



İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi
Journal of the Human and Social Science Researches
[2147-1185]

[itobiad], 2019, 8 (1): 91/109

**Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu
Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

The Impact of Psychological Climate in Educational Institutions On
Teachers' Job Satisfaction

Abdullah MERT

Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi,
Dr, Usak University, Faculty of Education
e-mail: abdullahmert@gmail.com
Orcid ID: 0000-0003-0653-2297

Gizem ÖZDEMİR

Psikolojik Danışman,
Psychological Counselor
e-mail: gozdemir2007@gmail.com
Orcid ID: 0000-0001-7655-2379

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received : 22.11.2018
Kabul Tarihi / Accepted : 31.12.2018
Yayın Tarihi / Published : 04.03.2019
Yayın Sezonu : Ocak-Şubat-Mart
Pub Date Season : January-February-March

Atıf/Cite as: MERT, A, ÖZDEMİR, G. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 8 (1), 91-109. Retrieved from <http://www.itobiad.com/issue/43055/486817>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU- Karabuk University, Faculty of Theology, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, okullardaki psikolojik iklimin öğretmenler üzerindeki etkilerinin iş doyumunu açısından incelenmesidir. Araştırmanın verileri, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Uşak ili merkez ilçesinin çeşitli okullarında görevli 117 erkek 167 kadın olmak üzere 284 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırma kapsamında, öğretmenlerin psikolojik iklimini belirlemek amacıyla “Psikolojik İklim Ölçeği” ve öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla “İş Doyumu Ölçeği” ve kişisel bilgileri belirlemek amacıyla da “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile psikolojik iklim arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Psikolojik iklimin iş doyumunu hangi oranda yordadığını hesaplamak için basit doğrusal regresyon hesaplandığında psikolojik iklimin iş doyumunu yaklaşık %35 oranında açıkladığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucu elde edilen veriler, ilgili alan yazın kapsamında tartışılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik İklim, İş Doyumu, Öğretmenler. Okul İklimi, İnceleme.

The Impact of Psychological Climate in Educational Institutions on Teachers' Job Satisfaction

Abstract

This study aimed at exploring the impact of psychological climate in school on teachers in terms of job satisfaction. Study data was gathered from 284 teachers (117 male and 167 female) working at various schools in the central district of Uşak, Turkey during the 2017-2018 academic year. The study used the “Psychological Climate Questionnaire” to determine the teachers’ psychological climate, “Job Satisfaction Scale” to assess their job satisfaction and “Personal Information Form” to obtain personal information. The study was conducted using the relational survey model. There was a moderate positive correlation between job satisfaction and psychological climate of teachers. Simple linear regression analysis was performed to find out at what rate psychological climate predicts job satisfaction and found that psychological climate predicts job satisfaction by about 35%. The findings obtained from the analyses were discussed within the scope of the relevant literature and certain recommendations were made accordingly.

Keywords: Psychological Climate, Job Satisfaction, Teachers, Scholl Climate, Examination.

¹ Bu çalışma, 02-05 Mayıs 2018’de Antalya’da düzenlenen V. th International Eurasian Educational Research Congress’inde bildiri olarak sunulmuştur. / Bu makale 07.12.2017 tarihinde Uşak İl Millî Eğitim Müdürlüğüne verilen etik izni ile yapılmıştır.



Giriş

Öğretmenlerin yaptıkları işten mesleki doyum sağlamaları ve işini severek yapmaları, hem eğitimin kalitesine hem de yaşam doyumlarına olumlu etki yapacaktır. İşe yönelik olumlu düşünceler, iş ortamındaki sağlıklı ilişkiler ve öğretmenlerin mesleki olarak işe yarar hissetmeleriyle doğru orantılı olarak artış gösterir. Mesleğini icra etmekten memnun olan bir öğretmen bu memnuniyetini öğrencilerine ve iş arkadaşlarına da yansıtır. Eğitim kurumlarındaki bu olumlu havayı yakalayabilmenin sonucu olarak öğretmenlik mesleğine bakış açısı da değişim gösterir. Okullardaki bu atmosferi teorik açıdan açıklayan kavram, psikolojik iklim kavramıdır.

Bireylerin etkileşimde buldukları durumları, bu durumların psikolojik olarak yorumlanış biçimi (James ve Sells, 1981), iş çevresinin karakteristik özelliklerinin algılanış şekli (Burke, Michael, Borucki, Chester ve Kaufman, Jennifer 2002: 325), çalışma ortamına, psikolojik güven ve anlamlılık çerçevesine değer biçmeleri (James ve James, 1989: 740) ‘psikolojik iklim’ olarak açıklanmaktadır. Bu kavram çalışanların örgüt çevrelerini nasıl algıladıklarını ve yorumladıklarını (Kaygısız, 2010; Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost, 2003), işle ilgili algılarını, psikolojik ihtiyaçlarını yorumlamalarını ve psikolojik süreçteki bireysel anlam ve algılarını kapsamaktadır (Kataria, Garg ve Rastogi, 2013). Ayrıca psikolojik iklim kavramı doğal olarak subjektif olmayı ve işle ilgili çeşitli deneyimleri içermektedir (Macey ve Schneider, 2008: 6). Çalışanların iş yerinden beklentileri, çalışma ortamını algılama ve yorumlama biçimleri, örgüt içindeki yerleri ve buna verdikleri tepki de psikolojik iklim kavramıyla açıklanmaktadır.

Psikolojik iklim, çalışanlara örgüt içindeki durumları değerlendirme, örgütsel durumların işgörenler tarafından bireysel olarak algılanması (Koys ve DeCotiis, 1991: 265) ve örgütteki faaliyetlere ilişkin düşünme ve olası neticeler hakkında fikir sahibi olma imkânı sunar (Halis ve Uğurlu, 2008: 113). Kişilerin işleri, çalışma arkadaşları, amirleri, ücretleri, performans beklentilerine yükledikleri anlamların karşılığı olarak ‘psikolojik iklim’ terimini kullanmayı önermişlerdir (James, Choi, Ko, C-HE, McNei, Minton, Wright ve Kim, 2008). Brown ve Leigh (1996)’e göre ise psikolojik iklim çalışanların çalıştıkları ortamı anlamlı ve güvenli bulma düzeyleri olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra psikolojik iklim, tecrübeler ve kişisel algılayış şekline dayanan çok boyutlu (Koys, DeCotiis, 1991) ve bir gruba mal edilebilecek bir özellik değil, bireysel (Barkhi, Kao, 2011; Day, Bedeian, 1991) bir kavramdır. Çalışanların mesleklerini icra ederken ne derece mutlu olduklarına ve mesleklerinin kendilerine ne kadar yarar sağladığına ilişkin bir yargıya varabilmek için iş ortamına yüklenen anlam incelenmelidir (Carless, 2004). İş ortamının çalışanlar için anlamlı olması; çalışanların iş arkadaşlarına, mesleklerine, performans beklentilerine, üst- alt ilişkilerine,



terfi durumlarına ve buna benzer mesleki kavramlarına ilişkin duygu ve düşüncelerinin uyandırdığı çağrışımların psikolojik iklimi açıklayan ifadeler olduğu söylenebilir.

İlgili alan yazın tarandığında bazı kaynaklarda psikolojik iklimin örgütsel iklim ile aynı anlamda ele alındığı görülmektedir (Halis ve Yaşar/Uğurlu, 2008). Ancak örgütsel iklim, örgüte ait genel özellikler ile açıklanırken psikolojik iklim, çalışanların örgütü algılama şekli ile tanımlanmaktadır. Örgütsel psikolojinin alt dalı olarak psikolojik iklimin bireylerin iş yerindeki ortamı algılayış ve anlamlandırma düzeylerine dikkat çekmişlerdir (Arslan, 2004; Hassan, 2012; Barkhi ve Koa, 2011; Martin, Jones ve Callan, 2005; Tutar ve Altınöz, 2010). Psikolojik iklimin birçok değişkenle birlikte incelendiği görülmektedir. Bunlar, duygusal bağlılık (Çalışkan ve Dedeoğlu, 2017), bilgi paylaşımı (Kettinger, Li, Davis, ve Kettinger, 2015), sosyal kaytarma (Özek, 2014), örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık (Korkmaz, 2011), politik davranışları algılama (Mohammed, 2011), karar alma performansı (Barkhi ve Kao, 2011), işle bütünleşme ve iş doyumunu (Biswas, 2010) gibi değişkenlerdir. Bu kavramın çalışma hayatında önemli bir yere sahip olduğu ve birçok değişken ile ilişkilendirdiği görülmektedir. Ancak, alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin çalışma ortamı yani psikolojik iklim ile iş doyumunu arasında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu kavramların daha iyi anlaşılması için Daha çok araştırma yapılmasını gerekmektedir.

Çalışan rollerinin doğru ve açık bir şekilde belirlenmiş olması çalışma ortamını etkilemektedir. Çalışanlara yönelik beklentilerin ve çalışanların sorumluluklarının açıkça belirtilmiş olması gerekir (Carless, 2004) ve çalışanların rol beklentileri belirsiz, tutarsız ve kestirilemez olmamalıdır. Aksi takdirde psikolojik güven zarar görür ve iş barışı sağlanamaz (Brown ve Leigh, 1996). Aslında psikolojik iklimin açığa çıkmasıyla birlikte işgörenler, örgütü betimler. Yani burada iş görenlerin örgütü psikolojik ve duygusal olarak kavramsallaştırması söz konusudur (Zhang ve Begley, 2011: 2; Yılmaz vd., 2014: 247). Bu görüşlerin ışığında, kurum içerisindeki rollerin istedik düzeyde belirgin olması da psikolojik iklimi olumlu yönden etkileyecektir. Psikolojik iklimin sonucu oluşan örgüt iklimi, çalışanları sorumluluk almaya itecek ve çalışanlar mesleki yeterliklerine güvenerek etkili bir şekilde mesleklerini icra edebileceklerdir. Çalışma ortamındaki psikolojik iklim ve meslektaşların özgüvenli tutumları, iş ortamındaki stresi azaltacak ve mesleki yaşamı olumlu olarak etkileyecektir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere psikolojik iklim, çalışanların çalışma çevresine yükledikleri anlamla yakından ilişkilidir ve bu anlamlandırmanın olumlu ya da olumsuz oluşu, çalışanların işe ve mesleğe karşı tutumu iş doyumunu etkilemektedir.



İş doyumunu; çalışanların işiyle ilgili hissettiği duygusal durum (Locke, 1976), çalışmakta oldukları işlerinden hoşlanma derecesi (Spector, 2011), işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk (Davis, 1988), işlerinin onlara önemli gördükleri şeyleri ne kadar sağladığı konusundaki algı (Luthans, 2011), işle ilgili olumlu tutum (Daft, 2000) ve oldukları işteki rolleriyle ilgili duygusal yönelimleri (Green, 2000,70) olarak açıklanmaktadır. Öğretmenin öğretim rolü ile bağlantılı duygusal ilişki iş doyumunu açıklamaktadır. (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Buradan yola çıkarak iş doyumunu, öğretmenlerin öğretmenlik rolleri ile ilgili olarak “öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu” ya da “öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk” olarak açıklanabilir (Vural, 2004). Duygu yüklü olan öğretmenlerin, yaptıkları işten memnuniyet duymaları, öğrenci ve okula karşı tutumları mesleki iş doyumunu olumlu katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmalarda, günün tümünü öğrencilerle birlikte geçiren ve onların öğrenme ihtiyaçlarını karşılamaya çalışan eğitimciler üzerinde stres ve baskıya neden olmakta; kendilerini mesleki bilgi, beceri açısından istedikleri kadar geliştirememeleri, yeterli düzeyde iş gereksinimlerinin karşılanmaması gibi faktörler motivasyonlarını azalmakta ve bunlardan iş doyumunsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001). Ancak öğretmenlerin iş yükleri ve işten beklentileri, öğrencilerin disiplin sorunları, davranışları ve performansları; çeşitli evrak ve idari işleri, düşük ücret, idari personel ve arkadaşları ile ilişkileri, mesleğe yönelik saygının azalması, denetim ilişkileri ve kendini geliştirme olanakları gibi etkenler iş doyumunsuzluğuna neden olmaktadır (Thompson, McNamara ve Hoyle, 1997). Bu öğeler genel olarak eğitim kurumlarındaki psikolojik iklimle doğrudan ilişkili kavramlardır. Öğrenciler, diğer öğretmenlerle ilişkiler, üst düzey yöneticilerle ilişkiler, takdir edilme ve benzer kavramlar psikolojik iklimi etkileyen temel taşlardan birkaç tanesini oluşturmaktadır. İş doyumunsuzluğu yaşayan eğitimciler de dolayısıyla çalışma arkadaşlarını olumsuz etkilemekte ve psikolojik iklimin istenen düzeyin altında seyrine neden olmaktadır. Psikolojik iklimin iyi olması öğretmenlerin motivasyonlarını arttıracak gibi aynı zamanda öğrencilerin de öğretim durumlarını yükselteceği söylenebilir. Kaliteli bir eğitim ortamı kaliteli öğrenci portföyünü beraberinde getirir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ile yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda mutluluk (Terzi, 2017), tükenmişlik düzeyleri (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012; Filiz, 2014), işten ayrılma (Yüksel ve Yüksel, 2014), stres düzeyleri (Günbayı ve Tokel, 2012; Kumaş ve Deniz, 2010), iş doyumunu düzeyleri (Şahin, 2013) ve öz yeterlik algıları (Turcan, 2011) gibi değişkenlerle çalışıldığı görülmektedir. Ancak ulusal alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumları ile psikolojik iklimi arasında yapılan sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür.



Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu kapsamda ise şu soruların cevapları aranmaktadır:

- 1) Öğretmenlerin algıladıkları psikolojik iklim iş doyumunu düzeylerini etkilemekte midir?
- 2) Öğretmenlerin algıladıkları psikolojik iklimin iş doyumuna etkisi ne ölçüdedir?
- 3) Öğretmenlerin algıladıkları psikolojik iklim ile başka değişkenler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4) İş doyumunu ile diğer değişkenler arasında manidar düzeyde ve sonucu etkileyecek herhangi bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda, ilişkisel tarama modeline dayalı nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama araştırmaları, iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesini saptamayı amaçlayan araştırmalardır (Karasar, 2011).

Evren ve Örneklem

Çalışma grubu, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Uşak ili merkez ilçesinin çeşitli okullarında görevli 117 erkek ve 167 kadın olmak üzere 284 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın verileri, Uşak ili genelinde 284 eğitimciye uygulanan "İş Doyum Ölçeği" ve "Psikolojik İklim Ölçeği" ile beraber eğitimcilerin yaş, cinsiyet ve eğitim durumları gibi "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak toplanmıştır. Çalışmaya 117 erkek, 167 kadın öğretmen katılmış olup 16'sı 25-30 yaş, 121'i 31-40 yaş, 105'i 41-50 yaş, 37'si 51-60 yaş ve 5 kişi 61-70 yaş aralığındadır. Öğretmenlerin 62'si ilkokulda, 63'ü ortaokulda ve 59'u lisede görev yapmaktadır. Bu uygulama için 07.12.2017 tarihinde Uşak İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

İş Doyumu: Bu çalışmada, Tezer (1991) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, işten sağlanan genel doyum ölçme amacıyla oluşturulmuş 10 soruluk 4 likert tipi bir ölçektir. Maddeler, 1 ile 4 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 10 ile 40 arasındadır ve 20



ila daha yüksek puanlar iş doyumunun düzeyini belirtmektedir. Yüksek puan, kişinin işinden sağladığı doyum düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı Spearman-Brown formülüyle hesaplanmış olup 0.91 olarak bulunmuştur (Tezer, 1992). Bu çalışmanın iç güvenirlilik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik İklim Ölçeği: Psikolojik iklimi ölçmek için Brown ve Leigh (1996) tarafından iş örgütleri için geliştirilen ve Argon ve Limon (2017) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasında maddeler eğitim örgütlerine uygun hâle getirilmiştir. Orijinal ölçekte altı alt boyut ve 21 madde yer almaktadır. Beş maddeden oluşan 'Destekleyici Yönetim' ve dört maddeden oluşan 'Kendini İfade Edebilme' alt boyutlarında yer alan birer madde ters kodlanmıştır. Ayrıca, ölçeğin orijinali 7'li Likert tarzındadır. Bununla birlikte, ölçek Türkçeye uyarlanırken 5'li likert olarak kullanılmıştır. Ölçek seçenekleri "Kesinlikle Katılmıyorum"dan "Kesinlikle Katılıyorum"a şeklindedir. Ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha katsayıları 0.91 hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutları ve iç tutarlık katsayıları sırasıyla "Destekleyici Yönetim" 6 madde $\alpha = ,886$, "Örgütsel Katkı ve Onaylanma" 6 madde $\alpha = ,780$ "Kendini İfade Edebilme" 4 madde $\alpha = ,795$, "Rol Belirginliği" 3 madde ve Mesleki Zorluk 2 madde $\alpha = ,184$ $\alpha = ,738$ olarak hesaplanmıştır (Argon, Limon, 2017). Bu çalışmanın iç güvenirlilik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analizi

İstatistiksel değerlendirme için SPSS 17.0 programı kullanılmıştır. İş doyum ölçeği ve psikolojik iklim ölçeğinden alınan puanların toplamıyla işlemler gerçekleştirilmiştir. Geçerlik ve güvenirlik testleri uygulanmıştır. Bağımsız grupların karşılaştırılması için independent sample t testi, tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek faktörlü varyans analizi testinde istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuş ve gruplar arasındaki farkı incelemek için post hoc Tukey testi kullanılmıştır. Veriler, $P < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Psikolojik iklimin (bağımsız değişken) iş doyumunu (bağımlı değişken) ne kadar etkilediğini bulmak için de basit regresyon testi uygulanmış ve yapılan analizlerin sonuçları yorumlanmıştır.

Bulgular

Katılımcıların İş Doyumu ile Psikolojik İklim (destekleyici okul yönetimi, algılanan örgütsel katkı ve onaylanma, okulda kendini ifade edebilme ve rol belirginliği) düzeyleri arasındaki ilişkiyi görmek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.



Tablo 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Değerleri (N=284)

	1	2	3	4	5	6
1	1	.590**	.909**	.907**	.727**	.886**
2		1	.501**	.597**	.341**	.566**
3			1	.735**	.556**	.805**
4				1	.534**	.764**
5					1	.517**
6						1

** $p < .01$

(1. Psikolojik İklim Toplam, 2. İş Doyumunu Toplam, 3. Destekleyici Okul Yönetimi, 4. Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma, 5. Okulda Kendini İfade Edebilme, 6. Rol Belirginliği)

Tablo 1’de görüldüğü gibi yapılan Pearson korelasyon testi sonucunda İş Doyumunu ile Psikolojik İklim toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır [$r = .590, p < .01$]. İş Doyumunu toplam puanları ile Psikolojik İklim alt boyutlarından Destekleyici Okul Yönetimi [$r = .501, p < .01$], Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma [$r = .597, p < .01$], Okulda Kendini İfade Edebilme [$r = .341, p < .01$] ve Rol Belirginliği [$r = .566, p < .01$] arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Bu bulgudan hareketle İş Doyumunun Psikolojik İklim ölçeğinin tüm alt boyutlarıyla pozitif bir ilişki içinde olduğu söylenebilir.

Cinsiyete göre iş doyumunu ve psikolojik iklim ölçeği alt boyutları arasında bir farklılaşma olup olmadığını saptamak için Bağımsız Örneklem t-testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Cinsiyete İlişkin T- Testi Bulguları

Değişkenler		n	\bar{x}	SS	sd	t	P
Psikolojik İklim Toplam	Kadın	167	3.68	.53			
	Erkek	117	3.74	.51	282	.995	.320
İş Doyumunu Toplam	Kadın	167	3.10	.47			
	Erkek	117	3.04	.50	282	-1.146	.253
Destekleyici Okul Yönetimi	Kadın	167	3.70	.56			
	Erkek	117	3.78	.53	282	1.160	.247



Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Algılanan Örgütsel Kadın	167	3.74	.63			
Katkı ve Erkek	117	3.81	.61	282	.879	.380
Onaylanma						
Okulda Kendini Kadın	167	3.42	.57			
İfade Edebilme Erkek	117	3.44	.58	282	.315	.753
Rol Belirginliği Kadın	167	3.83	.68			
Erkek	117	3.92	.72	282	.961	.337

Yapılan *t*- testi sonucunda Psikolojik İklim toplam kadın ($\bar{x}=3.68$) ve erkek ($\bar{x}=3.74$) için [*t* (995)= .320, *p*>.05], İş Doyumu toplam kadın ($\bar{x}=3.10$) ve erkek ($\bar{x}=3.04$) için [*t* (-1.146)= .253, *p*>.05], Destekleyici Okul Yönetimi alt boyutu kadın ($\bar{x}=3.70$) ve erkek ($\bar{x}=3.78$) için [*t* (1.160)= .247, *p*>.05], Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma alt boyutu kadın ($\bar{x}=3.74$) ve erkek ($\bar{x}=3.81$) için [*t* (879)= .380, *p*>.05], Okulda Kendini İfade Edebilme alt boyutu kadın ($\bar{x}=3.42$) ve erkek ($\bar{x}=3.44$) için [*t* (315)= .753, *p*>.05], Rol Belirginliği alt boyutu kadın ($\bar{x}=3.83$) ve erkek ($\bar{x}=3.92$) için [*t* (961)= .337, *p*>.05] toplam puanları arasında görülen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. İş doyumu ve psikolojik iklim toplam puanları ve alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği söylenebilir. İş doyumu toplam puan ve psikolojik iklim alt boyutlarının katılımcıların öğretim verdiği kurum bakımından betimsel istatistik değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Betimsel İstatistik Bulguları

		N	\bar{x}	SS
Psikolojik İklim Toplam	İlkokul	62	3.85	.531
	Ortaokul	163	3.67	.529
	Lise	59	3.65	.485
İş Doyumu Toplam	İlkokul	62	3.13	.381
	Ortaokul	163	3.07	.520
	Lise	59	3.04	.504
Destekleyici Okul Yönetimi	İlkokul	62	3.93	.496
	Ortaokul	163	3.67	.562
	Lise	59	3.72	.543
Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma	İlkokul	62	3.89	.644
	Ortaokul	163	3.76	.643
	Lise	59	3.68	.554



Okulda Kendini İfade Edebilme	İlkokul	62	3.46	.697
	Ortaokul	163	3.42	.554
	Lise	59	3.42	.517
Rol Belirginliği	İlkokul	62	4.12	.586
	Ortaokul	163	3.80	.719
	Lise	59	3.77	.698

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin psikolojik iklim toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ($\bar{x} = 3.85$) ve en düşük ortalamanın ise lise ($\bar{x} = 3.65$) olduğu, iş doyumu toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ($\bar{x} = 3.13$ ve en düşük ortalamanın ise lise ($\bar{x} = 3.04$) olduğu, Destekleyici Okul Yönetimi alt boyutu toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ($\bar{x} = 3.93$) ve en düşük ortalamanın ortaokul ($\bar{x} = 3.67$) olduğu, Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma alt boyutu toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ($\bar{x} = 3.89$) ve en düşük ortalamanın lise ($\bar{x} = 3.68$) olduğu, Okulda Kendini İfade Edebilme alt boyutu toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ($\bar{x} = 3.46$) ve en düşük ortalamanın ortaokul ($\bar{x} = 3.42$) olduğu, Rol Belirginliği alt boyutu toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ($\bar{x} = 4.12$) ve en düşük ortalamanın lise ($\bar{x} = 3.77$) olduğu görülmektedir. Ortalama puanların birbirine yakın olduğu söylenebilir.

İş doyumu toplam puan ve psikolojik iklim alt boyutlarının öğretim verilen kuruma göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve elde edilen veriler Tablo 4'te sunulmuştur.



Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 4. Öğretim Verilen Kurum Türüne Göre ANOVA) Bulguları

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Psikolojik İklim	1.694	2	.847	3.118	.046
Toplam	76.351	281	.272		
	78.045	283			
İş Doyumu Toplam	.253	2	.127	.527	.591
	67.496	281	.240		
	67.750	283			
Destekleyici Okul Yönetimi	2.988	2	1.494	5.034	.007
	83.400	281	.297		
	86.388	283			
Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma	1.427	2	.713	1.817	.164
	110.356	281	.393		
	111.783	283			
Okulda Kendini İfade Edebilme	.081	2	.041	.120	.887
	95.058	281	.338		
	95.140	283			
Rol Belirginliği	5.293	2	2.646	5.589	.004
	133.059	281	.474		
	138.352	283			

Tablo 4'te görüldüğü gibi ANOVA sonuçları Psikolojik İklim Toplam puanlarının [$F(2-283) = 3.118, p < .05$], Destekleyici Okul Yönetimi alt boyutunun [$F(2-283) = 5.034, p < .01$] ve Rol Belirginliği alt boyutunun [$F(2-283) = 5.589, p < .01$] öğretim verilen kurum bakımından anlamlı fark gösterdiğini ortaya koymaktadır. Gruplar arasında oluşan bu farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey HSD testi yapılmış, elde edilen sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretim Verilen Kurum Türüne İlişkin Farkın Kaynağına Yönelik Posthoc Testi (Tukey) Bulguları

	(I) Öğretim Verdiği Kurum	(J) Öğretim Verdiği Kurum	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p
Psikolojik İklim Toplam	İlkokul	Ortaokul	.18334*	.07778	.050
		Lise	.19565	.09480	.099



Destekleyici	İlkokul	Ortaokul	.25731*	.08129	.005
Okul Yönetimi		Lise	.20412	.09908	.100
Rol Belirginliği	İlkokul	Ortaokul	.31922*	.10268	.006
		Lise	.35502*	.12515	.014

* $p < .05$

Tablo 5'te görüldüğü gibi, Tukey HSD sonuçları, Psikolojik İklim toplam puanlarının ilkokulun ($\bar{x} = 3.85$) ortaokula ($\bar{x} = 3.67$) göre; benzer şekilde Destekleyici Okul Yönetimi alt boyutu toplam puanlarının ilkokulun ($\bar{x} = 3.93$) ortaokula ($\bar{x} = 3.67$) ve Rol Belirginliği alt boyutu toplam puanlarının ilkokulun ($\bar{x} = 4.12$) ortaokul ($\bar{x} = 3.80$) ve liseye ($\bar{x} = 3.77$) göre daha fazla olduğunu ve bu farkın da anlamlı olduğunu göstermektedir ($p < .05$). Buna göre ilkokulda öğretim veren katılımcıların lehine anlamsal fark vardır. Bu aralıktakilerin diğerlerine göre psikolojik iklim ortamlarının daha olumlu olduğu söylenebilir.

Psikolojik iklim toplam puanlarının ve alt boyutlarının katılımcıların iş doyumunu düzeylerini yordama gücünü belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Psikolojik iklimin iş doyumunu yordamasına ilişkin bulgular

Değişkenler	S.H.	Beta	B	t	P	R	R ²
Psikolojik İklim Toplam	.550	.045	.590	12.283	.000***	.590	.349
Algılanan Örgütsel Katkı ve Onaylanma	.311	.061	.400	5.132	.000***	R = .621	R ² = .386
Okulda Kendini İfade Edebilme	-.008	.049	-.010	-.169	.866		
Rol Belirginliği	.188	.061	.269	3.075	.002**		

*** $p < .001$, ** $p < .01$

Bağımlı Değişken: İş Doyumu

Tablo 6'da görüldüğü üzere, psikolojik iklim toplam puanlarının iş doyumunu düzeyini yordamasına ilişkin gerçekleştirilen çoklu regresyon analizine göre



psikolojik iklimin iş doyumunu düzeyini istatistiksel olarak anlamlı şekilde yormamaktadır ($F= 150.867$, $R= .590$, $R^2= .349$, $p<.001$). Psikolojik iklim ölçeği toplam puanlarının, iş doyumuna ilişkin toplam varyansın %35'ini açıkladığı görülmüştür.

Ayrıca psikolojik iklimi oluşturan destekleyici okul yönetimi, algılanan örgütsel katkı ve onaylanma, okulda kendini ifade edebilme ve rol belirginliği alt boyutlarının birlikte iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($F= 43.802$, $R= .621$, $R^2= .386$, $p<.01$). Psikolojik iklim ölçeğinin tüm boyutlarının birlikte iş doyumuna ilişkin toplam varyansın %38'ini açıkladığı görülmüştür. Bu açıklama oranına anlamlı olarak katkıda bulunan değişkenlerin görece önem sırasına göre algılanan örgütsel katkı ve onaylanma ($\beta= .40$, $p<.001$), rol belirginliğinin ($\beta= .26$, $p<.01$) okulda kendini ifade edebilme ($\beta=-.01$, $p>.05$) ve destekleyici okul yönetimi ($\beta=-.00$, $p>.05$) şeklinde olduğu görülmüştür.

Bu bulgulardan hareketle, algılanan örgütsel katkı ve onaylanma ve rol belirginlik düzeyi fazla olan psikolojik iklim ortamlarında bulunan katılımcıların diğerlerine göre iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir denilebilir.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmada, iş doyumunu ile psikolojik iklim toplam puanları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda, iş doyumunu toplam puanları ile psikolojik iklim alt boyutlarından destekleyici okul yönetimi, algılanan örgütsel katkı ve onaylanma, okulda kendini ifade edebilme ve rol belirginliği arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle iş doyumunun psikolojik iklim kavramlarının tüm alt boyutlarıyla pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu ve pozitif iklim arttıkça iş doyumunun arttığı söylenebilir. Araştırmada elde edilen bu sonuç; bireyin örgüte dair psikolojik iklim algısının, iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu anlamda etkilediğini gösteren (Biswas ve Varma, 2007; DeConinck, 2010) birçok çalışma ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar, mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Ayrıca çalışanların bir araya gelmeleri ve birlik olmaları ve bu ortak düşünceleri paylaşmaları onların birbirlerine daha çok bağlanmaları (Halis ve Uğurlu, 2008) da psikolojik iklimi destekler niteliktedir. Bu bilgilerden yola çıkarak yapılan analizden elde edilen sonuçların alanyazın tarafından desteklendiği söylenebilir.

Ayrıca iş doyumunu ve psikolojik iklim toplam puanları ve alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Buradan yola çıkarak psikolojik iklimin ve iş doyumunun cinsiyet değişkeniyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı söylenebilir. Bu sonuç, Deniz ve Çoban (2016)



tarafından yapılan örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir değişken olmadığı görülmektedir (Akkoc, Çalışkan ve Turunç, 2012; Yılmaz ve Boğa-Ceylan, 2011). Buradan yola çıkılarak psikolojik iklim ile iş doyumuna cinsiyet değişkeninin etki etmediği anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin psikolojik iklim toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ve en düşük ortalamanın lise olduğu, iş doyumunu toplam puanları öğretim verilen kurum bakımından incelendiğinde en yüksek ortalama puanın ilkokul ve en düşük ortalamanın lise olduğu görülmektedir. Ortalama puanların birbirine yakın olduğu söylenebilir. Psikolojik iklim toplam puanlarının, destekleyici okul yönetimi, alt boyutunun ve rol belirginliği alt boyutlarının öğretim verilen kurum bakımından anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik İklim toplam puanlarında ilkokulun ortaokula göre; benzer şekilde, destekleyici okul yönetimi alt boyutu toplam puanlarında ilkokulun ortaokula göre ve rol belirginliği alt boyutu toplam puanlarında ilkokulun ortaokul ve liseye göre daha fazla olduğu ve bu farkın da anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre ilkokulda öğretim veren katılımcıların lehine anlamsal bir fark olduğu söylenebilir. Bu aralıktakilerin diğerlerine göre psikolojik iklim ortamlarının daha olumlu olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri genelde yüksektir. Öğretmenlerin iş doyumuna katkıda bulunan ana faktör, çocuklarla çalışıyor olmalarıdır (Shann, 1998). Okullar, öğretmenlerin zamanlarının büyük bölümünü ve mesleki yaşantılarını geçirdikleri yerlerdir. Okullardaki tüm paydaşların işbirliği içinde olması psikolojik iklime büyük katkı yapacaktır. Bu durumda, öğretim verilen kurum bakımından en yüksek ortalama puanın ilkokul öğretmenlerinde çıkmasının çok doğal olduğu söylenebilir. Öğretmenler bireysel faktörler açısından iş doyumunu yaşamaktadırlar. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümü iş doyumunu açısından önemlidir (Akbulut, 2015). Buna karşın orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin öğrenci tutumu, öğrencilerin eğitimden beklentileri ve disiplin sorunu gibi etkenler iş doyumuna olumsuz yönde etki etmektedir. Öğretmenlerin günlük işlerinin rutinliği, bir kısım öğrencilerin disiplin ve motivasyon eksikliği, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının destek ve takdir eksikliği gibi faktörler öğretmenlerin iş doyumunu etkilemekte, öz saygılarını yitirmelerine ve hayal kırıklığı yaşamalarına neden olmaktadır (Nias, 1996). Bu bilgiler ışığında mevcut çalışmadan elde edilen sonuçların, önceki çalışmalar tarafından desteklendiği söylenebilir.

Psikolojik iklim toplam puanlarının iş doyumunu düzeyini yordamasına ilişkin gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi göz önünde bulundurulduğunda



psikolojik iklimin iş doyumunu düzeyini istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik iklim ölçeği toplam puanlarının, iş doyumuna ilişkin toplam varyansın %35'ini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca psikolojik iklimi oluşturan destekleyici okul yönetimi, algılanan örgütsel katkı ve onaylanma, okulda kendini ifade edebilme ve rol belirginliği alt boyutlarının birlikte iş doyumunu istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Psikolojik iklim ölçeğinin tüm boyutlarıyla birlikte iş doyumuna ilişkin toplam varyansın %38'ini açıkladığı görülmüştür. Bu açıklama oranına anlamlı olarak katkıda bulunan değişkenlerin göreceli önem sırasına göre algılanan örgütsel katkı ve onaylanma, rol belirginliği, okulda kendini ifade edebilme ve destekleyici okul yönetimi şeklinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan hareketle, algılanan örgütsel katkı ve onaylanma ve rol belirginlik düzeyi fazla olan psikolojik iklim ortamlarında bulunan katılımcıların diğerlerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. İşini seven, mutlu olan ve işiyle ilgili inisiyatifler alabilen iş görenlerin verimli olmaları beklenirken (Erdil ve Keskin, 2003); başarılı, üretken ve mutlu bireylerin iş doyumunu (Musal, Elçi ve Ergin, 1995) yüksektir. Ancak günlük psikolojik iklim, iş-yaşam çatışması ile olumsuz ilişkiindedir (Brosch, ve Binnewies, 2018). Bireylerin yüksek bir motivasyona sahip olmasının yolu ise mesleğe girişteki ve meslekteki deneyimler sonucu oluşan beklentilerin karşılanmasıdır. Yeni beklentilerin oluşması gibi etkenler, iş doyumunu ile yakından ilişkilidir (Uras ve Kunt, 2006). Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlamaları, hem eğitim örgütlerinin verimliliğini artırmakta hem de toplumun huzurunu ve ülke ekonomisini etkileyebilmektedir (Voon, Lo, Ngui ve Ayob, 2011). Ayrıca öğretmenlerin eğitim sisteminin ve okulların vizyonlarının belirlenmesi ve beraber yapılandırılmasında rol almaları, vizyona olan inanç ve sürekli hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması da motivasyonu artıran diğer etmenler olarak öne çıkmaktadır (Kurt, 2005). Benzer şekilde Kurt'un (2005) araştırması öğretmenlerin motivasyonlarını artırmak için mesleki gelişimlerine önem verilmesi gerektiğini belirtmektedir. İş doyumunu hayat doyumunun da bir parçasıdır (Sinha, 2008). Yüksek düzeyde doyuma sahip kişiler genellikle olumlu bir tutum takınırlarken doyumsuz insanlar genellikle hayata yönelik olumsuz tutum gösterirler (Kondalkar, 2007). İşin niteliği, yönetimin tavrı, çalışma şartları, işte yükselme imkânı, verilen sorumluluk ve yetkinin derecesi, tüm bunlar birey tarafından kontrol edilemeyen dış faktörlerdir ve dolayısıyla da iş doyumunu etkilemektedir (Bil, 2012).

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin öğretim verdikleri kurumlardaki psikolojik iklimin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan çalışmanın bazı sınırlılıkları olduğu söylenebilir. Öncelikle, öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki psikolojik iklimin yordayıcı rolünün belirlenmesine yönelik nicel bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın



verileri, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Uşak ili merkez ilçesindeki çeşitli okullarda çalışan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerle sınırlıdır. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel düzeylerine bakılmaksızın rastgele seçilmiş bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunun genellenebilmesi için aynı çalışmanın farklı il ve türdeki okullarda yapılması yararlı olacaktır. Öğretmenlerin okuldaki tüm paydaşlarla işbirliği yapmalarına yönelik hizmet içi ve seminer programları verilebilir. Ayrıca okuldaki psikolojik iklimi oluşturma konusunda önemli bir yere sahip yöneticilerin kapsamlı bir hizmet içi eğitimden geçirilmelerinin iş doyumuna katkı sağlayacağı söylenebilir. Yapılan çalışmada psikolojik iklim ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumuna yönelik ülkemizde yeterli çalışmaya rastlanamamıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu arttırmaya yönelik farklı değişkenlerle yeni araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu arttırmaya yönelik farklı çalışmaların yapılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, değişkenler arası ilişkilerin farklı çalışma grupları ile çalışılmasının, sonuçların genellenebilirliği açısından önemli olacağı ön görülmektedir.

Kaynakça

- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Akçamete, G., Kamer S., ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve 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 Dergisi*, 19 (1), 105-135.
- Argon, T. ve Limon, İ. (2017). Psikolojik iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, 14 (3), 2888-2901.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 203-228.
- Barkhi, R. ve Kao, Y.- C. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. *Information & Management*, 48, 125-134.
- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *Indian Institute of Management Bangalore Management Review*, 22, 102-110.



- Brosch, E. ve Binnewies, C. (2018). A diary study on predictors of the work-life interface: The role of time pressure, psychological climate and positive affective states. *Management Revue - Socio-Economic Studies*, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 29 (1) 55 – 78. DOI: 10.5771/0935-9915-2018-1-55.
- Brown, S. P. ve Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 358-368.
- Burke, M., J., Borucki, C., C. ve Kaufman, J.,D. (2002). Contemporary perspectives on the study of psychological climate: a commentary. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 325-340.
- Çalışkan, C. ve Dedeoğlu, B., B. (2017). Psikolojik iklim ve duygusal bağlılık ilişkisinde duygu gösterim kurallarının aracılık rolü: Oteller üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (3), 121-134. DOI: 10.24010/soid.369925.
- Carless, S. A. (2004). Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction? *Journal of Business and Psychology*, 18 (4), 405- 425.
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı (Örgütsel davranış)*. (Çev: Kemal Tosun vd.), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199.
- Day, D. V. ve Bedeian, A. G. (1991). Predicting job performance across organizations: The interaction of work orientation and psychological climate. *Journal of Management*, 17 (3), 589-600.
- Deniz, M. ve Çoban, R. (2016). Örgüt iklimi ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *V.Örgütsel Davranış Kongresi*, 4-5 Kasım 2016.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeyle iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 47.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10, (23).
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-130
- Hassan, M. U. (2012). The relationship between person organization fit, person-job-fit and turnover intention in banking sector of pakistan: the mediating role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (3), 172-188.
- James, L. R. ve Sells, S. B. (1981). Psychological climate: theoretical perspectives and empirical research. Edit;D. Magnusson, *Toward a psychology of situations: an interactional perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- James, L., R, Choi C.,C., Ko, C-HE, McNeil, P.,K, Minton, M.,K, Wright, M., A.,ve Kim, K,I. (2008) Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 17(1), 5-32



- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kataria, A., Garg., P., ve Rastogi, R. (2013). Does psychological climate augment O.C.B.'s? the mediating role of work engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, 16 (4), 217-242.
- Kaygısız, S. (2010). *Rol çatışması, psikolojik iklim ve mobbing kavramları arasındaki ilişkileri: bir kamu hastane işletmesinde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kettinger, W. J., Li, Y., Davis, J. M., ve Kettinger, L. (2015). The roles of psychological climate, information management capabilities, and IT support on knowledge-sharing: an MOA perspective. *European Journal of Information Systems*, 24, 59-75.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*], 17(1), 117-139.
- Koys, D. J., ve De Cotiis, T. A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44 (3), 265- 285.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010) "öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki" *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı: 32, Sayfa: 123 – 139.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Martin, A. J., Jones, E. S. ve Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, 14 (3), 263–289.
- Mohammed, A., E. (2011). *Örgüt kültürü ve psikolojik iklimin politik davranış algulamaları üzerindeki etkileri: Kayseri'de bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Özek, H. (2014). *Örgütlerde sosyal kaytarma davranışı ile psikolojik iklim ilişkisi ve konuyla ilgili bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J.W., Altmann, R. A., ve Lacost, H. A. (2003). "Relationships Between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review." *Journal of Organizational Behavior*, C: 24, ss. 389–416.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi*, 10(1), 142-167.



Öğretmenlerin Psikolojik Okul İklimi Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

- Uras, M. ve Kunt, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 71-83
- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum* 475, 6 (17).
- Tezer, E. (1992). Evlilik doyumu ve iş doyumu: Bir ön çalışma. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(3), 24-26.
- Thompson, D. P., McNamara, J. F., ve Hoyle, J. R. (1997). Job satisfaction in educational organizations: A synthesis of research findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Yılmaz, A. ve Boğa-Ceylan Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Cilt*, 17(2), 277-294
- Yılmaz, C., Yahya F., ve Canan, Y. (2014). Duygusal zekâ ve örgüt iklimine etkisi. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 2 (3), 243-261.
- Zhang, Yi ve Begley, Thomas M. (2011). Perceived organisational climate, knowledge transfer and innovation in china-based research and development companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (1), 34-56.

