

Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*

SERKAN KADIOĞLU^a

Istanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Demet Zafer GÜNEŞ

Istanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu araştırma öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Araştırma betimsel niteliktedir. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul İli, Eyüp sultan, Küçükçekmece ve Arnavutköy ilçelerinde görev yapan 802 öğretmenden toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, okuldaki toplam hizmet süresi, meslekteki hizmet süresi, kurumdaki istihdam şekli olmak üzere sekiz sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde “okul kültür ölçeği” Çolakoğlu (2005) tarafından oluşturulan Yılmaz (2009) tarafından geliştirilen 28 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde “İş Doyumu Ölçeği” Gündüz (2008) tarafından oluşturulan 19 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanları incelendiğinde; “işbirlikçi liderlik” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “mesleki yardımlaşma” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “öğrenme ortaklığı” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “öğretmen işbirliği” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “amaç birliği” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “mesleki gelişme” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu ve öğretmenlerin okul kültürü algısının “yüksek” düzeyde olduğu söylenebilir. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanları incelendiğinde; “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “bireysel faktörler” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “örgütsel iletişim” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “yüksek” olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile okul kültürü algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Okul kültürü, iş doyumunu, eğitim kurumları, eğitim yönetimi, öğretmen.

* Çalışmanın özeti ISOEVA 2019 da sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Çalışma Serkan KADIOĞLU'nun Dr. Öğretim Üyesi Demet ZAFER GÜNEŞ danışmanlığında yaptığı lisansüstü tezden türetilmiştir. E-mail: serkan1955@hotmail.com
Atıf: Kadioğlu, S. & Zafer Güneş, D. (2019). Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. *Istanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 (1).

The Effect of School Culture on Teachers' Job Satisfaction

SERKAN KADIOĞLU^a

Istanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye

Demet Zafer GÜNEŞ

Istanbul Sabahattin Zaim University, İstanbul, Turkey

ABSTRACT

The present research aims to explore the relationship between the school culture and job satisfaction of the teachers. The research is a descriptive research. The relational screening model was used. Data was collected from 802 teachers working in Eyup Sultan, Kucuk Cekmece and Arnavutkoy districts of İstanbul during the 2017-2018 academic year. As for data collection tools, the first part contains eight questions regarding demographic variables including sex, age, educational degree, faculty graduated, total length of service at school, total length of service in profession, and type of employment at institution. In the second part, the “school culture scale”, a scale comprised of 28 items created by Çolakoğlu (2005) and developed by Yılmaz (2009), was used. In the third part, the “job satisfaction scale”, a scale comprised of 19 items created by Gündüz (2008), was used. When the mean scores of the participating teachers from the school culture scale and its subdimensions are examined, it may be suggested that the “cooperative leadership” subdimension is at a “high” level, the “professional cooperation” subdimension is at a “high” level, the “learning partnership” subdimension is at a “high” level, the “unity of purpose” dimension is at a “high” level, the “professional development” is at a “high” level, and the teacher school perception is at a “high” level. When the mean scores of the teachers constituting the sample group from the job satisfaction scale and its subdimensions are examined, it may be suggested that the “the organizational identity, working conditions and social outlook” subdimension is at a “high” level, the “individual factors” subdimension is at a “high” level, the “organizational communication” subdimension is at a “high” level, and the teacher job satisfaction level is “high”. A positive meaningful relationship was found between the job satisfaction level and school culture perception of the teachers.

Keywords: School culture, job satisfaction, educational institutions, education method, teacher

Extended Abstract

Introduction

School provides the development and change of the individual both physically, cognitively and emotionally (Kırhallı Gök, 2015). School is first of all a group of people (Şişman, 2007). School is an organization that produces, disseminates and presents information. In the information society, the school should be open to developments and changes (Çelik, 2012, 133). Everyone in the domain of the school has a role to play so that the school can have an effective culture, closely monitor and implement changes.

In the information society, school culture is of two importance for the student. First, the school culture helps the student to understand and recognize the school, and to learn and adapt to the behavior patterns adopted at school. Secondly, it functions to shield against the negative effects of the external environment. Thus, the student can find the opportunity to represent his own identity in the school culture, which is free from the negative effects of the external environment and loaded with positive values, traditions, symbols, beliefs and rules. School culture helps the student interpret the environment in which he lives and draws a framework. Thus, the family, the means of communication and the student influenced by the school can make a decision about what is wrong and what is correct within the framework of the organizational culture created by the school (Çelik, 2012, p. 136).

Job satisfaction, which is defined as the assessment of one's own job and work environment; It is an assessment of the perceived business environment, job characteristics and emotional experiences at work. Satisfied employees make more positive assessments of their work based on their observations and emotional experiences. Job satisfaction is the sum of attitudes towards different situations in the business and business environment (McShane and Now GIVon, 2016, 74). The person who feels that he has achieved the job satisfaction will be able to start a happy and productive life by thinking that he has achieved the principle of achieving the objectives taken as the basis of life satisfaction as the factor affecting each other.

With the work done; The effects of school culture on teachers' job satisfaction in educational institutions were examined. In the research, teachers working at all levels from pre-school to high school were studied. The research is thought to be a comprehensive study in the field in terms of this feature and will contribute to future studies.

The main purpose of this research is to determine whether there is a relationship between teachers' school culture and job satisfaction. In line with this general purpose, the following questions were sought:

1. How are the teachers' perception levels of school culture in general and in the sub-dimensions of the scale?
2. How are the teachers' job satisfaction perception levels in general and in the sub-dimensions of the scale?
3. Is there a relationship between teachers' perceptions of school culture and job satisfaction?
4. Do teachers' perceptions of school culture affect job satisfaction?

Method

In this study, which was conducted to determine the relationship between teachers' perceptions of school culture and job satisfaction levels, descriptive relational screening model, which is one of the general screening models, was used. Screening models are research approaches that aim to describe a situation that exists in the past or still. The event, individual or object that is the subject of the research is tried to be defined in its own conditions and as it is. No effort is made to change or influence them in any way. Relational screening models are research models that aim to determine the presence and / or degree of co-variation between two and more variables. In correlation type relational scans, it is tried to learn whether the variables change together, and if there is a change, how it is done (Karasar, 2009). In this study, the relationship between teachers' perceptions of school culture and job satisfaction levels will be tried to be determined with the scales to be applied.

The universe of the research consists of teachers working in public schools in Eyüpsultan, Küçükçekmece and Arnavutköy districts of Istanbul in 2017-2018 academic year. According to the statistical data of District National Education Directorates, there are 2778 teachers in official schools in Eyüpsultan district, 5971 teachers in official schools in Küçükçekmece district and 2527 teachers in official schools in Arnavutköy district.

Findings and Discussion

According to the results of the analysis on the first sub-problem of the question, "What are the teachers' perception levels of school culture in general and scale sub-dimensions?", The sub-dimension with the highest average is the professional development and the sub-dimension learning partnership with the lowest average. Teachers' positive perceptions regarding the cooperation between management and teachers in schools, the effort made by the management and teachers together for students to learn, the cooperation and cooperation between teachers, the responsibility of the stakeholders involved in the learning of students, the professional development of teachers and the school culture in general are positive.

According to the results of the analysis on the second sub-problem of the question, "How are the teachers' job satisfaction levels in general and scale sub-dimensions?" conditions and social outlook. The school climate, working conditions and perceptions of the social status provided by the teachers in the schools they work in, the individual satisfaction of the teachers in the schools, the organizational communication within the school and the overall job satisfaction of the teachers in the schools are high. According to Cerit (2009), the total job satisfaction level of teachers is above the middle point. This finding supports the research finding.

According to the results of the analysis on the third sub-problem of the question, "Is there a relationship between teachers' perceptions of school culture and job satisfaction?", There is a high level of positive and meaningful relationship between teachers' perceptions of school culture and job satisfaction. Accordingly, as teachers' perception of school culture increases, their job satisfaction levels

also increase. According to the research conducted by Kadioğlu Ateş and Vatansever Bayraktar (2018), it was observed that there is a low, positive and meaningful relationship between the perceptions of the school culture and job satisfaction of classroom teachers.

According to the result of the analysis on the fourth sub-problem of the research, "Does the perception of school culture of teachers have an impact on job satisfaction?", 50% of teachers' job satisfaction level depends on their perception of school culture. Accordingly, school culture is a significant predictor of teachers' job satisfaction.

Giriş

Eğitim en genel anlamıyla insanları belli amaçlarına göre yetiştirme sürecidir. Bu süreçten geçen insanın kişiliği farklılaşır. Bu farklılaşma eğitim sürecinde kazanılan bilgi, beceri, tutum ve değerler yoluyla gerçekleşir. Günümüzde okullar eğitim sürecinin en önemli kısmını oluşturur. Günlük hayattaki eğitim-okul bitişikliği, eğitim denince okulu anımsatır. Eğitim yalnız okullarda yapılmaz. Ayrıca eğitim ailede, iş yerinde, asker ocağında, camide ve insanların oluşturdukları çeşitli gruplar içinde de yer alır. En geniş anlamı ile eğitim toplumdaki "kültürleme" sürecinin bir parçasıdır. Toplumlar geliştikçe iş bölümü çeşitlenir. Meslek yaşamı uzmanlaşmayı gerektirir. Artık, birçok bilgi ve becerinin uzmanlarca verilmesi zorunluluk hâline gelir. Aile, sokak ve iş yeri gittikçe gelişen ve çeşitlenen teknolojilerin aktarılmasını başaramaz. Vatandaşlık görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve değerlerin herkese aynı şekilde verilmesi herkesin ortak bir eğitim sürecinden geçirilmesi ile mümkün olur. Belirtilen bu durumlar eğitimin "okul" olarak kurumlaşmasını ortaya çıkarmıştır.

Bir ülkenin eğitim kalitesi okulların kalitesiyle ilişkilidir. Bu yüzden eğitim kurumları amaçlara hizmet etmenin ötesinde öğrencileri ve toplumu geliştirmeyi, çağa ayak uydurmayı, kaliteyi arttırmayı hedefler (Dervişoğlu, 2017). Günümüz bilgi toplumunda beklenen insan nitelikleri incelendiğinde en çok karşımıza çıkanlar, bilgiye ulaşma, bilgiyi analiz etme, işe yarar bilgiyi seçme ve örgütleme, öğrenme sürecini denetleme, ekip çalışması yapma, iş birliği içinde çalışmadır. Beklenen bu niteliklerin okul süreçlerine yansması için öğrencilere kazandırılacak bilgi ve becerilerin farklılaşması gerekir. Öte yandan, okulda öğrenilenlerin hayata taşınması istenmektedir

(Vural, 2004). Okullar, geleceğe yönelik olarak bilgili, zeki, farklı düşünebilen bireyler yetiştirmeye çalışan kurumlardır. Okul, bireyin hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal yönden gelişimini ve değişimini sağlamaktadır (Kırhallı Gök, 2015).

Okul, insanları sosyal hayattaki çeşitli rollere hazırlayan bir yer olarak görülür. Aslında geniş toplumda oluşan rol dağılımı, okulda da vardır. Okul denilen yer kimilerine göre bir örgüt, kimilerine göre bir işletme, kimilerine göre bir aile, kimilerine göre de bir insan topluluğu olarak tanımlanabilir. Burada sonuncusu temel alındığında okul, her şeyden önce bir insan grubudur (Şişman, 2007). Bilgi toplumunun en önemli kurumu okuldur. Bilginin oluşumuna katkı sağlayacak ve bilgiyi kullanacak olan bireydir. Bireyin okullardaki eğitimi süresince ona rol model oluşturan en önemli kişi okul yöneticisidir. Bu bakımdan okul yöneticisi kurumunu; yeniliğe açık, bilginin üretildiği, kullanıldığı ve geliştirildiği, takım çalışması ile bireyde güven yaratan, toplumun yeni bilgi ihtiyaçlarının karşılandığı, bireyde özgün ve yaratıcı düşüncüyü geliştirmeyi amaçlayan çok işlevli bir yapı haline getirmelidir.

Yönetim kavramı, ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen insanların belirlediği hedeflere en kısa zamanda ve en iyi bir biçimde ulaşmaları için grup halinde sistematik bir şekilde eyleme geçen faaliyetlerin tümüdür (Sabuncu ve Tokol, 2011). Eğitim yönetimi bir toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için oluşturulan eğitim sisteminin ve eğitim sisteminde yer alan tüm örgütlerin yönetimini kapsar. Eğitim kurumlarında yer alan eğitim programlarının, etkili bir biçimde uygulanması, öğretim hizmetleri, personel yönetimi, bütçe, bina, araç ve gereçlerin verimli bir biçimde kullanılması için yöntemler geliştirilir, yönetim süreçlerinin etkili bir şekilde işletilmesine çalışılır (Ilgar, 2005).

Bilgi toplumunun okul kültürü öğrenci bakımından iki önem taşır. Birincisi, okul kültürü, öğrencinin okulu anlayıp tanınması ve okulda benimsenen davranış kalıplarını öğrenmesine ve okulda uyum sağlamasına yardımcı olur. İkincisi ise, dış çevrenin olumsuz etkilerine karşı kalkan işlevini görür. Böylece öğrenci, dış çevrenin olumsuz etkilerinden arınmış ve olumlu değer, gelenek, simge, inanç ve kurullarla yüklü okul kültüründe kendi kimliğini temsil etme olanağını bulabilir. Okul kültürü, öğrencinin yaşadığı çevreyi

yorumlamasına yardımcı olur ve çerçeve çizer. Böylece aile, iletişim araçları ve okulun etkisindeki öğrenci neyin yanlış veya neyin doğru olduğu konusunda okulun meydana getirdiği örgütsel kültür çerçevesinde kararını verebilir (Çelik, 2012, s. 136). Okulun amaç ve faaliyetlerinde temel alınan öğrenci başarısı bir ülkenin geleceğine şekil verir; toplumu yönlendirir ve geliştirir. Başarılı bir birey toplum ve aile yaşantısında önceliği genel geçerli olan ahlak kurallarına uygun davranışlar sergiler ve çevresinde rol model görüntüsündedir. Bireylerle birebir iletişimde bulunan öğretmen öğrencilerin gelecek ile ilgili meslek seçimi ve fikirleri ile ilgili etkileyici unsur olabilir.

İnsanlık tarihi boyunca öğretmenlik ayrı bir meslek ve uzmanlık alanı olarak görülmemiş, “bilen öğretir” anlayışı her zaman egemen olmuştur (Yüksel, 2011, s. 31). Eğitim öğretim hizmetinin yürütülmesinde eğitime öğretme rollerini kullanarak öğrencinin öğrenme çevresini düzenleyen kişi öğretmendir (Keskinkılıç, 2011, s. 11). William L. Sanders (1998) öğrencilerin akademik gelişimi etkileyen en önemli faktörün bireysel sınıftaki öğretmenlerin etkililiğindeki farkların olduğunu belirtmektedir. Heck (2000) beklenenden yüksek akademik başarıya sahip okulların, akademik başarıyı vurgulayan sınıf ortamı yaratmada ve öğrencilerinin öğrenmede yüksek beklentilere sahip olan öğretmenlere sahip olduğunu bulmuştur. Müdürlerle karşılaştırıldığında beklendiği gibi, öğretmenler birçok sınıf etkinliği aracılığıyla öğrencinin öğrenmesini doğrudan etkiler (Hoy ve Miskel, 2015, s. 284). Eğitim sistemi ve programlar iyi bir şekilde kurgulanmış olsa da okulun fiziki şartları da üst seviyede hazırlanmış olması, sistemin başarıya ulaşabilmesi büyük ölçüde öğrencilerle iletişim halinde olan öğretmene bağlıdır (Şirin, 2012, s. 69). Öğretmenin hizmet içinde ve öncesinde aldığı eğitimi bu rollerin en iyi şekilde yerine getirebilmesine yardımcı olur. Öğretmen, bu rollerini yerine getirme biçimiyle de okul ortamını etkilemektedir (Sağlam, 2009). Öğretmen, eğitim anlayışı bağlamında rolünü gerçekleştirebilmesi için yetkinleşmesi gerekmektedir. Öğrencinin bilgiye ulaşmasına, öğrencinin kendi gizli gücünü tanınmasına, yalnızca öğrenmeye yardım eden değil, sınıfla birlikte kendisi de öğrenen bir öğretmen olmayı amaçlamalıdır (Vural, 2006, s. 86-87). Öğretmenin kişiliği (tutumları, davranışları, değerleri, ihtiyaçları vs.) konusunda 2000’i aşkın araştırma değişik kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin

öğrencilerini de değişik biçimde etkilediklerini ortaya koymuştur (Küçükahmet, 2015).

Okul yöneticisi, okulda uygulanan kültürü değiştirmeyi, yenileştirmeyi günün şartlarına uygun düzenlemeyi gerçekleştirebilir. Öğretmenin buradaki görevi müdüre yardımcı olabilecek faaliyetlerde bulunmaktır. Okul müdürü öğretmenin ihtiyaç duyacağı iş geliştirme, kendini geliştirme vb. gibi faaliyetlerde destek olmalı ve güvenini kazanarak temel amaç olan eğitimde başarıya okulu hep birlikte ulaştırmak olmalıdır.

Eğitim yönetimi alanında iş doyum kavramı oldukça çalışılan önemli bir değişken olarak görülmektedir. Locke (1976), iş doyumunu, bir kişinin işini ya da işle ilgili yaşantısını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı memnuniyet verici ya da olumlu bir durum olarak tanımlamaktadır (Akt. Şahin, 2013). Bir kişinin kendi işini ve iş çevresini değerlendirmesi olarak tanımlanan iş doyum; algılanan iş çevresinin, iş özelliklerinin ve işteki duygusal deneyimlerinin bir değerlendirmesidir. Tatmin olan çalışanlar, gözlemleri ve duygusal deneyimlerine dayanarak işlerine yönelik daha olumlu değerlendirmeler yaparlar. İş tatmini, iş ve iş çevresine farklı hallere yönelik tutumların toplamıdır (McShane ve Now GIVon, 2016, s. 74). Her birimiz binlerce tutuma sahibiz, fakat örgüt davranışları alanında işimizle ilgili olarak ele alınan sınırlı sayıda tutum bulunmaktadır. Bunlar çalışanların yaptıkları iş ve çalıştıkları kurum ile ilgili değerlendirmeleri içerir. Örgütsel davranışlar alanında yapılan araştırmaların çoğunda üç tutum incelenmiştir. Bunlar: işe sarılma, örgütsel bağlılık ve iş doyumudur (Robbins ve Judge, 2015, s. 76). İş doyum, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ve ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Lawler, akt. Başaran, 2008, s. 263). İş doyumunu elde ettiğini hisseden kişi, birbirini etkileyen faktör olarak yaşam doyumunda temel olarak alınan amaçlara ulaşma ilkesini başarmış olduğunu düşünerek mutlu ve verimli bir hayata başlangıç yapabilecektir.

Yapılan çalışmayla; eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Araştırmada, okul öncesinden liseye kadar her kademede görev yapan öğretmenlerle çalışılmıştır. Araştırmanın, bu özelliği yönünden alanda yapılan kapsamlı bir çalışma olduğu ve bundan sonra yapılacak çalışmalara

katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Araştırmannın, bu özelliği yönünden alanda yapılan kapsamlı bir çalışma olduğu ve bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Eğitimimizin sağlam temeller üzerine inşa edilebilmesi için öğretmenlerin çalıştıkları örgütle ilişkilerinin olumlu olması, okul kültürü algılarının üst seviyede olması, iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin görevlerini en verimli şekilde yerine getirmeleri, çalıştıkları kuruma inanç duymaları, değer atfetmeleri, olumlu tutum sergilemeleri ile yakından ilişkilidir. İşlerinden memnun olan öğretmenler meslektaşlarına liderlik yapabilecek, işbirliği içinde çalışacak ve iş yaptığı örgüte bağlılıkları yüksek düzeyde olacaktır. Bütün bunlar hem eğitimimiz ve gelecek nesillerimiz için hem de Türkiye için önemli ve değerlidir. Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin belirlenmesi, ilgili bakanlık ve makamlarca gerekli iyileştirme ve geliştirme yapılabilmesi hususunda önem arz etmektedir. Öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumunu seviyelerinin incelenmesi, performanslarının artırılması, eğitim kalitesi ve verimliliğinin yükselmesi hususunda önemlidir.

Eğitim yönetimi bilimi açısından hem okul kültürü hem de iş doyumunu sıkça kullanılan değişkenler arasındadır (Kadioğlu vd., 2015; Vatansever Bayraktar ve Güney, 2016; Kadioğlu ve Zafer Güneş, 2018; Kadioğlu Ateş ve Vatansever Bayraktar, 2018; Kadioğlu, 2018). İlgili araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumunu arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?
2. Öğretmenlerin iş doyumunu algı düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?
3. Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının iş doyumuna etkisi var mıdır?

Yöntem

Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmada genel tarama modellerinden betimsel nitelikte ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. İlişkiyel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Korelasyon türü ilişkiyel taramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2009). Bu çalışmada öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki uygulanacak ölçeklerle belirlenmeye çalışılacaktır.

Araştırmanın evreni 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Eyüpsultan, Küçükçekmece ve Arnavutköy ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri istatistik verilerine göre Eyüpsultan ilçesinde resmi okullarda 2778 öğretmen, Küçükçekmece ilçesinde resmi okullarda 5971 öğretmen ve Arnavutköy ilçesinde resmi okullarda 2527 öğretmen görev yapmaktadır.

Araştırmada, çalışma evrenindeki tüm öğretmenlere ulaşmak yerine, zaman, enerji ve ekonomik açıdan tasarruf sağlamak amacıyla çalışma evreni içerisinde örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bu çalışmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları ilçe, cinsiyet, yaş, medeni hâl, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, halen çalıştığı kurumda geçen süre, mesleki kıdem yılı ve istihdam şekli ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Görev Yapılan İlçe	Eyüpsultan	272	33,9
	Küçükçekmece	243	30,3
	Arnavutköy	287	35,8
Cinsiyet	Kadın	468	58,4
	Erkek	334	41,6
Yaş	20-30 arası	314	39,2
	30-40 arası	324	40,4
	41 ve üzeri	164	20,4
Medeni Hâl	Bekâr	283	35,3
	Evli	519	64,7
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	37	4,6
	Lisans	663	82,7
	Lisansüstü	102	12,7
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim – Teknik	531	66,2
	Eğitim		
	Fen Edebiyat	180	22,4
	Diğer	91	11,4
Halen Çalışılan Kurumda Geçen Süre	1-5 yıl	614	76,6
	6-10 yıl	112	14,0
	11-15 yıl	38	4,7
	16 yıl ve üzeri	38	4,7
Demografik özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Mesleki Kıdem Yılı	1-5 yıl	304	37,9
	6-10 yıl	209	26,0
	11-15 yıl	121	15,1
	16-20 yıl	84	10,5
	21 yıl ve üzeri	84	10,5
İstihdam Şekli	Ücretli	112	14,0
	Kadrolu	690	86,0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 272'si (%33,9) Eyüpsultan, 243'ü (%30,3) Küçükçekmece, 287'si (%35,8) Arnavutköy ilçelerinde görev yapmaktadır. Cinsiyetleri incelendiğinde 468'inin (%58,4) kadın öğretmen, 334'ünün (%41,6) erkek öğretmen olduğu görülmektedir. Yaşları incelendiğinde 314'ü (%39,2) 20-30 yaş arasında, 324'ü (%40,4) 30-40 yaş arasında, 164'ü (%20,4) 41 yaş ve üzerindedir. Medeni hâline göre öğretmenlerin 283'ü (%35,3) bekâr, 519'u (%64,7) evlidir. Öğrenim

durumuna göre 37'si (%4,6) ön lisans, 663'ü (%82,7) lisans, 102'si (12,7) lisansüstü mezundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 531'i (%66,2) eğitim fakültesi ve teknik eğitim fakültesinden, 180'i (%22,4) fen edebiyat fakültesinden, 91'i (11,4) diğer fakültelerden mezun olmuşlardır. Halen çalışılan kurumda geçen süreler incelendiğinde 614'ü (%76,6) 1-5 yıl arasında, 112'si (%14,0) 6-10 yıl arasında, 38'i (%4,7) 11-15 yıl arasında, 38'i (%4,7) 16 ve yıl üzeri sürelerde aynı kurumda görev yapmaktadır. Mesleki kıdem yılına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 304'ü (%37,9) 1-5 yıl arası, 209'u (%26,0) 6-10 yıl arası, 121'i (%15,1) 11-15 yıl arası, 84'ü (%10,5) 16-20 yıl arası, 84'ü (%10,5) 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. İstihdam şekli incelendiğinde 112'sinin (%14,0) ücretli öğretmen, 690'ının (%86) kadrolu öğretmen olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak okul kültürü ölçeği ve iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek formu üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde demografik değişkenlere ilişkin cinsiyet, yaş, medeni hâl, öğrenim durumu, mezun olunan fakülte, okuldaki toplam hizmet süresi, meslekteki hizmet süresi, kurumdaki istihdam şekli olmak üzere toplam sekiz adet soru yer almaktadır. İkinci bölümde okul kültürü, üçüncü bölümde ise iş doyumunu ölçeği yer almaktadır.

Okul Kültürü Ölçeği

Öğretmenlerin okul kültürü algılarını ölçmek için Abacıoğlu (2005) tarafından geliştirilen "Okul Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Toplam 28 maddeden oluşan ölçek "İşbirlikçi Liderlik", "Mesleki Yardımlaşma", "Öğrenme Ortaklığı", "Öğretmen İşbirliği", "Amaç Birliği" ve "Mesleki Gelişme" olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. 5'li likert tipinde hazırlanan ölçek "Kesinlikle Katılıyorum" (5), "Katılıyorum" (4), "Kararsızım" (3), "Katılmıyorum" (2), "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir:

1. İşbirlikçi Liderlik: 1, 5, 7, 8, 10, 13, 15, 17, 21

2. Mesleki Yardımlaşma: 2, 3, 6, 11, 12
3. Öğrenme Ortaklığı: 4, 9, 16, 28
4. Öğretmen İşbirliği: 18, 19, 20, 24
5. Amaç Birliği: 23, 26, 27
6. Mesleki Gelişme: 14, 22, 25

Bu araştırmada Crobach alfa güvenilirlik katsayıları “işbirlikçi liderlik” alt boyutu için .93, “meslekli yardımlaşma” alt boyutu için .85, “öğrenme ortaklığı” alt boyutu için .72, “öğretmen işbirliği” alt boyutu için .83, “amaç birliği” alt boyutu için .78, “mesleki gelişme” alt boyutu için .80 ve ölçeğin tamamı için .96 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen Crobach alfa güvenilirlik katsayılarından hareketle okul kültürü ölçeğinin bu araştırmının örneklemeden elde edilen veriler doğrultusunda güvenilir olduğu ve araştırma kapsamında kullanımının uygun olduğu söylenebilir.

İş Doyumu Ölçeği

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek için Gündüz (2008) tarafından geliştirilen “Okul Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. İş doyum ölçeği beşli likert tipinde hazırlanan ölçek “Çok Yetersiz” (1), “Yetersiz” (2), “Normal” (3), “İyi” (4), “Çok İyi” (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek 3 alt boyuta ait 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin alt boyutlara göre dağılımı şu şekildedir:

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

İş doyum ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach alfa değeri .93 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada Crobach alfa güvenilirlik katsayıları “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu için .87, “bireysel faktörler” alt boyutu için .89 ve “örgütsel iletişim” alt boyutu için .82 ve ölçeğin tamamı için .95 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen Crobach alfa güvenilirlik katsayılarından hareketle iş doyum

ölçeğinin bu araştırmanın örnekleminde elde edilen veriler doğrultusunda güvenilir olduğu ve araştırma kapsamında kullanımının uygun olduğu söylenebilir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama araçları İstanbul ili Eyüpsultan, Küçükçekmece ve Arnavutköy ilçelerindeki örneklem alınan resmi okullarda görev yapan öğretmenlere araştırmacı tarafından gerekli izinler alındıktan sonra 950 adet çoğaltılarak 2017-2018 eğitim öğretim yılı mart ayı içerisinde uygulanmıştır geri dönüşü 814 adet olup, 802 tanesi analiz aşamasında değerlendirmeye alınmıştır. Veri toplama araçlarını dolduracak öğretmenler için yönerge sayfası hazırlanmıştır. Ayrıca sözlü açıklamalar da yapılarak öğretmenler araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Resmi okullarda uygulanan ölçeklerden değerlendirmeye alınanlar 1'den 802'ye kadar numaralandırılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 25 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak aşağıda şekilde analiz edilmiştir.

1. Öğretmenlerin okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların , ss ve tespit edilmiştir.
2. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların , ss ve tespit edilmiştir.
3. Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi kullanılmıştır.
4. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını değerlendirmek üzere regresyon analizi yapılmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış ve bu değerler sırasıyla; okul kültürü ölçeği “işbirlikçi liderlik” alt boyutu için .51 ile .34, “meslekli yardımlaşma” alt boyutu için .49 ile .83, “öğrenme ortaklığı” alt boyutu için .34 ile .16, “öğretmen işbirliği” alt boyutu için .40 ile .34, “amaç birliği” alt boyutu için .54 ile .87, “mesleki

gelişme” alt boyutu için .44 ile .68 ve ölçeğin tamamı için .20 ile .23 olarak hesaplanmıştır. İş doyumu ölçeği için çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutu için -0.2 ile -.44, “bireysel faktörler” alt boyutu için -.23 ile -.42 ve “örgütsel iletişim” alt boyutu için -.10 ile .64 ve ölçeğin tamamı için -.03 ile -.56 olarak hesaplanmıştır.

Tabachnick ve Fidell’e göre (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 George ve Mallery’e (2010) göre ise ± 2 aralığında yer alması normallik için kabul edilebilir bir durumdur. Buradan hareketle dağılım normal kabul edilmiştir.

Ölçeğin madde puanları ve bunların sınırları; çok düşük (1 puan; 1,00-1,79), düşük (2 puan; 1,80-2,59), orta (3 puan: 2,60-3,39), yüksek (4 puan; 3,40-4,19), çok yüksek (5 puan; 4,20-5,00) olarak belirlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Öğretmenlerin okul kültürü algı düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Okul Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
İşbirlikçi Liderlik	802	3,75	,70	,02
Mesleki Yardımlaşma	802	3,88	,62	,02
Öğrenme Ortaklığı	802	3,56	,72	,03
Öğretmen İşbirliği	802	3,74	,66	,02
Amaç Birliği	802	3,82	,70	,02
Mesleki Gelişme	802	3,91	,62	,02
Okul Kültürü (Genel)	802	3,77	,58	,02

Tablo 2’de görüldüğü üzere okul kültürü ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde “işbirlikçi liderlik” alt boyutunun ortalama puanı $\bar{x}=3,75$ olarak, “mesleki yardımlaşma” alt boyutunun ortalama

puanı $\bar{x}=3,88$ olarak, “öğrenme ortaklığı” alt boyutunun ortalama puanı $\bar{x}=3,56$ olarak, “öğretmen işbirliği” alt boyutunun ortalama puanı $\bar{x}=3,74$ olarak, “amaç birliği” alt boyutunun ortalama puanı $\bar{x}=3,82$ olarak, “mesleki gelişme” alt boyutunun ortalama puanı $\bar{x}=3,91$ olarak ve okul kültürüne ilişkin ölçek toplam puanlarının ortalaması $\bar{x}=3,77$ olarak hesaplanmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanları incelendiğinde; “işbirlikçi liderlik” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “mesleki yardımlaşma” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “öğrenme ortaklığı” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “öğretmen işbirliği” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “amaç birliği” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “mesleki gelişme” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu ve öğretmenlerin okul kültürü algısının “yüksek” düzeyde olduğu söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanların ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin okullarda yöneticilerin öğretmenlerin görüşlerine değer verdiği, onların mesleki yeterliliğine güvendiği, başarılarından dolayı onları kutlamak için zaman ayırdığı, öğretmenlerin işbirliği içinde çalışmalarına olanak sağladığı, öğretimde risk almayı ve yeniliği desteklediği, öğretim için ayrılan zamanın korunmasına özen gösterdiği, okulun misyonunun öğretim performansı ve toplumun değerlerini yansıttığı, bu misyonun öğretmenlere yol gösterdiği ve öğretmenler tarafından bilindiği, okulda öğretmenlerin karar verme sürecine dâhil oldukları, öğretmenlerin birbirine güvendiği ve sorun olduğunda yardım etmeye istekli oldukları, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine, birbirlerinin fikirlerine ve okul gelişimine değer verdikleri, öğretmen ve velilerin öğrencilerden beklentilerinin ortak olduğu ve bu amaç için iletişim halinde oldukları, velilerin mesleklerini yapma noktasında öğretmenlere güvindikleri, öğrencilerin kendi eğitimleri ile ilgili gerekli sorumlulukları üstlendikleri, öğretmenlerin öğrenme süreci ile ilgili gelişmeleri takip ettikleri ve programları değerlendirmek için işbirliği içinde oldukları, genel olarak öğretmenlerin okul kültürü algısının olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?” sorusuna ilişkin elde edilen veriler Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	\bar{x}	ss	$Sh_{\bar{x}}$
Öğüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	802	3,61	,68	,02
Bireysel Faktörler	802	3,79	,74	,03
Öğütsel İletilişim	802	3,63	,80	,03
İş Doyumu (Genel)	802	3,67	,67	,02

Ölçeğin madde puanları ve bunların sınırları; çok düşük (1 puan; 1,00-1,79), düşük (2 puan; 1,80-2,59), orta (3 puan: 2,60-3,39), yüksek (4 puan; 3,40-4,19), çok yüksek (5 puan; 4,20-5,00) olarak belirlenmiştir.

Tablo 3’de görüldüğü üzere iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde “öğüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunun ortalama puanı =3,61 olarak, “bireysel faktörler” alt boyutunun ortalama puanı =3,79 olarak, “öğütsel iletişim” alt boyutunun ortalama puanı =3,63 olarak ve iş doyumuna ilişkin ölçek toplam puanlarının ortalaması =3,67 olarak hesaplanmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanları incelendiğinde; “öğüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “bireysel faktörler” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu, “öğütsel iletişim” alt boyutunun “yüksek” düzeyde olduğu ve öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin “yüksek” olduğu söylenebilir.

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puanların ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin okullarda baskı altında kalmadan yetenek ve bilgilerini uygulama olanağı bularak hedeflerini gerçekleştirme fırsatı sunduğu, okuldaki fiziki Őartların iyi olduğu, okulda amaçların bilindiği, kararların ortak alındığı,

öğretmenler arasında ve öğretmenlerle okul müdürü arasında iyi iletişimin bulunduğu, okulda performansın ödüllendirmede kriter olarak kabul edildiği, öğretmenlerin okula bağlılığının olduğu ve saygınlık kazandırdığı, öğretmenlerin okullarına ulaşımında sorun yaşamadığı, yapılan işin öğretmenlerin kişiliğine ve eğitime uygun olduğu, genel olarak öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problemi cevaplamak için, öğretmenlerin ölçeğe verdikleri yanıtlardan elde edilen veriler Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiş ve Tablo 4’ te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ile Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		İş Doyumu	Okul Kültürü
İş Doyumu	r	1	,709**
	p		,000
Okul Kültürü	r	,709**	1
	p	,000	

Tablo 4’te görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile okul kültürü algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda, öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri ile okul kültürü algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=,709^{**}$; $p<,01$). Bu sonuca göre okul kültürü algısı puanı arttıkça iş doyumları puanlarının da arttığı, okul kültürü algısı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları ile Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar		İşbirlikçi Liderlik	Mesleki Yardımlaşma	Öğrenme Ortaklığı	Öğretmenin İşbirliği	Amaç Birliği	Mesleki Gelişme
Örgüt İklimi, Çalışma Koşulları ve Sosyal Görünüm	r	,678**	,509**	,491**	,493**	,593**	,565**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Boyutlar		İşbirlikçi Liderlik	Mesleki Yardımlaşma	Öğrenme Ortaklığı	Öğretmenin İşbirliği	Amaç Birliği	Mesleki Gelişme
Bireysel Faktörler	r	,654**	,531**	,465**	,484**	,600**	,564**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Örgütsel İletişim	r	,690**	,591**	,426**	,564**	,588**	,551**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 5'te görüldüğü üzere, iş doyumu ölçeği alt boyutları ile okul kültürü ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda;

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ile “işbirlikçi liderlik” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,678^{**}$; $p<,01$).

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ile “mesleki yardımlaşma” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,509^{**}$; $p<,01$).

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ile “öğrenme ortaklığı” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,491^{**}$; $p<,01$).

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ile “öğretmen işbirliği” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,493^{**}$; $p<,01$).

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ile “amaç birliği” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,593^{**}$; $p<,01$).

“Örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm” ile “mesleki gelişme” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,565^{**}$; $p<,01$).

“Bireysel faktörler” ile “işbirlikçi liderlik” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,654^{**}$; $p<,01$).

“Bireysel faktörler” ile “mesleki yardımlaşma” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,531^{**}$; $p<,01$).

“Bireysel faktörler” ile “öğrenme ortaklığı” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,465^{**}$; $p<,01$).

“Bireysel faktörler” ile “öğretmen işbirliği” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,484^{**}$; $p<,01$).

“Bireysel faktörler” ile “amaç birliği” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,600^{**}$; $p<,01$).

“Bireysel faktörler” ile “mesleki gelişme” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,564^{**}$; $p<,01$).

“Örgütsel iletişim” ile “işbirlikçi liderlik” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,690^{**}$; $p<,01$).

“Örgütsel iletişim” ile “mesleki yardımlaşma” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,591^{**}$; $p<,01$).

“Örgütsel iletişim” ile “öğrenme ortaklığı” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,426^{**}$; $p<,01$).

“Örgütsel iletişim” ile “öğretmen işbirliği” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,564^{**}$; $p<,01$).

“Örgütsel iletişim” ile “amaç birliği” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,588^{**}$; $p<,01$).

“Örgütsel iletişim” ile “işbirlikçi liderlik” arasında istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,551^{**}$; $p<,01$).

Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Öğretmenlerin okul kültürü algılarının iş doyumuna etkisi var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problemi cevaplamak için, öğretmenlerin ölçeye verdikleri yanıtlardan elde edilen veriler regresyon analizi ile incelenmiş ve Tablo 6’ da sunulmuştur.

Tablo 6. Okul Kültürünün İş Doyumuna Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	R2	F
Sabit	,586	,110		5,342	,000		
Okul Kültürü	,818	,029	,709	28,461	,000	,503	810,005

Tablo 6’da görüldüğü üzere, okul kültürü puanlarının iş doyumuna üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini yordama gücünün %50 olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin okul kültürü algısı ile iş doyumunu düzeyleri arasında doğrusal ilişki, istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p < ,05$).

Sonuç ve Tartışma

Okul kültürü ölçęđi ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sahip alt boyut mesleki gelişme, en düşük ortalamaya sahip alt boyut öğrenme ortaklığıdır. Öğretmenlerin okullarda yönetimle öğretmenler arasında iş birliğine, yönetimle öğretmenlerin birlikte öğrencilerin öğrenmesi için gösterilen çabaya, öğretmenler arasındaki yardımlaşmaya ve iş birliğine, öğrencilerin öğrenmesinde rol alan paydaşların sorumluluk üstlenmelerine, öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmelerine ve genel olarak okul kültürüne ilişkin algıları olumludur. Literatürde araştırma bulgusu ile uyuşan ve uyuşmayan bazı çalışmalar yer almaktadır. Arslan, Kuru ve Satıcı (2005), öğretmenlerin, örgütsel kültürünün “yönetim, örgüte bağlılık örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, iş birliği-iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri” boyutlarında yapılan uygulamalara ilişkin algılarının, ilköğretim okullarında, “iyi” düzeyde gerçekleşmekte iken ortaöğretim okullarında “orta” düzeyde gerçekleştiği sonucuna

ulaşmıştır. Buna karşın Gezer (2005), öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İş doyumunu ölçeği ortalamalarına göre en yüksek ortalamaya sahip alt boyut bireysel faktörler, en düşük ortalamaya sahip alt boyut örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünümüdür. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul iklimi, çalışma koşulları ve okulların öğretmenlere sağladığı sosyal statü algıları, okullarda öğretmenlerin kendilerine ilişkin bireysel doyumunu, okul içindeki örgütsel iletişim ve okullarda öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu yüksektir. Cerit (2009)'a göre öğretmenlerin toplam iş tatmini düzeyi orta noktanın üzerindedir. Bu bulgu araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin okul kültürü algısı arttıkça iş doyumunu düzeyleri de artmaktadır. Kadioğlu Ateş ve Vatansever Bayraktar (2018) tarafından yapılan araştırmaya göre sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Farklılık ilgili araştırmanın sadece sınıf öğretmenleri ile yapılmış olmasına bağlanabilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin %50'si okul kültürü algısına bağlıdır. Buna göre okul kültürü öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır. Gligorović ve arkadaşlarının (2016) çalışmalarına göre Sırp ilköğretim okullarındaki öğretmenler arasında okul kültürü ve iş doyumunu boyutları arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Bu araştırma bulgusu elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Öneriler

Araştırmacılara Öneriler

1. Okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumları arasında farklılık olup olmadığı çalıştıkları eğitim kurumuna bağlı olarak incelenebilir.
2. Öğretmenlerin branşlarına göre okul kültürü ile iş doyumları arasında ilişki olup olmadığı incelenebilir.

3. Öğretmenler ile yönetici kadrosundaki personelin okul kültürü ile iş doyumları arasında farklılık olup olmadığı incelenebilir.
4. Öğretmenlerin okul kültürü algılarının iş doyumları ile ilişkisi olduğu sonucuna bağlı olarak öğretmenlerin okul kültürü algılarını etkileyen faktörlerin incelendiği nitel araştırmalar yapılabilir.
5. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla nitel çalışmalar yapılabilir.
6. Öğretmenlerin iş doyumunu ve okul kültürü algılarının yordayıcısı olarak örgütsel davranış konuları incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Arslan, H., Kuru, M. ve Saticı, A. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 44, 449-472.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Cerit, Y. (2009), “The effects of servant leadership behaviors of school principals on teachers’ job satisfaction”, Educational Management Administration & Leadership, Vol. 37 No. 5, pp. 600-623.
- Çelik, V. (2012). Okul Kültürü ve Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi.
- Dervişoğlu, C. (2017). “Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki ilişki; Beyoğlu ilçesi Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.
- Gezer, B. (2005).”Okul Kültürünün Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gündüz, H. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki (Gaziantep ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Heck, R. H. (2000). Examining the impact of school quality on school outcomes and improvement: A value-added approach. *Educational administration quarterly*, 36(4), 513-552.
- Hoy, W.K. ve Miskel, C.G. Çev: Turan, S. (2015). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Nobel akademik.
- Ilgar, L. (2005). *Eğitim Yönetimi Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kadioğlu Ateş, H., & Vatansever Bayraktar, H. (2018). Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algısı İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(19):127-162
- Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kadioğlu, S & Zafer Güneş, D. (2018). Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının İncelenmesi, 13. Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi, 6-8 Eylül 2018, Edirne.
- Kadioğlu, S., Kadioğlu Ateş, H. & Kurşunoğlu, Y. B. (2015). The Effects Of Teachers Level Of Perception Of School Culture On Job Motivation, *International Conference On Social Sciences And Education Research*, 29-31 Ekim 2015, Antalya.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Keskinkılıç, K. (2011). “Yönetim ve Okul Yönetimi İle İlgili Temel Kavramlar”, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Edt: Keskin kılıç, K. Ankara: Pegem Akademi.
- Kırhallı Gök, B. (2015). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Düzeylerinin Yaşam Doyumları ve Aileden

- Algılanan Sosyal destek Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükahmet, L. (2015).” Öğretmenlik Mesleği”, Eğitim Bilimine Giriş. Edt: Küçük Ahmet, L. Ankara: Nobel Akademi.
- McShane. ve Now, V.G. Çev: Günsel, A. ve Bozkurt, S. (2016). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Akademik.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2015). Örgütsel Davranış. Çev: Erdem, İ. Ankara: Nobel Akademik.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2011). İşletme. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Sağlam, M. (2009). “Eğitim İle İlgili Temel Kavramlar”, Eğitim Bilimine Giriş. Edt: Çiçek Sağlam, A. Ankara: Maya Akademi.
- Sanders, W. L. (1998). Value-added assessment. The School Administrator, 55(11).
- Şahin, İ. (2013). “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”, YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Şirin, H. (2012). “Eğitimle İlgili Hizmetler”, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Edt: Özdemir, S. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2007). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2012). Öğretim Liderliği. Ankara: Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (Sixth Edition). USA: Pearson Education Limited.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Güney, B. (2016). Examination of Job Satisfaction of the Medical Vocational High School Teachers, Journal of Education and Training Studies, Vol. 4, No. 4, 228-236. doi:10.11114/jets.v4i4.1242
- Vural, B. (2004). Eğitim-Öğretimde Planlama, Ölçme ve Stratejiler (2. Baskı). İstanbul: Hayat.

- Vural, B. (2006). Yetkin-İdeal Vizyoner Öğretmen. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2009).” Eğitim Örgütlerinde ÖrgütKültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, S. (2011). Türk Üniversitelerinde Eğitim Fakülteleri ve Öğretmen Yetiştirme. Ankara: Pegem Akademi.