve planları ile ilgili her türlü bilgiye kolaylıkla ulaşabilirim.					
3	Okulumun amaçları ile bireysel amaçlarım birbiri ile örtüşür.					
4	Okulumda öğretmenlerin görevleri açık ve anlaşılır bir şekilde tanımlanmıştır.					
5	Okul müdürüm çalışmalarımı sürekli kontrol eder.					
6	Okulumda eğitim öğretimle ilgili duygu ve düşüncelerimi açıkça ifade ederim.					
7	Derslerde yaratıcılığımı kullanmam için teşvik edilirim.					
8	İşimle ilgili bazı konularda karar verirken risk alırım.					
9	Okul müdürüm takım çalışmalarına önem verir.					
10	Okul müdürüm yeniliklere açıktır.					
11	İşimi iyi yaptığımda takdir edilirim.					
12	Okulumda ödüllendirilmenin eşit ve adil yapıldığına inanırım.					
13	Okulumda kendimi güvende hissediyorum.					
14	Okulumda karşı sorumluluk hissediyorum.					
15	Okulumdaki öğretmenlerle aramızda etkili bir iletişim vardır.					
16	Okul müdürüm ile istediğim zaman görüşebilirim.					

No		Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
		1	2	3	4	5
17	Okulumda öğretmenler arasında sürekli bilgi alışverişi yapılır.					
18	Okulumda işimle ilgili bilmem gerekenler bana zamanında duyurulur.					
19	Okulumda işimle ilgili bilmem gerekenler yazılı şekilde duyurulur.					
20	Okul müdürüm öğretmenlerle sorumlulukları paylaşır.					
21	Okul müdürüm öğretmenler arasında rahat ve sıcak ilişkiler olması için çaba gösterir.					
22	Okul müdürüm öğretmenlerin fikirlerine önem verir.					
23	Okul müdürüm öğretmenleri değişime hazırlar.					
24	Okul müdürüm her zaman tutarlı davranır.					
25	Okul müdürüm öğretmenlere her zaman objektif davranır.					
26	Okul müdürüm yaptığım işlerle ilgili benden geri dönüt vermemi ister.					
27	Okul müdürüm öğretmenlerin mesleğinde kendini geliştirmesine fırsatlar verir.					
28	Okul müdürüm o okul için değerli olduğumu bana hissettirir.					
29	Okul müdürüm işlerin etkin ve etkili yapılması için öğretmenlerle işbirliği yapar.					
30	Okul müdürüm bana işimle ilgili rehberlik yapar.					
31	Okul müdürüm öğretmenler arasında yaşanan çatışmaları giderir.					
32	Okul müdürüm görevimi yerine getirirken bana güvenir.					

DİĞER BÖLÜME GEÇEBİLİRSİNİZ.

BÖLÜM III

Bu bölümde, örgütsel iklimin “iş doyumunu” na nasıl etki ettiği amaçlanmaktadır. Aşağıda buna bağlı olarak iş doyumunu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Bunların yeterliliğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

No		Çok yetersiz	Yetersiz	Normal	İyi	Çok iyi
		1	2	3	4	5
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması					
2	Okulumda teknolojik imkanların kullanımı					
3	Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük					
4	Okulumun fiziksel koşulları(ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)					
5	Okulumdaki günlük çalışma saatleri					
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı					
7	Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi					
8	Okulumda takım olarak çalışma zevki					
9	Okulumda karşı bağımlılık hissi					
10	Okulumun ‘saygın bir kişi’ olma fırsatı vermesi					
11	Okulumun insanlara faydalı olma imkanı vermesi					
12	Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi					
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi					
14	Okulumda kararların ortak alınması					
15	Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı					
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim					
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi					
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu					
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

TEŞEKKÜRLER

EK 8. ÖZGEÇMİŞ (VITAE)**ÖZGEÇMİŞ**

1978 yılında Gaziantep’te doğdu. İlk ve orta öğrenimini Gaziantep’te tamamladı. 2000-2001 eğitim- öğretim yılında Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Kimya Öğretmenliği Bölümü’nü bitirdi. 2002 yılında Adıyaman Erdemir Lisesi’nde göreve başladı. İki yıl sonra Gaziantep ili Hacı Sani Konukoğlu Endüstri Meslek Lisesi’ne atandı. Halen aynı okulda kimya öğretmeni olarak görev yapmaktadır.

VITAE

She was born in 1978 in Gaziantep. She attends primary and secondary schools in Gaziantep. She is graduated from Department of Chemistry Teaching in Educational Faculty of Selçuk University in 2000-2001. She starts teaching in Erdemir High School /Adıyaman in 2002. Two years later, she was appointed to chemistry teaching position in Hacı Sani Konukoğlu Vocational Training High School/ Gaziantep. She has been teaching in the same school since then.