



T.C.

AMASYA ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILADIĞI ÖRGÜTSEL İKLİM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DOĞAN ALKAN

AMASYA

Temmuz – 2024

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN
ALGILADIĞI ÖRGÜTSEL İKLİM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hazırlayan
DOĞAN ALKAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Seda SABAH

AMASYA – 2024

DOĞAN ALKAN tarafından hazırlanan “**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ALGILADIĞI ÖRGÜTSEL İKLİM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından 01/07/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü **Beden Eğitimi ve Spor** Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Seda SABAH

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

.....

Başkan: Prof. Dr. Soner ÇANKAYA

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi İskender GÜLER

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Amasya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

.....

Tez Savunma Tarihi: 01/07/2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Doç. Dr. Neşe YAKŞI ŞAHİN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Tezimin içerdiki yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

DOĞAN ALKAN

01/07/2024

TEŞEKKÜR

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Süreç içerisinde çalışmanın tamamlanmasında katkıda bulunan herkese teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans tezimi hazırlarken tecrübelerini, fikirlerini ve desteğini benden esirgemeyen değerli danışmanım, Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğretim Üyesi Sayın Doç. Dr. Seda SABAH'a teşekkür ederim.

Çalışmaya katılarak anketlerin gönüllü cevaplanmasında değerli vakitlerini ayıran beden eğitimi ve spor öğretmenlerine teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman yanımda olan, eşim Ayla ALKAN'a babam Süleyman ALKAN'a, annem Ayşe ALKAN'a ve kardeşlerime sonsuz teşekkürlerimi, sevgi ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar DİZİNİ.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	v
KISALTMALAR DİZİNİ.....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Amaç.....	2
1.2. Problem Durumu	2
1.2.1. Problem cümlesi.....	3
1.2.2. Alt problemler	3
1.3. Araştırmanın önemi	3
1.4. Araştırmanın varsayımlar.....	4
1.5. Araştırmanın sınırlıkları.....	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. İklim Kavramı	5
2.1.1. Okul iklimi kavramı ve teorileri	5
2.1.1.1. Açık iklim	7
2.1.1.2. Bağlantılı (katılımcı) iklim	7
2.1.1.3. Kapalı iklimler	7
2.1.1.4. Bağlantısız iklimler.....	8
2.1.2. Okul ikliminin genel etkisi	8
2.1.2.1. Okul ikliminin öğrenciler üzerindeki etkisi	9
2.1.2.2. Okul ikliminin öğretmenler üzerindeki etkisi	9
2.1.3. Olumsuz bir okul ikliminin sonuçları	10

2.1.4.Liderliğin okul iklimindeki rolü	11
2.2. İş Doyumu	11
2.2.1.İş doyumuna etki eden faktörler	12
2.2.1.1. Çevresel faktörler	12
2.2.1.2. Kişisel Faktörler	13
2.2.2.İş doyumunun sonuçları	14
2.2.3.İş doyumsuzluğunun sonuçları	14
3. GEREÇ VE YÖNTEM	15
3.1. Araştırmanın Modeli.....	15
3.2. Evren ve Örneklem	15
3.3. Veri Toplama Araçları	15
3.4. Verilerin Analizi.....	15
4. BULGULAR.....	17
5. TARTIŞMA.....	25
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	30
KAYNAKÇA.....	31
EKLER.....	38
ÖZ GEÇMİŞ	41

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları	17
Tablo 4.2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ...	17
Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyeti ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi.....	18
Tablo 4.4. Katılımcıların yaşı ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi	19
Tablo 4.5. Katılımcıların medeni durumu ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi	20
Tablo 4.6. Katılımcıların eğitim düzeyi ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi...	21
Tablo 4.7. Katılımcıların görev yaptıkları okul ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi.....	22
Tablo 4.8. Katılımcıların mesleki kıdem yılı ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi	23
Tablo 4.9. Katılımcıların algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu	24

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Okul iklimlerinin tipolojisi	6
---	---



KISALTMALAR DİZİNİ

MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
DMD	: Destekleyici Müdür Davranışı
EMD	: Emredici Müdür Davranışı
KMD	: Kısıtlayıcı Müdür Davranışı
SÖD	: Samimi Öğretmen Davranışı
MAİÖD	: Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı
UÖD	: Umursamaz Öğretmen Davranışı



ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN ALGILADIĞI ÖRGÜTSEL İKLİM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Doğan ALKAN

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans, Temmuz/2024
Danışman: Doç. Dr. Seda SABAH

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmakta olup, örneklem grubu 304 kişi kapsamındadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Örgütsel İklim Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde ilk olarak normallik varsayımı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir ($P>0,05$). Çalışmada, ölçek toplam puanların ve alt boyut toplam puanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği Student testi ile, yaş, eğitim düzeyi mesleki kıdem ve görev yaptığı okul değişkeni göre farklılık gösterip göstermediği ise Tek Yönlü Varyans Aalizi (One-way ANOVA) ve Tukey çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların ölçek toplam puanları ve alt boyut toplam puanları arası ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Araştırmada, cinsiyet durumuna göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında (samimi öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmada yaş ve görev yapılan okul durumuna göre bireylerin örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilirken; iş tatmini ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Eğitim durumuna göre ise bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (emredici müdür davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Kıdem yılına göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (umursama öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Son olarak medeni duruma göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmanın sonucu, örgütsel iklim (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi ve spor, İş tatmini, Öğretmen, Örgütsel iklim

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE PERCEIVED BY PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS AND THEIR JOB SATISFACTION

Doğan ALKAN

Amasya University, Institute of Health Sciences
Department of Physical Education and Sports Teaching, Master's Degree, July 2024
Assoc. Prof. Dr. Seda SABAH

In this study, it is aimed to examine the relationship between the perceived organizational climate and job satisfaction of physical education and sports teachers. For this purpose, the relational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the study. The population of the research consists of physical education and sports teachers working in public schools in Turkey, with a sample group of 304 individuals. The "Organizational Climate Scale" and "Job Satisfaction Scale" were used as data collection tools in the research. The normality assumption of the data was first examined with the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests ($P>0.05$). In the study, whether the total scale scores and sub-dimension total scores differ according to gender and marital status variables was determined by the Student's t-test, and whether they differ according to age, education level, professional seniority, and school variable was determined by One-Way ANOVA and Tukey multiple comparison tests. Additionally, the relationship between participants' total scale scores and sub-dimension total scores was determined by Pearson correlation coefficient. In the research, no statistically significant difference was found between the job satisfaction scale and organizational climate scale total scores and sub-dimension total scores according to gender (except for sincere teacher behavior). Statistically significant differences were found in the sub-dimension total scores of the organizational climate scale according to age and school variable (except for restrictive principal behavior), while no statistically significant difference was found in the job satisfaction scale. According to education level, no statistically significant difference was found between the job satisfaction scale and sub-dimension total scores of the organizational climate scale (except for directive principal behavior). According to seniority, no statistically significant difference was found between the job satisfaction scale and sub-dimension total scores of the organizational climate scale (except for considerate teacher behavior). Finally, no statistically significant difference was found between the job satisfaction scale and sub-dimension total scores of the organizational climate scale according to marital status. The study concluded that there is a positive relationship between organizational climate (except for restrictive principal behavior) and job satisfaction.

Keywords: Physical education and sports, Job satisfaction, Teacher, Organizational climate.

1. GİRİŞ

Örgütsel iklim, eğitim alanındaki önemi nedeniyle uzun yıllardır üzerinde çalışılan bir konudur. Olumlu bir örgütsel iklim bildiren okullar, okul topluluğu için daha fazla genel başarı göstermektedir. Örgütsel iklim; okulun atmosferini, okul yaşamının karakterini ve kalitesini ifade etmektedir (Cohen, McCabe, Michelli, & Pickeral, 2009). Örgütsel iklim normlar, hedefler, değerler, kişiler arası ilişkiler, öğretme ve öğrenme uygulamaları ve örgütsel uygulamalar ile karakterize edilmektedir. Olumlu bir örgütsel iklim, okul toplumunu oluşturan öğrencilerin, velilerin, öğretmenlerin ve yöneticilerin gelişimini teşvik edebilir (Koth, Bradshaw, & Leaf, 2008).

Örgütsel iklim kronik devamsızlıkla doğrudan ilişkilidir. Olumlu bir örgütsel iklime sahip olarak nitelendirilen okullarda kronik devamsızlık oranının daha düşük olduğu belirtilmiştir. Örgütsel iklimin öğrencilerin sosyo-duygusal gelişimiyle bağlantısı vardır (Kearney C. A., 2008). Ayrıca erken ergenlerin akademik görevler için öğrenme hedefleri belirlemek ve bunlara ulaşmak için gerekli becerileri kolaylaştıran bilişsel değişimlerden geçtiğini ileri sürmüştür. Erken ergenler uygun öğrenme stratejileri kullanır ve görevleri tamamlamada sebat gösterirler. Olumlu bir örgütsel ikliminde bulunmak, öğrencileri ortaokuldan liseye geçerken desteklemektedir (Wang & Eccles, 2013).

Alanyazın incelendiğinde araştırmacıların sınıf iklimi, sınıf bağlılığı ve bunun akademik başarı üzerindeki etkisine odaklandığı gözlemlenmektedir. Örneğin; okula bağlı olan çocukların, öğretmenleriyle çatışmalı bir ilişki içinde olan çocuklara kıyasla daha katılımcı olduğu gözlemlenmektedir (Patrick, Ryan, & Kaplan, 2007). Öğrenciler öğretmenleriyle iyi geçinemediklerinde, okul faaliyetlerinden kopma eğilimi göstermektedirler. Bu öğrencilerin okula bağlılık hissi çok azdır ya da hiç yoktur. Diğer bir çalışmada ise Sulak (2016), olumlu bir okul ortamına sahip olarak nitelendirilen okullarda, olumsuz bir örgütsel iklimine sahip olarak nitelendirilen okullardan daha yüksek akademik başarı olduğunu belirtmiştir.

Öte yandan bazı araştırmalar ise, liderliğin olumlu bir okul ortamı yaratmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Okul müdürünün örgütsel iklim ve öğrenci öğrenimi üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı bir etkisi vardır. Müdürler, ilişkilerin tonunu belirleyerek, profesyonel bir çalışma ortamı yaratarak, öğretimi geliştirerek ve okulu temiz ve güvenli tutarak örgütsel iklim üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Liderlik, ayrıca profesyonel öğrenme topluluklarını güçlendirerek ve en iyi öğretim uygulamalarını

destekleyerek, öğrenci başarısını artırarak öğrenci sonuçlarını da etkilemektedir (Berg & Aber, 2015).

Öğretmenlerin olumlu bir örgütsel iklim yaratma formülünde hayati bir rol oynadığını gösteren çalışma bulgularına da rastlanılmaktadır. Öğretmenlerin, algıladıkları iş yükü ve öğrenci disiplini konusunda destek eksikliği nedeniyle stres duygusu yaşayabilecekleri belirtilmiştir (Collie, Shapka, & Perry, 2012). Bu bağlamda olumlu ve olumsuz öğretmen-öğrenci ilişkileri, öğretmen algılarını ve okuldaki stres düzeylerini etkileyen bir diğer önemli faktörler arasında yer almıştır

İş tatmini, insanların meslekleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygularının toplamıdır. Öğretmen iş tatmini ise insanların öğretmenlik mesleğinden duydukları tatmin duygusu olarak belirtilmektedir (Türker & Kahraman, 2021). Araştırmalar öğretmenlerin iş tatmininin birçok örgütsel ve eğitimsel değişkenle ilişkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenin iş tatmininin artması performansı, öz-yeterlik algısını ve bağlılığı artırırken; tükenmişliği ve stresi azalttığı tespit edilmiştir (Skaalvik & Skaalvik, 2015). Ayrıca iş tatmininin coşku, öğretmen-öğrenci ilişkileri ve ebeveynlerle ilişkiler ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chen, 2007).

İş doyumu, öğretmenlerin olumlu ya da olumsuz mesleki deneyimlerini bir bütün olarak değerlendirdikten sonra, mesleklerinden elde ettikleri memnuniyet düzeyi anlamına gelmektedir. Bu yönüyle iş tatmini farklı değişkenlerden etkilenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Araştırmada ele alınan örgütsel iklim değişkeninin iş tatmini üzerinde etkili olduğu diğer çalışmalarda da görülmüştür (Collie, Shapka, & Perry, 2012). Örgütsel iklime ilişkin olumlu görüşlere sahip olmak öğretmenlerin iş tatmini algılarını olumlu yönde etkilemektedir (Veldman, Tartwijk, Brekelmans, & Wubbels, 2013).

1.1.Amaç

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1.2.Problem Durumu

Son yıllarda eğitimde iş tatmini önemli bir ilgi görmüştür. Kişinin iş durumunun ve bununla ilişkili özelliklerin ve taleplerin değerlendirilmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanan, performans seviyelerinin önemli bir belirleyicisi olarak

hizmet etmektedir (Balgı & Antala, 2022). Rutkowska ve Zalech (2015), yüksek düzeyde iş tatmininin yalnızca etkinliği arttırmakla kalmayıp aynı zamanda yürütülen görevlerin kalitesini de yükselttiğini vurgulayarak eğitim ortamlarındaki büyük önemini vurgulamaktadır. Bu faktörler arasındaki karmaşık etkileşimi anlamak, öğretmenler arasında iş tatminini artıracak stratejiler geliştirmek için önemlidir. (Harrison, King, & Wang, 2023)

İş tatmini, öğretim kalitesini, öğrenci sonuçlarını ve genel okul etkinliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Memnun öğretmenler yüksek coşku, katılım ve bağlılık sergileyerek öğrenci katılımının, akademik başarının ve olumlu bir okul ortamının artmasına yol açmaktadır (Harrison ve diğerleri, 2023). Ayrıca, memnun eğitimciler yenilikçi öğretim yöntemlerini kullanmaya, meslektaşlarıyla etkili bir şekilde işbirliği yapmaya ve mesleki gelişim faaliyetlerine katılmaya daha yatkın olup dinamik bir öğrenme atmosferini teşvik etmektedir (Klaeijsen ve diğerleri, 2018). Bu nedenle, eğitimcilerin iş doyumunu ön planda tutmak, yalnızca onların refahı açısından değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının geliştirilmesi ve öğrenci başarısının artırılması açısından da hayati önem taşımaktadır. İş tatminini etkileyen faktörlerin başında örgütsel iklim gelmektedir.

1.2.1. Problem cümlesi

Çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmini arasında ilişki var mıdır? Sorusu problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.2.2. Alt problemler

1. Beden eğitimi ve spor öğretmeninin görüşlerine göre, örgütsel iklim ile iş doyumunu düzeyleri cinsiyetlerine, medeni durumlarına mesleki deneyimlerine, yaşlarına, görev yaptığı okul türüne, eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
2. Beden eğitimi ve spor öğretmeninin görüşlerine göre, örgütsel iklim ile iş doyumunu düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın önemi

Örgütsel iklimin öğrenci davranışları ve öğrenme çıktıları üzerindeki etkisi, öğrenme etkililiği üzerine birçok çalışmaya konu olmuştur. Öğrencilerin, öğretmenlerin, yöneticilerin ve hatta velilerin önemli görüldüğü okul ortamlarında algılanan örgütsel iklim, öğrenci mutluluğuna ve okul verimliliğine büyük katkı sağlamaktadır. Ayrıca örgütsel iklimde gerçekleştirilen beden eğitimi ve spor etkinliklerinin öğrencilerin uyumlarına, kaygılarına,

atılabilirliklerine ve yaşam kalitelerine olumlu katkı sağladığı gözlemlenmiştir (Çetinkaya & Koşar, 2022). Öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel psikolojide ilgi çekici bir yapıdır. Öğretmenlerin çalışma ortamlarına ve genel olarak mesleklerine yönelik kişisel bakış açılarını ve tutumlarını ifade eder ve öğretmenlerin psikolojik iyilik halleri için kritik öneme sahiptir. İş tatminini, bireylerin işteki kendi kritik performanslarından veya çalışanların işin değerlerini yükseltmesinden kaynaklanan duygusal bir durum olarak belirtilmektedir. Ayrıca iş tatmini, öğretmenlerin elde tutulmasında çok önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Burada beden eğitimi ve spor öğretmenleri özelinde, öğretmenlerin örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi eğitim niteliğinin artmasına katkısı öngörülmektedir.

1.4.Araştırmanın varsayımlar

- ❖ Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma sorularına dürüst ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
- ❖ Araştırmanın anket formlarının çalışma amacına hizmet ettiği varsayılmıştır.

1.5.Araştırmanın sınırlıkları

- ❖ Araştırma, beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır.
- ❖ Araştırma 2023-2024 yılı arasında sınırlandırılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde, örgütsel iklim ile iş tatmini kavramının türleri ve teorileri hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. İklim Kavramı

Kültür ve iklim tanımları uzun süredir birbirleriyle karıştırılmaktadır. Örgütsel ortamın daha eski olduğu biliniyor. 1939'da Lewin, Lippit ve White tarafından yapılan bir çalışmada kullanıldı ve 1960'larda örgüt teorisyenleri arasında popüler hale geldi. 1970'lerde kültür çalışması ilk kez tanıtıldı ve 1980'lerde çok popüler oldu (Glisson, 2007). Günümüzde bile, birçok örgüt kuramcısı bu iki kavramı birbirine karıştırıyor. 1990'ların sonunda iklim ve kültürle ilgili literatür taraması sırasında otuz iklim tanımı ve kırk kültür tanımı bulunmuştur. Kültür ve iklim birbirinden farklıdır. Daha basit bir ifadeyle; örgüt iklimi, bireyin veya grubun çalışma ortamları üzerindeki etkilerine ilişkin ortak algısını tanımlanmaktadır (Schneider, Ehrhart, & Macy, 2013).

Çalışanların çalışma ortamlarının kendilerini nasıl etkilediğine dair aynı görüşleri paylaştıklarında örgüt iklimi oluşur. Bir kuruluşun tüm çalışanları tarafından benimsenen standartlar, değerler, algılar, uygulamalar ve davranışlar, örgüt kültürü olarak bilinir (Glisson, 2007). Belirli bir süre boyunca doğru olarak görülen ve çalışanların iç ve dış ortamlarda nasıl davranacağını yöneten kabul edilmiş standartlar, uygulamalar ve davranışlardır. İklim genellikle davranış olarak algılanırken, kültür bir kurumun ortak değerleri ve standartları olarak algılanır.

2.1.1. Okul iklimi kavramı ve teorileri

Paylaşılan bir perspektiften örgüt iklimi ve bireysel bir perspektiften örgüt iklimi, örgüt iklimi üzerine yapılan güncel ve geçmiş araştırmaların iki kategorisini içerir. Hoy ve Miskel (2007), şirket iklimini paylaşılan bir bakış açısından ele aldı. Ayrıca örgüt iklimini; örgüt üyelerinin deneyimledikleri olaylara, politikalara, uygulamalara, prosedürlere ve ödüllendirildiğini, desteklendiğini ve beklendiğini gördükleri davranışlara yükledikleri ortak anlam olarak tanımlamıştır. Diğer araştırmacılar, Glisson (2007), örgüt iklimine bireysel bir perspektiften incelemiştir. Diğer yandan araştırmada; örgütsel sosyal bağlamı hizmet sonuçlarıyla ilişkilendirilmesi gerektiğini, örgütsel sosyal bağlamı değerlendirmek için yeni

bir profil oluşturma sistemini tanımlanmasını ve planlı örgütsel müdahale stratejileriyle sosyal bağlamın nasıl değiştirilebileceğini ifade etmektedir

İklim, bireylerin kendileri için şeffaf olan, ancak örgütteki diğer üyelerle paylaşımları veya onlara açıklamaları gerekmeyen bireysel algılara dayanmaktadır. Ek olarak, ilk olarak iklimin nasıl kavramsallaştırıldığına bağlı olarak örgütsel (örgütsel iklim) ve kişisel (psikolojik iklim) perspektifler ayırt edildi. Psikolojik araştırmacılar, kişinin refah düzeyi, memnuniyet düzeyi ve işe katılımı gibi bireysel sonuçları incelemektedir. Örgütsel iklim araştırmacıları, müşteri memnuniyeti gibi örgütsel düzeydeki sonuçlara odaklanır (Ehrhart, Schneider, & Macey, 2013). Hoy ve Miskel'in (2007) geliştirdiği bir örgütsel iklim tipolojisi, açık ve kapalı okul müdürlerinin yanı sıra öğretmenlerin davranış biçimlerinden yararlanmıştır (Şekil 1).

		Okul Müdürü	
		Açık	Kapalı
Öğretmen Davranışı	Açık	Açık İklim	Bağlantılı İklim
	Kapalı	Bağlantısız İklim	Kapalı İklim

Şekil 2.1. Okul iklimlerinin tipolojisi

Örnekler, açık olan okul yöneticilerini yönlendirir. Açık okul yöneticileri, öğrencilerin hem kişisel hem de mesleki sağlığı için gerçek bir endişe gösterirler; yapıcı eleştiriler kullanarak öğretmenleri motive edebilir ve destekleyici davranırlar. Açık okul yöneticileri, yakın inceleme olmaksızın öğretmenlerin performanslarını sergilemelerine izin verir (yüksek destekleyicilik). Açık okul yöneticileri, öğrencilerin eğitimine daha fazla zaman ayırabilmeleri için öğretmenlerini iş yükünden kurtarmaya çalışırlar. Kapalı okul müdürleri katı, talepkâr ve okullarındaki diğer üyelerle gerçek anlamda ilgilenmezler (düşük samimiyet); destekleyici değildirler, esnek değildirler ve ilerlemeyi engellerler. Açık öğretmenler, okullarıyla gurur duyarlar, okullarıyla işbirliği yapmaktan keyif alırlar, öğrencilerine güvenirlir ve öğrenci eğitimine kendilerini adanmışlardır. Kapalı öğretmenler

ise öğrenciler için endişe duymazlar, öğrenmeye katılmazlar ve izole çalışmayı tercih ederler.

Araştırmacılar, açık ve kapalı davranışlar kavramını kullanarak dört tür örgütsel iklim tanımlamıştır (Hoy ve Miskel, 2007). Bunlar:

2.1.1.1. Açık iklim

Açık iklimler; iş birliği, saygı ve okuldaki diğer üyeler için samimi bir endişe ile karakterize edilir. Açık okul iklimleri yüksek derecede güven, birlik ruhu, iş birliği iş birliği ve okulun tüm üyeleriyle bağlılık gösterir. Açık okullarda güçlü bir öğretmen yeterliliği duygusu vardır. Öğretmenler öğrencilere aktif olarak ders vermektedir (yüksek katılım). Okul müdürleri destekleyicidir ve okullarının üyelerinin refahı için gerçekten endişelenirler (yüksek samimiyet). Öğrenme sürecine aktif olarak katılırlar (yüksek katılım), öğretmenlerinin fikirlerini dinlerler ve övgüde bulunurlar.

2.1.1.2. Bağlantılı (katılımcı) iklim

Katılımcı okul iklimleri, okul müdürünün öğretmenlere ve öğrencilere liderlik etme konusundaki etkisiz girişimleriyle karakterize edilir. Okul yöneticileri katı ve otoriterdir. Bununla birlikte, öğretmenler öğrenme sürecine katılır ve meslektaşlarıyla işbirliği yaparlar. Öğretmenler sadece meslektaşlarına saygı duymakla kalmaz, aynı zamanda arkadaşlırlar.

2.1.1.3. Kapalı iklimler

Açık okul iklimleri, kapalı okul iklimlerine karşıdır. Okulların kapalı iklimleri, öğretmenlerin ve yöneticilerin sadece görevlerini yerine getirmelerine izin verir. Okul üyeleri meslektaşlıktan ve diğer üyelerle ilgilenmekten yoksundur (düşük meslektaşlık). Okul müdürünün liderliği katı ve kontrolcüdür. Öğretmenlerden az yardım alır ya da hiç almaz. Okul müdürleri öğretmenlerin veya öğrencilerin ihtiyaçlarına karşı tepkisiz ve anlayışsızdır (düşük destekleyicilik). Okul müdürlerine benzer şekilde, öğretmenler de meslektaşlarıyla ya da okul müdürleriyle arkadaş olmaya ya da iş birliği yapmaya ilgi duymamaktadır (düşük meslektaşlık ve düşük samimiyet).

2.1.1.4. Bağılantısız iklimler

Bağılantısız okul iklimleri, bağlı okul iklimlerinin antitezidir. Okul müdürlerinin liderlik davranışları güçlü, destekleyici ve ilgilidir (yüksek destekleyicilik). Okullarının üyelerine karşı gerçek bir ilgi ve empati gösterirler (yüksek yakınlık) ve öğretmenlere mesleki bilgilerine dayanarak hareket etmeleri için serbestlik tanır (düşük yönlendirme). Öte yandan, öğretmenler meslektaşlarıyla dayanışma içinde değildir ve tek başlarına hareket etmeyi tercih ederler (düşük dayanışma). Okul müdürünün desteğini görmezden gelmekte ve okul müdürünün taleplerine yanıt vermemektedirler (düşük destekleyicilik).

2.1.2. Okul ikliminin genel etkisi

Öğretmenler aktif olarak çalışmakta, meslektaşlarıyla iş birliği yapmakta, kendilerini öğrenci başarısına adanmakta, meslektaşlarına ve okul müdürüne yüksek derecede güven duymaktadır (Hoy, Smith, & Sweetland, 2002). Araştırmalar, işbirliğine dayalı okulların daha başarılı öğrencilere sahip olduğunu göstermektedir. Tschannen-Moran (2009), öğretmenlere olan güvenin öğretmenlik kariyerinin önemli bir bileşeni olduğunu ortaya koydu. Tschannen-Moran (2009), bürokratik ve profesyonel okul yapılarını tanımladı. Okullar, bürokratik bir yapıya sahiptir. Disiplini kullanmakta, okul politikalarını ve prosedürlerini uygulamakta, öğretmenlerin günlük faaliyetlerine çok az takdir yetkisi vermektedir. Profesyonel örgütsel yapıya sahip okullar ise öğretmenlerin bilgi birikimine ve profesyonelliğine değer vermekte, öğretmenlerin günlük faaliyetlerini nasıl yürüteceklerini düzenleyen güçlü etik kurallara sahip olmakta, iş birliği ve ortak çalışmaya değer vermektedir.

Alanyazında bazı çalışmalar incelendiğinde, Walstrom ve Louis (2008) Öğretmen Anketi'ni kullanarak Minnesota'daki 138 okulda 4.165 öğretmenle nicel bir çalışma yürüttüler. Öğretmenlerin liderlik algıları, öğretmenlerin öğretim uygulamalarına katılma dereceleriyle doğrudan ilişkilidir. Ayrıca ortaokullarda müdür-öğretmen güveninin daha önemli olduğu ve liselerde paylaşılan liderliğin daha önemli olduğunu bulmuştur. Buna ilaveten Tarter, Bliss ve Hoy (1989) ise; New Jersey'deki 72 okulda 1.083 öğretmenle Örgütsel İklim Tanımlama Anketi kullanarak nicel bir çalışma yürütmüştür. Öğretmenlerin okul müdürlerinin destekleyici davranışlarıyla güvenlerinin doğrudan ilişkili olduğunu keşfettiler (Tarter, Bliss ve Hoy, 1989).

2.1.2.1. Okul ikliminin öğrenciler üzerindeki etkisi

Destekleyici okul müdürleri, öğretmenlerini içsel ve dışsal dikkat dağıtıcı unsurlardan korumaktadır. Marzano ve ark. (2005), okul liderinin yirmi bir temel görevinden biri, öğretmenleri öğrencileri eğitirken içsel ve dışsal dikkat dağıtıcı faktörlerden korumak olduğunu söylüyor. Etkili iklime sahip okullar, öğretim zamanını korumak için yapı ve prosedürlere sahiptir (Marzano, Waters, & McNulty, 2005). Elmore'a (2000) göre, etkili okul yöneticileri, öğretim dışı konuların sınıfları ve okulları karıştırmasını ve dikkatleri dağıtmasını engelleyebilmektedir. Araştırmacılar, öğretim süresinin öğrenci başarısını artırmadığı sonucuna vardılar. Leonard'a (2003) göre, uygun öğretim stratejileri ve eğitim zamanı, öğrenci başarısını artırabilir. Leonard (2003) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, ilköğretim okullarına kıyasla ortaöğretim okullarında dışsal dikkat dağıtıcı öğelerin kullanılması daha yaygındır. Leonard (2003), dışsal dikkat dağıtıcıları, sınıf dışından kaynaklanan dikkat dağıtıcı ve öğretimi kesintiye uğratan unsurlar olarak tanımlamıştır. Leonard (2003) tarafından yapılan çalışmaya 557 öğretmen katılmış ve öğretmenlerin yaklaşık %80,2'si dahili telefon iletişiminin öğretim süresindeki bir numaralı dış dikkat dağıtıcı unsur olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan aynı araştırmada öğretmenlerin yaklaşık %31,7'si belirtilmemiş ziyaretçiler, diğer öğretmenler, öğrenciler, veliler ve yöneticiler olmak üzere her gün öğretim zamanlarının kesintiye uğradığı sonucu ortaya çıkmıştır.

2.1.2.2. Okul ikliminin öğretmenler üzerindeki etkisi

Bir öğretmenin iş performansı, memnuniyet düzeyi ve okul etkinliği, işletmenin ortamı tarafından büyük ölçüde etkilenir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki ilk ve orta dereceli okullar için okul iklimi ve etkililiği ve öğretmenlerin iş performansı ve iş tatmini ile ilişkisi üzerine çok sayıda çalışma yapılmıştır.

Tschannen-Moran'ın (2009) Atlantik ortasındaki bir eyalette 80 okuldan 2.355 öğretmenle yaptığı nicel çalışmada, öğretmenler çalışanlarına güvendikleri ve okul yöneticilerini değiştirdikleri durumlarda daha kararlı olduklarını keşfetti. Bu okullarda öğretmenler birbirleriyle iş birliği yapmış ve eğitim sürecine dahil olmuştur. Aynı çalışmada, öğretmenler diğer öğretmenleri profesyonel olarak görmektedir. Buna karşılık, bürokratik bir yönetime sahip olan okullarda, kurallara sıkı sıkıya uyulmasını vurgulayan ve

öğretmenlerine güvenmeyen müdürlerin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bürokratik okullarda öğretmenlerin müdürlerine ve meslektaşlarına daha az güven duydukları görülmüştür.

Diğer yandan veli ve toplumun eğitime katılımı, olumlu bir örgütsel iklim oluşturmada ve öğrenci başarısını artırmada önemli bir faktör olduğu araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır (Deal & Peterson, 2009). Ebeveynlerin çocuklarının eğitime katkıda bulunması, öğrencilerin öğrenmesinde çok önemli olabilir. Hill ve Tyson (2009), güçlü bir aile-okul ilişkisinin öğrenci başarısını önemli ölçüde artırabileceğini ve öğrencilerin potansiyelini en üst düzeye çıkarabileceğini belirtmiştir.

2.1.3. Olumsuz bir okul ikliminin sonuçları

Okullarda uygun bir okul iklimi önemlidir. Okul iklimi, akademik, sosyal ve fiziksel önlemleri içeren çok yönlü bir yaklaşımdır. Okulun büyüklüğü ve öğrenci/öğretmen oranı fiziksel boyutu etkiler. Sosyal boyut, öğrenciler, öğretmenler ve öğretim elemanları arasındaki kişilerarası ilişkilerin kalitesini ele alır. Loukas'a (2007) göre akademik boyut, öğrenme sürecinin kalitesini ve öğretmenin öğrenci başarısına ilişkin beklentilerini inceler.

Güvenlik, öğretme ve öğrenme, ilişkiler ve çevresel-yapısal okul iklimi dört boyuttur (Cohen, McCabe, Michelli ve Pickeral, 2009). Fiziksel ve sosyo-duygusal güvenlik önceliklidir. İkinci unsur, öğrenme kalitesi, öğrenme etiği, mesleki gelişim ve öğrenme liderliğidir. Akranlar, öğretmenler ve personel ile ilişkiler, okul topluluğuyla işbirliği ve farklılıklara saygı, ilişkilerin üçüncü yönüdür. Cohen J., McCabe, Michelli ve Pickeral'a (2009) göre, dördüncü boyut çevresel-yapısal temizlik, okul ortamının rahatlığı, okullardaki müfredat ve ders dışı etkinlikleri içerir.

Okul iklimiyle ilgili öğrencilerin görüşleri, insan yaşamının birçok yönünü etkiler. Yapılan araştırmalar, Çin ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan öğrencilerin okul iklimi algılarının akademik uyum ve sosyo-duygusal uyum üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir (Jia ve diğerleri, 2009). Ek olarak, başka çalışmalar, öğrencilerin okul iklimi algılarının okuldaki disiplin düzeylerini gösterebileceğini göstermiştir (Gage, Larson, Sugai ve Chafouleas, 2016). Bununla birlikte, bu araştırmanın amacı, öğrencilerin okul iklimine ilişkin algılarının akademik başarıları üzerindeki etkisini belirlemektir.

2.1.4. Liderliğin okul iklimindeki rolü

Her okulun kendine özgü bir örgütsel iklimi vardır. Okul müdürünün, öğretmenlerin ve öğrencilerin okullarının özelliklerini nasıl algıladığını gösteren örgütsel iklim vardır. Okul ortamının toplu olarak bireyleri nasıl etkilediğine dair ortak görüşler, kurumsal iklimi oluşturur. Okul yöneticileri, okul kültürünü değiştirebildikleri kadar örgütsel iklimi değiştiremezler. Okul müdürleri, öğrenci başarısını artırmak için uzun vadede okul kültürünü iyileştirmek için örgütsel iklim ve okul kültürü arasındaki ilişkiyi anlayarak okul kültürünü nasıl olumlu yönde etkileyebileceklerini daha iyi anlayacaklardır. Okul müdürleri iklimi anladıklarında, okul kültürünü değiştirmek için etkili stratejiler geliştirebilirler (Gruenert, 2008).

Okul müdürleri, okul performansını artırmaya yönelik eğitim reformlarının geliştirilmesi ve uygulanmasında çok önemli bir rol oynadıklarından, müdür davranışları bu çalışmada incelenen örgütsel iklim kategorisidir. Destekleyici davranan okul yöneticileri, öğretmenlerin ve öğrencilerin çabalarına saygı duyar ve takdir eder. Öğretmenlerine güvenir, bağlılıklarını ve uzmanlıklarını takdir ederler. Okul personeli, veliler ve öğrenciler arasında işbirliğini aktif olarak teşvik eder ve okulun açık kalmasını sağlar. Kısıtlayıcı davranışlar sergileyen okul müdürleri, öğretmenlerinin ve öğrencilerinin çabalarını çok az dikkate alarak okul politikalarını ve yönetmeliklerini uygulamaya odaklanırlar; öğretmenlerini mikro düzeyde yönetirler ve öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasında iş birliğini aktif olarak teşvik etmezler. Destekleyici olan okul müdürleri, net beklentiler ve performans standartları belirler ve yeni fikirlere açıktır (Gümüşeli ve Eryılmaz, 2011).

Örgütsel iklim, öğretmenlerin okul müdürlerinin etkililiğine ilişkin algılarıyla doğrudan bağlantılıdır. Okul müdürünün etkililiği, müdürlerin sorunları çözmesi ve durumlarla başa çıkmada esnek olması olarak ölçülmüştür.

2.2. İş Doyumu

İş tatmini genellikle çalışanların iş yaşamlarına ilişkin değerlendirmelerinin neden olduğu duygusal durumlar olarak görülür ve işlerini ne kadar sevdikleri veya işlerinden ne kadar mutlu oldukları olarak tanımlanabilir. İş tatmini, çalışanların işleri hakkındaki duygularını ifade eden hem rasyonel hem de duygusal faktörlerden oluşan dinamik bir yapıdır (Won ve Chang, 2019). Öğretmenler, işlerine veya öğretim görevlerine karşı

duygusal bir tepki olarak işlerinden tatmin olabilirler. Borah'a (2019) göre, iş tatmini, öğretim işinin doğası gereği çeşitli yönlerden oluşur.

Sharma ve Jyoti'ye (2006) göre, iç ve dış faktörler, demografi, öğretmen ve okulun özel özellikleri, bir öğretmenin iş mutluluğunu etkileyen faktörlerdir. Öğretmenlerin iş doyumunu hem okulun hem de müdürün özellikleri gibi dışsal faktörlerden hem de öğretmenin kendi özelliklerinden etkilenir (Malinen & Savolainen, 2016; Sharma & Jyoti, 2006).

2.2.1. İş doyumuna etki eden faktörler

2.2.1.1. Çevresel faktörler

Çalışma Koşulları: Çalışma yeri fiziksel ve sosyal koşullardan oluşur. İnsanlar rahat, güvenli, temiz, modern ve yeterli donanımına sahip bir ortamda çalışmak istemektedir. Ayrıca, uygun sıcaklık, aydınlatma ve gürültü gibi iyi koşullarda çalışmak istiyorlar (Sun, 2002). Örneğin, telefon, konuşma veya kalabalık gibi beklenmedik gürültüler dikkatleri dağıldığında rahatsız edebilir ve aydınlatma veya sıcaklık eksikliği gerginliğe yol açabilir (Bridger & Brasher, 2011).

Kişisel Gelişim: Çalışanlar, özellikle yeni şeyler öğrenmek ve becerilerini, yeteneklerini ve bilgilerini geliştirmek istemektedir. Sonuç olarak, iş eğitimi, kişisel gelişim fırsatları açısından önemli bir rol oynar ve çalışanların işlerine daha spesifik olmalarına yardımcı olur, bu da çalışanların daha yüksek düzeyde iş tatmini sağlar. Ayrıca çalışan geliştirme programları, çalışanlara daha fazla güven duygusu vererek, kariyerleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını sağlayarak ve işlerine karşı olumlu duyguları artırarak memnuniyet düzeylerini artırmaktadır (Jin & Lee, 2012).

Ödüller, çalışanın isteğiyle ilgili olduğu için çalışanları motive eder. Bir çalışanın bir görevi tamamladıktan sonra ne istediğini gösterir. Ödüller, ilgili araştırmaya göre içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılır. Para, terfi ve faydalar dış ödüllerdir. Başarı duygusuna sahip olmak, bir takım başarısının bir parçası olmak, üst tarafından takdir edilmek ve tanınma hissi içsel ödüllerdir. Tüm bu duygular ve kazançlar iş mutluluğunu artırıyor (Başar, 2011).

Denetim: Çalışanların iş tatmini, yöneticilerin desteği ve çalışanları tanınması sayesinde iyileşmiştir. Amirler şirketi temsil ettiklerinden, onlara yardımcı olurlarsa çalışanlar da şirketi böyle görürler (Emhan, Mengenci, Taşdöven ve Garayev, 2014). Yöneticiler ve astlar arasındaki iletişim, çalışanların işlerine nasıl baktığını etkiler. Ayrıca yöneticilerin yönetim tarzı da önemlidir ve farklı olabilmektedir. Örneğin, bir türde amirler çalışanların

performansını kontrol eder ve astlarıyla iletişim kurar. Ek olarak, çalışanlar ve yöneticileri arasındaki iletişim eksikliği iş tatminini azaltır (Beşiktaş, 2009).

İş Arkadaşı: Daha iyi ilişkiler kuran çalışanlar işlerinden daha tatmin olur. Locke, çalışanların arkadaş canlısı, yardımsever ve işbirlikçi kişilerle çalışmayı tercih ettiğini söylüyor. İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını iş arkadaşlarıyla geçirdikleri için, iş arkadaşları onları mutlu ediyorsa, iş doyumları da artar (Başar, 2011).

İletişim: Örgütler, işyerinde iletişim kurabildikleri sürece tatmin olurlar. Örgüt içi iletişim iki farklı boyutta gerçekleşir. Bunlardan biri sözlü sunum yapma, geri bildirim verme gibi yönetsel iletişimdir, diğeri ise resmi kanalların dışında birbirleriyle iletişim kurma gibi resmi olmayan etkileşimdir. İş tatmini, etkili etkileşim ve iletişimden kaynaklanır, ancak iletişim eksikliği memnuniyetsizlikle sonuçlanır (Öztürk & Hançer, 2014).

2.2.1.2.Kişisel Faktörler

Cinsiyet: Bu konuda çeşitli fikirler ortaya çıkmıştır. Bazı insanlar kadınların erkeklerden daha memnun olduğunu söylerken, diğeri tam tersini söylüyor. Kadın ve erkeğin sosyal rolleri nedeniyle işten beklentileri de değişebilir. Örneğin, erkekler ücret ve ilerleme fırsatları gibi faktörlerden daha memnun olurken, kadınlar çalışma koşullarına ve sosyal ilişkilere daha fazla önem verir. Her cinsiyetin beklenti düzeylerindeki farklılıklar bu durumun nedeni olabilir. Kadınların beklentisi erkeklere göre nispeten daha az olduğundan kadınlar daha fazla tatmin olabilmektedir (Beşiktaş, 2009).

Eğitim Düzeyi: Araştırmalar, eğitim düzeyi arttıkça iş tatmininin azalabileceğini göstermektedir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar, sürekli olarak aynı şeyleri yapmaları gerekiyorsa işlerinden memnun kalmayabilirler. İşin gereklilikleri çalışanın eğitim düzeyine uygun olmalıdır, aksi takdirde çalışanın eğitim düzeyi işin gereklerini karşılayacak kadar yüksekse bu durum memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir. Yüksek eğitilmiş kişilerde memnuniyetsizliğin bir diğeri nedeni de işlerine yönelik beklentilerin yüksek olmasıdır (Sun, 2002).

Kıdem: Bir çalışanın aynı şirkette ne kadar süredir aynı görevde çalıştığı, kıdem olarak bilinir. İş tatmini ile kıdem arasındaki ilişki konusunda farklı görüşler vardır. Bazı araştırmalar, çalışma ortamına ve iş içeriğine aşinalığın yaşla birlikte iş tatminini artırdığını göstermektedir (Unutmaz, 2014).

2.2.2. İş doyumunun sonuçları

İş tatmini, bireylerin işin kendisi, yöneticileri, çalışma grupları ve organizasyonları da dahil olmak üzere çalışma ortamlarından duydukları içsel rahatlatıcı bir duygudur. İş tatmini, bireylerin gerçekte sahip oldukları ile beklentileri arasında bir uyum olduğunda ortaya çıkar (Eroğlu, 2013 yılında ler. 445).

Çalışanlar, sadece bireysel ihtiyaçları karşılayan bir iş için yeterli değildir. İş mutluluğunun sağlanması için duyguları ve değer yargılarını olumlu yönde etkilemesi beklenir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar işlerine karşı olumlu duygulara sahipken, iş tatmini düşük olan çalışanlar işlerine karşı daha az olumlu duygulara sahiptir (Robbins & Judge, 2011, s. 76). Sonuç olarak, iş tatmini, çalışanların işlerini sevmeye derecesini yansıtan ve çalışanların sağlığı ve iş performansı ile olumlu yönde ilişkili olan bir tutumsal değişkendir (O'Leary, Wharton ve Quinlan, 2009).

2.2.3. İş doyumsuzluğunun sonuçları

İş tatminsizliği, çalışanların yaptıkları işten duydukları tatminsizlik ve işe karşı yorgunluk, isteksizlik, kaçma duygusu gibi olumsuz duygulardır. Yapılan araştırmalar tatminsiz çalışanların işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu göstermektedir. Devamsızlık, tükenmişlik, sık sık hatalar ve işten ayrılma, iş doyumsuzluğunun sonuçlarıdır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). İşinden memnun olmayan çalışanlar daha içe dönük, düşmanca, duygusal açıdan dengesiz ve stresli olmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanların kendilerini yetersiz ve güçsüz hissetmesine neden olur. Kişisel olarak baş edilemeyen bir tatminsizlik durumunda kişilik bozuklukları ve hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Ergün, 2003, s. 45-46).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Belirlenen konudaki bireylerin ifadelerinin veya ilgisi, becerisi, yeteneği, tutumu vb. özelliklerinin belirlenmiş olduğu, çoğunlukla farklı çalışmalara göre çok fazla veriler üstünde gerçekleştirilen araştırmalar bütünüdür. Taramadaki amaç; nesnenin, toplumun, kurumun, olayın doğasını ve özelliği tanımlayabilmektir. Tarama araştırma modelinin bir özelliği genelleyici olmasıdır (Şimşek & Yıldırım, 2011).

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Amasya'daki devlet okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşmaktadır. Örneklem grubu ise Amasya'da görev yapan 304 beden eğitimi ve spor öğretmeni kapsamındadır.

3.3.Veriler Toplama Araçları

Çalışma verilerini toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların demografik özelliklerini elde etmeyi amaçlayan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlaması Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından yapılan Örgütsel İklim Ölçeğinin (ÖİÖ) kullanılmıştır. Ölçek 4 'lü likert tipinde olup 6 boyut (“Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Öğretmen Davranışı”, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı”) ve 39 madde kapsamındadır. Ölçekte ters puanlanan iki madde bulunmaktadır.

Araştırmada Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve kısa formuna Judge, ve ark. (1998) tarafından dönüştürülen, Türkçeye uyarlaması ise Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan (5 madde) oluşmaktadır. Ölçekler, Likert tipi beşli derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Bu derecelendirme seçenekleri; (1) Kesinlikle katılmıyorum, (5) Tamamen katılmıyorum aralığındadır. Araştırma verilerinin toplandığı ölçek geliştiriciler tarafından geçerlik ve güvenirliği sağlanmış bir veri toplama aracıdır.

3.4.Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel değerlendirilmesinde ilk olarak normallik varsayımı Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir ($P>0,05$). Çalışmada, lek toplam puanların ve alt boyut toplam puanlarının cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği Student testi ile, yaş, eğitim düzeyi mesleki kıdem ve görev yaptığı okul değişkeni göre farklılık gösterip göstermediği ise Tek Yönlü Varyans Aalizisi (One-way ANOVA) ve Tukey oklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların ölçek toplam puanları ve alt boyut toplam puanları arası ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Araştırma bulgularının, ortalama ve standart sapma değeri gösterilmiş olup, sonuçlar $p<0,05$ önem seviyesinde anlamlı kabul edilmiştir. Tüm istatistiksel hesaplamalar SPSS 26.0 V istatistik paket programda yapılmıştır.



4. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

Ölçek	İç Tutarlılık Katsayısı	Değerlendirme
Örgütsel İklim Ölçeği		
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	0,661	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	0,504	Düşük Düzeyde Güvenilir
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	0,645	Orta Düzeyde Güvenilir
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	0,602	Orta Düzeyde Güvenilir
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	0,657	Orta Düzeyde Güvenilir
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	0,574	Düşük Düzeyde Güvenilir
İş Tatmini Ölçeği	0,924	Yüksek Düzeyde Güvenilir

Tablo 4.1’de katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde Örgütsel İklim Ölçek alt boyutlarının (emredici müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı hariç) orta düzeyde, İş Tatmini Ölçeğinin ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	139	45,7	Bekar	113	37,2
Erkek	165	54,3	Evli	191	62,8
Toplam	304	100,0	Toplam	304	100,0
Eğitim Durumu	n	%	Görev Okulu	n	%
Lisans	240	78,9	İlkokul	22	7,2
Yüksek Lisans	59	19,4	Ortaokul	167	54,9
Doktora	5	1,6	Lise	115	37,8
Toplam	304	100,0	Toplam	304	100,0
Yaş	n	%	Mesleki Kıdem	n	%
21-30	98	32,2	0-5	81	26,6
31-40	113	37,2	6-10	85	28,0
41-50	66	21,7	11-15	51	16,8
51 yaş ve üstü	27	8,9	16-20	31	10,2

Toplam	304	100,0	20 ve üstü	56	18,4
			Toplam	304	100,0

Tablo 4.2’de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Çalışma 165 erkek, 139 kadın olmak üzere toplamda 304 kişi kapsamındadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerinin çoğunluğunun evli (191 kişi), lisans mezunu (205 kişi), ortaokulda görev yaptığı (167 kişi), 31-40 yaş aralığında olduğu ve mesleki kıdem yılının 6 ila 10 arasında değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların cinsiyeti ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi

Envanter ve alt boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	S	P-değeri
Örgütsel İklim Ölçeği					
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	Kadın	139	21.64	4.54	0,690
	Erkek	165	21.44	4.09	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	Kadın	139	16.40	3.55	0,519
	Erkek	165	16.15	3.23	
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	Kadın	139	12.93	1.92	0,415
	Erkek	165	13.12	2.05	
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	Kadın	139	15.53	3.75	0,030
	Erkek	165	14.64	3.34	
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	Kadın	139	17.99	2.51	0,341
	Erkek	165	18.27	2.60	
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	Kadın	139	9.54	2.84	0,613
	Erkek	165	9.39	2.38	
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	139	19.89	4.67	0,321
	Erkek	165	20.40	4.24	

Araştırmada, cinsiyet durumuna göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim alt boyut toplam puanları arasında (samimi öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.3). Samimi öğretmen alt boyutunda kadın öğretmenlerin puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 4.4. Katılımcıların yaşı ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi

Envanter ve alt boyutlar	Yaş	n	Ort	S	P-değeri
Örgütsel İklim Ölçeği					
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	21-30	98	22.90a	4.75	<0,001
	31-40	113	21.41ab	3.62	
	41-50	66	20.50b	4.04	
	51 ve üzeri	27	19.63b	4.50	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	21-30	98	17.53a	3.71	<0,001
	31-40	113	15.90ab	3.21	
	41-50	66	15.55ab	.62	
	51 ve üzeri	27	14.96b	3.18	
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	21-30	98	13.04	1.95	0,848
	31-40	113	13.07	1.95	
	41-50	66	13.08	2.08	
	51 ve üzeri	27	12.70	2.18	
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	21-30	98	16.19a	3.86	0,001
	31-40	113	14.66ab	3.41	
	41-50	66	14.35ab	2.83	
	51 ve üzeri	27	14.15b	3.72	
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	21-30	98	17.77ab	2.64	0,030
	31-40	113	18.58a	2.43	
	41-50	66	18.29a	2.49	
	51 ve üzeri	27	17.26b	2.70	
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	21-30	98	10.29a	2.69	<0,001
	31-40	113	9.41ab	2.34	
	41-50	66	8.62b	2.49	
	51 ve üzeri	27	8.70b	2.76	
İş Tatmini Ölçeği	21-30	98	20.48	4.65	0,466
	31-40	113	20.02	4.58	
	41-50	66	19.62	3.78	
	51 ve üzeri	27	21.00	4.56	

Araştırmada, yaş durumuna göre bireylerin örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilirken; iş tatmini ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$; Tablo 4.4). Yaşı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin Destekleyici Müdür Davranışı, Emredici Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı Ve Umursamaz Öğretmen Davranış puanlarının en yüksek olduğu belirlenirken; Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı boyutunda ise 31-40, 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun dışında iş tatmini ölçeğinde ise yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların medeni durumu ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi

Envanter ve alt boyutlar	Medeni Durum	n	Ort	S	P-değeri
Örgütsel İklım Ölçeği					
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	Evli	113	16.50	3.64	0,917
	Bekar	191	16.13	3.21	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	Evli	113	12.90	2.00	0,363
	Bekar	191	13.10	1.99	
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	Evli	113	15.11	3.61	0,393
	Bekar	191	15.01	3.53	
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	Evli	113	17.74	2.75	0,811
	Bekar	191	18.37	2.42	
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	Evli	113	9.68	2.60	0,038
	Bekar	191	9.32	2.59	
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	Evli	113	20.11	4.21	0,248
	Bekar	191	20.20	4.58	
İş Tatmini Ölçeği	Evli	113	21.57	4.55	0,853
	Bekar	191	21.51	4.15	

Araştırmada, medeni duruma göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Katılımcıların eğitim düzeyi ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi

Envanter ve alt boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	Ort	S	P-değeri
Örgütsel İklim Ölçeği					
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	Lisans	240	21.53	4.08	0,089
	Yüksek Lisans	59	21.20	3.99	
	Doktora	5	25.60	12.26	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	Lisans	240	16.39b	3.22	0,031
	Yüksek Lisans	59	15.53b	3.32	
	Doktora	5	19.20a	7.89	
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	Lisans	240	13.02	1.90	0,409
	Yüksek Lisans	59	12.97	2.04	
	Doktora	5	14.20	4.76	
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	Lisans	240	15.08	3.48	0,314
	Yüksek Lisans	59	14.73	3.36	
	Doktora	5	17.20	7.82	
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	Lisans	240	18.09	2.48	0,333
	Yüksek Lisans	59	18.19	2.53	
	Doktora	5	19.80	5.72	
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	Lisans	240	9.48	2.54	0,060
	Yüksek Lisans	59	9.15	2.47	
	Doktora	5	12.00	5.10	
İş Tatmini Ölçeği	Lisans	240	20.04a	4.60	0,039
	Yüksek Lisans	59	21.03a	3.23	
	Doktora	5	16.20b	6.76	

Araştırmada, eğitim durumuna göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (emredici müdür davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.6). Doktora mezunu olan öğretmenlerin emredici müdür davranışı alt boyut puanları en yüksek bulunurken; yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin en düşük olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, Doktora mezunu olan öğretmenlerin iş tatmini puanları düşük bulunurken; yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların görev yaptıkları okul ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi

Envanter ve alt boyutlar	Görev Okulu	n	Ort	S	P-değeri
Örgütsel İklım Ölçeği					
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	İlkokul	22	20.68	4.70	0,623
	Ortaokul	167	21.57	4.37	
	Lise	115	21.64	4.13	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	İlkokul	22	15.77	3.53	0,753
	Ortaokul	167	16.26	3.37	
	Lise	115	16.37	3.37	
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	İlkokul	22	12.00b	1.83	0,032
	Ortaokul	167	13.04a	1.92	
	Lise	115	13.21a	2.08	
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	İlkokul	22	14.91	4.28	0,890
	Ortaokul	167	15.13	3.54	
	Lise	115	14.94	3.45	
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	İlkokul	22	16.95	2.94	0,054
	Ortaokul	167	18.12	2.38	
	Lise	115	18.39	2.70	
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	İlkokul	22	8.91	3.18	0,590
	Ortaokul	167	9.51	2.53	
	Lise	115	9.49	2.59	
İş Tatmini Ölçeği	İlkokul	22	19.82	4.88	0,929
	Ortaokul	167	20.20	4.58	
	Lise	115	20.18	4.17	

Araştırmada, görev okuluna göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.7). Ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranış puanlarının en yüksek olduğu belirlenirken; ilkokulda görev yapan öğretmenlerin en düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Katılımcıların mesleki kıdem yılı ile algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi

Envanter ve alt boyutlar	Kıdem	n	Ort	S	P-değeri
Örgütsel İklim Ölçeği					
<i>Destekleyici Müdür Davranışı</i>	0-5	81	21.90	4.43	0,141
	6-10	85	22.18	4.45	
	11-15	51	21.39	3.96	
	16-20	31	21.13	4.26	
	21 ve üzeri	56	20.38	4.05	
<i>Emredici Müdür Davranışı</i>	0-5	81	16.75	3.68	0,269
	6-10	85	16.53	3.59	
	11-15	51	16.08	3.17	
	16-20	31	15.81	2.81	
	21 ve üzeri	56	15.59	2.98	
<i>Kısıtlayıcı Müdür Davranışı</i>	0-5	81	12.80	2.03	0,563
	6-10	85	13.24	1.77	
	11-15	51	13.12	2.18	
	16-20	31	13.26	1.71	
	21 ve üzeri	56	12.84	2.22	
<i>Samimi Öğretmen Davranışı</i>	0-5	81	15.41	3.66	0,450
	6-10	85	15.32	4.00	
	11-15	51	14.98	3.43	
	16-20	31	14.61	2.76	
	21 ve üzeri	56	14.39	3.15	
<i>Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı</i>	0-5	81	17.63	2.79	0,091
	6-10	85	18.59	2.04	
	11-15	51	18.53	2.68	
	16-20	31	18.19	2.57	
	21 ve üzeri	56	17.80	2.71	
<i>Umursamaz Öğretmen Davranışı</i>	0-5	81	10.05a	2.57	0,016
	6-10	85	9.62ab	2.65	
	11-15	51	9.53ab	2.44	
	16-20	31	8.81b	2.21	
	21 ve üzeri	56	8.64b	2.71	
İş Tatmini Ölçeği	0-5	81	20.54	4.45	0,538
	6-10	85	20.42	4.57	
	11-15	51	19.33	4.97	
	16-20	31	19.65	3.31	
	21 ve üzeri	56	20.29	4.27	

Araştırmada, kıdem yılına göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (umursamaz öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$; Tablo 4.8). Kıdem yılı 0-5 arasında olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranış puanları en yüksek bulunurken; kıdem yılı 16-20 ve 21 ve üzeri olan öğretmenlerin puanı en düşük çıkmıştır.

Tablo 4.9. Katılımcıların algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu

		DMD	EMD	KMD	SÖD	MAİÖD	UÖD
İş tatmini	r	0.055	0,127	-0.028	0,220	0.024	0,220
	p	0.342	0.026	0.629	<0.001	0.676	<0.001

(DMD: Destekleyici Müdür Davranışı, EMD: Emredici Müdür Davranışı, KMD: Kısıtlayıcı Müdür Davranışı SÖD: Samimi Öğretmen Davranışı MAİÖD: Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı UÖD: Umursamaz Öğretmen Davranışı)

Tablo 4.9’da katılımcıların algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu İş tatmini ve emredici, samimi ve umursamaz alt boyutlar arasında anlamlı pozitif düşük düzey ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$).

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada yaş ve görev yapılan okul durumuna göre bireylerin örgütsel iklim ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilirken; iş tatmini ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Eğitim durumuna göre ise bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında (emredici müdür davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Kıdem yılına göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında (umursama öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Son olarak medeni duruma göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek toplam puan ve alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada, cinsiyet durumuna göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim alt boyut toplam puanları arasında (samimi öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Samimi öğretmen alt boyutunda kadın öğretmenlerin puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum okul ortamlarının artık mekanikleştiği yani her şeyin bir düzende olduğu yapılara işaret ettiği söylenebilir. Burada samimi çalışan öğretmenlerin olması ve bunun kadın öğretmen lehine olması aslında kadın öğretmenlerin anaçlık duygusu ile çocuk yetiştirme görevinin birbirine ilişkili olmasından kaynaklı olabilir. Öte yandan iş tatmini konusunda bazı araştırmalar, cinsiyet değişkenine göre önemli bir farklılık göstermiştir. Bu araştırmalar, erkek öğretmenlere kıyasla kadın öğretmenlerin daha yüksek iş tatmini puanlarına sahip olduğunu belirlemiştir. (Tunacan ve Çetin, 2009). Mert ve Özdemir tarafından 2019'da yapılan bir çalışmada ise, iş tatmini ve okul iklimi toplam puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yine Işık ve Baytürk (2023) tarafında yapılan araştırma sonuçlarında okul iklimi ve iş tatmini algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Dönmez (2004) çalışmasında öğretim üyelerinin genel örgüt iklimine ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığını belirlerken, benzer şekilde Bakkal (2019) çalışmasında da cinsiyetin örgüt iklimine öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık

saptanmıştır. Bunlara ilaveten cinsiyetin iş tatminini etkileyen bir faktör olmadığı (Yılmaz ve Ceylan, 2011); cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir faktör olmadığını tespit eden çalışmalarda gözlemlenmektedir (Yılmaz ve Boğa-Ceylan, 2011; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012)

Araştırmada, yaş durumuna göre bireylerin örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilirken; iş tatmini ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Güneş ve arkadaşlarının (2023) araştırmasında öğretmenlerin iş doyum algılarında 46 yaş ve üstü öğretmenlerin algıları 18-45 yaş arası öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine araştırmada; yaşı 21-30 aralığında olan öğretmenlerin Destekleyici Müdür Davranışı, Emredici Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranış puanlarının en yüksek olduğu belirlenirken; Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı boyutunda ise 31-40, 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunlara ilaveten Güneş ve arkadaşlarının (2023) araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi algılarının yaşa göre değişmediği bulunmuştur. Bunun dışında iş tatmini ölçeğinde ise yaş değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Yine Işık ve Baytürk (2023) tarafında yapılan araştırma sonuçlarında okul iklimi ve iş tatmini algılarının yaş gruplarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. İş bağlılığı memnuniyetin bir göstergesidir ve iş memnuniyeti örgütsel iklimin bir ürünüdür. Bu, iş memnuniyeti duygusu arttığında destekleyici bir ortam yaratıp iş bağlılığı duygusunu güçlendirdiği şeklinde yorumlanabilir (McWinner, 2020). Buna göre, örgütler iş memnuniyeti düzeyini yükselterek hedeflerine ulaşmak için uygun bir örgütsel iklim sağlamaya büyük önem verdiklerinde, iş performansı elde edilebilir (Melhem, 2016).

Araştırmada, medeni duruma göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu durum öğretmenlerin eşit düzeyde aynı işi yaptıkları ve aynı sonuçları paylaştıklarından kaynaklı olabilir. Benzer bir bulgu Güneş ve arkadaşlarının (2023) araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi ve iş doyum algılarının evli ve bekar öğretmene göre değişmediği bulunmuştur. Yine Işık ve Baytürk (2023) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında okul iklimi medeni duruma göre farklılık çıkarken iş tatmini algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, eğitim durumuna göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (emredici müdür davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin çalışma şartları ve görevleri mekanik bir yapıda olduğundan dolayı yani iş tanımı, görevler, sorun çıkınca çözüm yöntemleri Türkiye'nin her okulunda benzer şekildedir. Hatta okulda doktora mezunu ile lisans mezunu öğretmenlere aynı görevler verilmekte, aynı sonuçlar istenmektedir. Yani işleyişte bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda mezuniyet farklılığı ayırt edici bir özellik olarak ortaya çıkmamaktadır. Doktora mezunu olan öğretmenlerin emredici müdür davranışı alt boyut puanları en yüksek bulunurken; yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin en düşük olduğu belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde Güneş ve arkadaşlarının (2023) araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi (destekleyici müdür davranışı hariç) ve iş doyum algılarının lisans ve lisansüstüne gruplarına göre değişmediği bulunmuştur. Yine Işık ve Baytürk (2023) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında okul iklimi ve iş tatmini algılarının eğitim durumuna göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Örgütler iş memnuniyeti düzeyini yükselterek hedeflerine ulaşmak için uygun bir örgütsel iklim sağlamaya büyük önem verdiklerinde, iş performansı elde edilebilir (Melhem, 2016). Diğer yandan bir okulun ortamında öğrencilerin duygusal, sosyal ve akademik olarak geliştiği güvenli ve destekleyici bir ortam, büyük ölçüde öğrenciler, veliler, okul personeli ve toplum dahil olmak üzere birçok birey arasındaki ilişkilerin kalitesine dayanır (Demaray & Jenkins, 2011). Uygun öğrenme iklimine sahip olmayan okullar öğrencilerin başarısına zarar verir (Watson, 2011).

Araştırmada, görev yapılan okula göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Öğretmenlerin yaptığı iş ve işlem basamakları rutinleştiği için yaptıkları görevlere göre farklı bir durum yaşanmamaktadır. Ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranış puanlarının en yüksek olduğu belirlenirken; ilkokulda görev yapan öğretmenlerin en düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, kıdem yılına göre bireylerin iş tatmini ölçeği ve örgütsel iklim ölçek alt boyut toplam puanları arasında (umursamaz öğretmen davranışı hariç) istatistiki olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Türkiye'nin merkezi yönetim yapısı Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat yapısında da merkezi sistemi öngörmektedir. Yani öğretmenden beklenti her yerde aynı olup kıdem yılına göre farklılaşmamaktadır. Kıdem yılı 0-5 arasında olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranış puanları en yüksek bulunurken; kıdem yılı 16-

20 ve 21 ve üzeri olan öğretmenlerin puanı en düşük çıkmıştır. Farklı bir bulgu Güneş ve arkadaşlarının (2023) araştırmasında; öğretmenlerin okul iklimi ve iş doyumu algılarının mesleki kıdeme göre değişmediği bulunmuştur.

Katılımcıların algıladığı örgütsel iklim ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon tablosu iş tatmini ve emredici, samimi ve umursamaz alt boyutlar arasında anlamlı pozitif düşük düzey ilişki tespit edilmiştir. Griffin ve Museus (2011), iklimi genellikle çalışma ortamına ilişkin doğrudan algıları ifade eder. Kuruluşların, çalışan motivasyonunu artırmak ve çalışanların görevlerini yaparken yeterli çabayı gösterme fırsatını yükseltmek için işyerlerinde olumlu bir iklime ihtiyaçları vardır. Bu nedenle, olumlu bir iklim çalışanların üretkenliğini teşvik eder ve işten ayrılmayı azaltır. Bu nedenle, iş başarısı için hayati önem taşır.

Alanyazın incelendiğinde; Güneş ve arkadaşlarının (2023) araştırmasında öğretmenlerin okul iklimi ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Yine de, her iki ölçeğin alt boyutları arasında önemli ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ölçeği içindeki iç ve dış doyum alt boyutları ile örgüt iklimi içindeki samimi, samimi ve işbirlikçi müdür davranışları arasında bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, iş doyumu ölçeği ile iç ve dış iş doyumu alt ölçekleri arasında anlamlı ve zararlı bir ilişki vardır. Bu bulguların çeşitli araştırmalarla tutarlı olduğu görülmektedir (Biswas, 2010). Mert ve Özdemir'e (2019) göre, bu çalışmalar mevcut araştırmayı desteklemektedir. Ayrıca çalışanların bir araya gelmesi, birlik olmaları ve bu ortak fikirleri paylaşmaları örgütsel iklimi iyileştirir (Halis & Uğurlu, 2008). Alanyazın, bu bilgilerden yola çıkarak yapılan analizin sonuçlarını desteklediği söylenebilir. Yine Luqman ve arkadaşlarının (2020) araştırmalarında okul iklimi ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Ayrıca bu sonuç Rahimić (2013) tarafından desteklenmektedir. Çalışanlar arasında iş tatmininin birçok faktörden dolayı arttığı ve okul ikliminin önde gelen faktörlerden biri olduğu sonucuna varılabilir. Elverişli ve destekleyici iklim, çalışanlar arasında yüksek düzeyde motivasyon sağlar ve bu da örgütün üretkenliğini artırabilir.

Destekleyici ve sağlıklı bir iklim, çalışanlar arasında daha yüksek tatmine neden olur. Mevcut çalışma, örgütsel iklimin, okul müdürünün beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyini artırmak için dikkate alması gereken önemli unsurlardan biri olduğu sonucuna varmıştır. Jung ve arkadaşları (2003) ile Jung ve Ali (2017), örgütsel iklimin harika ve rahat bir işyerinin en önemli özelliklerinden biri olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, bir

lider/yönetici olumlu bir işyeri veya iklim yaratabilirse, çalışanların bağlılığını ve üretkenliğini artıracaktır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, örgütsel iklim (kısıtlayıcı müdür davranışı hariç) ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Öneriler

- ❖ Öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel iklimlerini iyileştirmek için destek programları oluşturabilir. Bu programlar, öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamak ve daha tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamak için tasarlanabilir.
- ❖ Öğretmenlerden düzenli geri bildirimler alarak, iş tatmini ve okul iklim hakkında daha kapsamlı bir resim elde edebilir.
- ❖ Ayrıca daha derinlemesine bilgi edinmek amacıyla nitel ve nicel (karma çalışmalar) yapılması önerilebilir.
- ❖ Okul müdürün okul başarısını artırmak için okulda destekleyici bir iklim yaratması önerilir. Bu amaçla, okul müdürü önden liderlik edebilir ve kısa ve uzun vadeli hedeflere ulaşmak için okulda ekip çalışması oluşturabilir. Bu, iş tatmin düzeyini ve örgüte ait olma duygusunu artırabilir.
- ❖ Okul müdürü, üniversite-okul iş birliği yaparak akademisyenlere eğitim vermek için bir çalıştay düzenleyebilir.
- ❖ Çalışma, örgütsel iklim ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Bu nedenle, okul müdürlerinin beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyini en üst düzeye çıkarmak için okulda elverişli bir iklim geliştirmeleri önerilir. Bu amaçla, işin doğasına göre eğitimcilerin beden eğitimine sorumluluklar atanabilir.

KAYNAKÇA

- ACSM. (2013). *ACSM's guidelines for exercise testing and prescription*. Philadelphia: American College of Sports Medicine.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve ekonomi: . . Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergi*, 105-135.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Relationship between Occupational Professionalism of Teachers and Their Job Satisfaction. *Sakarya University Journal of Education*, 57-71.
- Bakkal, M. (2019). *Okul müdürlerinin eğitimsel liderlik standartlarını karşılama düzeyleri ile öğretmenlerin okul iklimi algıları ve motivasyonları arasındaki ilişki: Sultanbeyli ilçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi.* : İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Balga, T., & Antala, B. (2022). Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Slovakia. *Sport Mont*, 89–94.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma*.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Berg, J. K., & Aber, J. L. (2015). A multilevel view of predictors of children's perceptions of school interpersonal climate. *Journal Of Educational Psychology*, 1150-1170 .
- Beşiktaş, İ. (2009). *İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on . *Indian Institute of Management Bangalore Management Review*, , 102- 110.
- Borah, A. (2019). Impact of teachers' job satisfaction in academic achievement of the students in higher technical institutions: A study in the Kamrup District of Assam. *Clarion: International Multidisciplinary Journal*, 51-55.
- Bridger, R. S., & Brasher, K. (2011). Cognitive Task Demands, Self-Control Demands and the Mental Well-Being of Office Workers. *Ergonomics*, 830–839.

- Chen, W. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*, 17-31.
- Cohen, J., McCabe, E., Michelli, N., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice and teacher education. *Teachers College Record*, 1-11.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 180-213.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 1189-1204.
- Collie, R., Shapka, J., & Perry, N. (2012). School climate and social emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 1189-1204.
- Çetinkaya, İ., & Koşar, D. (2022). Öğretmenlerin örgüt iklimine ilişkin görüşleri: Bir durum çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1605-1639.
- Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2012). The Level Of Job Satisfaction In Public Sector: A Survey Study In The Province Of Ağrı, Eastern Anatolia, Turkey. *Economics and Management*, 712-718 .
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Demaray, M. K., & Jenkins, L. N. (2011). Relations among academic enablers and academic achievement in children with and without high levels of parent-rated symptoms of inattention, impulsivity, and hyperactivity. *Psychology in the Schools*, 573-586.
- Deniz, M., & Çoban, R. (2016). Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma. *Birey ve Toplum*, 49-73.
- Dönmez, B. (2004). *Sosyal sistem olarak sınıf ve sınıfın öğrenme iklimi*. Ankara: Öğreti Yayınları.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. New York: Routledge.
- Emhan, A., Mengenci, C., Taşdöven, H., & Garayev, V. (2014). Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Memnuniyeti, Yönetici Desteği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *The Journal of Social and Economic Research*, 75-96.

- Ergün, N. (2003). *İş Tatmini-Motivasyon İlişkisi*. İstanbul.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Gage, N. A., Larson, A., Sugai, G., & Chafouleas, S. M. (2016). Student perceptions of school climate as predictors of office discipline referrals. *American Educational Research Journal*, 492–515.
- Glisson, C. (2007). Assessing and Changing Organizational Culture and Climate for Effectiveness Services. *Research on Social Work Practices*, 736-747.
- Griffin, K. A., & Museus, S. D. (2011). Application of mixed-methods approaches to higher education and intersectional analyses. *New Directions for Institutional Research*, 15-26.
- Gruenert, S. (2008). School culture, they are not the same thing. *The Principal*, 56-59.
- Gruenert, S. (2008). School culture, they are not the same thing. *The Principal*, 56-59.
- Gümüşeli, A. I., & Eryılmaz, A. (2011). The measurement of collaborative school culture (CSC) on Turkish schools. *New Horizons in Education*, 13-26.
- Güneş, Y., Özkan, H., & Sever, M. (2023). Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İlkokul ve Ortaokul Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 01-11.
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 101-122.
- Harrison, M. G., King, R. B., & Wang, H. (2023). Satisfied Teachers are Good Teachers: the Association between Teacher Job Satisfaction and Instructional Quality. *British Educational Research Journal*, 476–498.
- Hill, N. E., & Tyson, D. F. (2009). Parental involvement in middle school: a meta-analytic assessment of the strategies that promote achievement. . *Developmental Psychology*, 740-763.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2017). *EĞİTİM YÖNETİMİ: Teori Araştırma ve Uygulama - Educational Administration: Theory, Research and Practice*. Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high school: Its measure and relationship to faculty. *The High School Journal*, 38-49.
- Işık, F., & Baytürk, A. (2023). Öğretmen Görüşlerine Göre Okul İklimi ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 384-392.

- Javed, M., Rafiq, M., Ahmed, M., & Khan, M. (2012). Impact of HR Practices on Employee Job Satisfaction in Public Sector Organizations of Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 348–363.
- Jia, Y., Way, N., Ling, G., Yoshikawa, H., Chen, X., Hughes, D., . . . u, Z. (. (2009). The influence of student perceptions of school climate on socioemotional and academic adjustment: A comparison of Chinese and American adolescents. *Child Development*, 1514–1530.
- Jin, M. H., & Lee, M. Y. (2012). The Effects of Autonomy, Experience, and Person Organization Fit on Job Satisfaction : The Case of Public Sector. *The International Journal of Social Sciences*, 18–44.
- Jung, D., Chow, C., & Wu, A. (2003). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings. *The Leadership Quarterly*, 525- 544.
- Jung, H. J., & Ali, M. (2017). Corporate Social Responsibility, Organizational Justice and Positive Employee Attitudes: In the Context of Korean Employment Relation. *Sustainability* .
- Karacıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 139-161.
- Kearney, C. A. (2008). School absenteeism and school refusal behavior in youth: A contemporary review. *Clinical Psychology Review*, 451-471.
- Kelley, R. C., Thornton, B., & Daugherty, R. (2005). Relationships between measures of leadership and school climate. *Education*, 17-28.
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behaviour: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 769–782.
- Koth, C., Bradshaw, C., & Leaf, P. (2008). A Multilevel study of predictors of student perceptions of school climate: The effect of classroom-level factors. *Journal of Educational Psychology*, 96-104.
- Leonard, L. J. (2003). Optimising and minimising: interruptions and the erosion of teaching time. *Journal of Educational Enquiry*, 15-29.
- Loukas, A. (2007). What is school climate. *Leadership Compass*, 1–3.

- Luqman, M. S., Islam, S.-u., & Jabeen, A. (2020). Effect of Organizational Climate upon the Job Satisfaction of Instructors Physical Education (IPEs). *Sir Syed Journal of Education & Social Research*, 298-308.
- Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education: An International . Journal of Research and Stud.*
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. (2005). *School leadership that works: From research to results*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Melhem, Y. S. (2016). Organizational Climate Impact on Job Satisfaction: a Case Study of the Jordanian Company Contact Modern. *Arab Journal of Management*, 217-270.
- Mendonça, P., & Anjos, A. (2004). Aspectos das praticas alimentares e da atividade fisica como determinantes do crescimento do sobrepeso/obesidade no Brasil. *Cad Saude Publica*, 698-709.
- Mert, A., & Özdemir, G. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 91-109.
- Montoye, H. (2000). ntroduction: evaluation of some measurements of physical activity and energy expenditure. *Medicine & Science in Sports & Exercise*.
- O'Leary, P., Wharton, N., & Quinlan, T. (2009). Job Satisfaction of Physicians in Russia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 221-231.
- Öztürk, A. B., & Hançer, M. J. (2014). Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Hotel Workers in Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 294–313.
- Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of Educational Psychology*, 83–98.
- Rahimić, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research* , 129-139.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hal.

- Rutkowska, K., & Zalech, M. (2015). Job Satisfaction of a Physical Education Teacher as Seen by School Community. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 34–42.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 361-388.
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers.” Indian Institute of Management. *Bangalore Management Review*, 349-363.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—what do teachers say? *International Education Studies*, 181-192.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şimşek, A., & Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tarter, C. J., Bliss, J. R., & Hoy, W. K. (1989). School characteristics and faculty trust in secondary schools. *Educational Administration Quarterly*, 294-308.
- Tremblay, S., Inman, W., & Willms, D. (2000). The relationship between physical activity, self-esteem, and academic achievement in 12-year-old children. *Pediatric Exercise Science*, 312-323.
- Tschannen-Moran, M. (2009). Fostering teacher professionalism in schools the role of leadership orientation and trust. *Educational Administration Quarterly*, 217-247.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). A Study on Determination the Factors that Affect State School Teachers’ Job Satisfaction. *M.U. Ataturk Faculty of Education Journal of Educational Sciences*, 155-172.
- Türker, Y., & Kahraman, Ü. (2021). School climate and self-efficacy as predictor of job satisfaction. . *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 548-569.
- Unutmaz, S. (2014). *Factors Affecting Job Satisfaction Of Employees In A Public Institution* . Ankara: Metu .
- Van Saane, N. (2003). Reliability and Validity of Instruments Measuring Job Satisfaction- A Systematic Review. *Occupational Medicine*, 179–197.
- Veldman, I., Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher student relationships across the teaching career: Four case studies. *Teaching and Teacher Educatio*, 55-65.

- Vilas, I. B. (2021). *The Relation Between Physical Activity and Academic Performance*. Bethel : Bethel University.
- Wang, M., & Eccles, J. (2013). School context, achievement motivation, and academic engagement: A longitudinal study of school engagement using a multidimensional perspective. *Learning and Instruction*, 12–23.
- Watson, J. (2011). Social constructivism in the classroom. *Support for Learning*, 140-147.
- WHO. (2002). *Reducing risks, promoting healthy life*. World Health. World Health Organization: World Health Organization.
- Won, S. D., & Chang, E. J. (2019). The relationship between school violence-related stress and quality of life in school teachers through coping self-efficacy and job satisfaction. *School Mental Health*, 136-144.
- Yawman, M. (2020). Organizational Climate and Job Satisfaction: A Literature Review . *Organizational Climate a*, 10013-10018.
- Yılmaz, A., & Boğa-Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 277-294.
- Yılmaz, K. (2012). The Relationship between Primary School Teachers' Job Satisfaction Levels and Organizational Citizenship Behaviors. *AJESI (Anadolu Journal of Educational Sciences International)*, 1- 14.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Yu, W., Chan, S., Cheng, F., Sung, T., & Hau, T. (2006). Are physical activity and academic performance compatible? Academic achievement conduct, physical activity and self-esteem of Hong Kong Chinese primary children. *Educational Study*, 331- 334.
- Zaim, H., Kurt, I., & Tetik, S. (2012). Casual Analysis of Employee Satisfaction and Performance: A Field Study In The Finance Sector. *International Journal of Business And Management Studies*, 31–42.



EKLER

Etik Kurul



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-30640013-108.01-138003
Konu : Etik Kurul

04.07.2023

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Doç. Dr. Seda SABAH
Öğretim Üyesi

İlgi : 09.06.2023 tarihli ve 134995 sayılı yazı.

"Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Algıladığı Örgütsel İklim ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Songül KEÇECİ KURT
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- Seda Sabah Başvuru Değerlendirme (1 Sayfa)
- 2- Etik Kurul (13 Sayfa)

	AMASYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Ek-1

Araştırmanın Başlığı : Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Algıladığı Örgütsel İklım ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih	09.06.2023
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih	03.07.2023
Karar tarihi	03.07.2023

SONUÇ

1.	☒ Kabul
2.	☐ Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	☐ Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

Prof. Dr. Songül KEÇECİ KURT	Başkan	Fen Edebiyat Fakültesi
Doç.Dr. Melike BAŞ	Üye-Raportör	Eğitim Fakültesi
Doç.Dr. Üyesi Fatih CAN	Üye-Başkan Yard.	Eğitim Fakültesi
Doç. Dr. Aslı ALTANLAR	Üye	Mimarlık Fakültesi
Doç. Dr. Davut AĞBAL	Üye	İlahiyat Fakültesi
Doç.Dr. Önder ERYILMAZ	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Nida EMÜL	Üye	Eğitim Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞAHİN	Üye	Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO

KYT-FRM-126/00

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZ GEÇMİŞ

Doğan ALKAN, ilköğretim ve lise eğitimini tamamladıktan sonra 2014 yılında Gaziantep Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olarak lisans öğrenimini tamamladı. 2022 yılında Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Seda SABAH danışmanlığında Okul İklimi ve İş Tatmini üzerine yüksek lisans öğrenimine başladı.

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

a) Bildiriler (Uluslararası/Ulusal): Alkan, D., Sabah, S. ve Çankaya, S. (2023). Okul İdarecilerinin Beden Eğitimi ve Spor Dersine Yaklaşımının İncelenmesi. UMTEB – XIII International Scientific Research Congress Bildirir Kitabı. Paris. Haziran 29-30.

ORCID NO: 0009-0006-9854-4314