

ÖRGÜTSEL İKLİMİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİNE YÖNELİK ZİHİNSEL ENGELLİLER ÖĞRETMENLERİ ÜZERİNE ALAN ÇALIŞMASI*

STUDY ON TEACHERS OF MENTALLY DISABLED ABOUT THE IMPACT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL CLIMATE

Doç.Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
Kahramanmaraş/Türkiye

Dilara YAŞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Kahramanmaraş/Türkiye

ÖZ

Örgütsel iklim, iş çevresinin çalışanlar tarafından dolaylı ya da doğrudan algılanan ve çalışanların motivasyon ve davranışlarını etkilediği kabul edilen ölçülebilir özellikler kümesidir. Çalışanların bir durum karşısında gösterdikleri ortak tepki ya da algıdır. Örgütsel iklim, algılanabilen ve örgüte belirli bir kimlik kazandıran bir kavram olduğu için insan davranışlarını açıklamada yol göstericidir. İş doyumunu ise, kişinin ihtiyaçlarıyla, değer yargılarının işiyle uyumudur. Ayrıca iş doyumunu iş görenin işini ve etrafını değerlendirmesi sonucu geliştirdiği duygusal tepkidir. Çalıştığı eğitim kurumunda zihinsel engelli öğrencilere çeşitli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere eğitim veren zihinsel engelliler öğretmenleri, özel olarak yetişmiş eğitimcilerdir. Bu öğretmenlere sunulan iş ortamının da önemi büyüktür. İş ortamının bireye ekonomik etkisi yanında psikolojik ve sosyal yaşantısına da önemli etkisi vardır. Örgütsel iklim ve iş doyumunu kavramları çalışma hayatında ve çalışma psikolojisi alanında kullanılmaktadır. Araştırmanın ana amacı örgütsel iklimin iş doyumuna etkisini ve örgütsel iklim boyutunda iş görenin iş doyumunu artıran etkenleri ortaya koymaktır. Bu bağlamda örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki anlamlı ve olumlu etki olup olmadığı incelenecektir. Proje araştırma kısmında ise Kahramanmaraş'ta zihinsel engellilere yönelik eğitim veren okullarda görev yapan öğretmenler ana kütle olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında frekans, T-testi, ANOVA ve korelasyon gibi analizler yapılarak sonuç elde edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri ve kavramların alt boyutları araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel iklim algılamaları ile iş doyumunu algısı arasında pozitif etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel İklim, İş Doyumu, Zihinsel Engelliler Öğretmenleri.

ABSTRACT

Organizational climate is measurable features group of business environment which is perceived directly or indirectly by employees and accepted that it affects motivation and behaviour of employees. They are the common reaction or perceptions of employees in the face of a situation. Since organizational is a concept that can be perceived and make them gain an identity to organization, it's a guide to explain the human behavior. Job satisfaction is the harmony of person's values and needs and his job. Also job satisfaction is an emotional reaction that the workers' improved as a result of evaluation of their job and environment. Teachers of mentally disabled; skills and attitudes to mentally retarded students in the educational institution in which they work. Mentally handicapped students are trained by specially trained trainers and staff. It is also an important aspect of the work environment presented to these teachers. Business environment effects not only person's economic life but also it effects his psychological and social life. Organizational climate and job satisfaction concepts are used in working life and industrial psychology field. The research, the effects of the "Organizational Climate" on the Job Satisfaction" and the factors of increasing job satisfaction of workers on the organizational climate dimension are examined. Also it is examined significant and positive effects between organizational climate and job satisfaction are examined. In the scope of the research, such as frequency, t-test, ANOVA and correlation were tried to be analyzed. The demographic characteristics of the participants and the sub-dimensions of the concepts were included in the scope of the study. The analysis results in the it has been found that it has a positive effect on organizational climate perceptions and job satisfaction perception.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Mentally Handicapped Teacher.

* Bu çalışma Doç.Dr. Ömer Okan FETTAHLIOĞLU danışmanlığında yürütülen ve Dilara YAŞAN tarafından yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Günümüzde çalışanların iş ve özel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurarak bir yandan iş yaşamında verimli çalışmalarının öte yandan özel yaşamlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutlu olmalarının pek de kolay olmadığını göstermektedir. Bunun sebebi ise, iş ve aile yaşamının sürekli değişen yapıda olmasıdır. Bu değişkenliklerin hayatlarında çatışma yaratma olasılığı oldukça yüksektir. Bu durumda ise çatışmanın yönetilmesi gerekmektedir. Çatışmanın etkin bir şekilde yönetilmesi için uygun insan kaynakları politikalarının üretilmesi, örgütsel düzenlemelerin ve uygulamaların gerçekleştirilmesi ile iş doyumunu düzeyinin artırılması önemlidir.

Herhangi bir örgüt için en önemli kaynak insan kaynağıdır. İş gücü, para ve malzemelerin faydalı bir şekilde kullanımı insan sayesinde. Bu yüzden de günümüz iş dünyasının rakiplere karşı en etkili silahlardan biri olan iş doyumunu, çalışanların psikolojik ve biyolojik tüm sağlığına etki etmesinin yanında organizasyonların da somut ve soyut tüm varlığına yön vermektedir. Bu öneminden dolayı iş doyumunu literatürde sıkça ele alınan kavramlar arasındadır. İş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalar; ücret, terfi, denetim, sosyal haklar, performans dayalı ödüllendirme, işin yapılma şekli, çalışma arkadaşları, işin yapısı ve iletişim gibi unsurların iş doyumuna etki ettiğini ortaya koymaktadır. Bu unsurların organizasyon tarafından değerlendirilme şekli hem organizasyonun hem de çalışanların rotasını belirlemektedir. Bu unsurların etkili bir şekilde kullanılması çalışanların işlerinden duydukları doyum ve eş zamanlı olarak organizasyonun da karlılığını artıracaktır.

İş doyumunu, çalışanlarının iş ve özel hayatlarında sevinç veya mutsuzluk kaynağı olabilmesi açısından ve örgütün verimlilik ve kalite yükselişini veya düşüşünü sağlaması bakımından iş görenler ve yöneticiler bakımından ise ciddiye alınmaktadır (Toker, 2007: 94). İş doyumunu güçlü olan kişilerin, temel ve ciddiye alınmaz arz eden ihtiyaçlarının kurum içerisinde sağlanması çalışanların işteki başarı düzeylerinin, iş doyumunu zayıf olan çalışanların işteki başarı düzeylerinden ciddi oranda güçlü olduğu söylenebilir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 27).

Örgütsel iklim bir örgütte, tüm örgüt üyelerince algılanan önemli bir faktör konumundadır. Örgütlerde örgütsel iklim aracılığıyla, iş tatmininin geliştirilmesi günümüz örgütlerine büyük avantajlar sağlayacaktır (Özdemir, 2006: 1). Örgüt iklimi, örgüt çalışanların örgütün psikolojik ortamına yönelik algılamalarından oluşmaktadır. Örgüt ikliminin olumlu algılanması, çalışanların başarıya güdülenmelerinde, verimlilik ve etkinliklerinde önemli bir alana sahiptir. Bu nedenle örgütsel iklim algılaması ile iş gören performansı arasında bir ilişkinin olduğu varsayılabilir. İş gören performansı, başka birçok yönetsel ve örgütsel faktör ile birlikte, örgütsel iklimin olumlu algılanmasına bağlıdır. Ancak algılar her zaman gerçeği yansıtmayabilir, algılamayı kişinin eğitimi, elde ettiği deneyimleri, sahip olduğu inançları ve kültürü etkiler. Uyarının aynı olmasına rağmen algılananın farklı olması algı ile gerçek arasındaki farktan kaynaklanmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010).

Ülkemizde eğitimin kaliteli olabilmesi için, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimizin işe karşı güdülenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin eğitimin amaçlarını benimseyerek daha büyük bir şevk ve istekle çalışmaları, eğitim sisteminin gelişmesini sağlamak açısından oldukça önemlidir. Öğretmenlik mesleği, çok emek ve özveri gerektiren oldukça zor bir meslektir. Ayrıca sağlıklı ve gelişmiş bir toplum için iyi işleyen bir eğitim-öğretim sisteminin gerekliliği de göz ardı edilemez. Bu sistemin işlenmesi ise mesleğini seven, yaptığı işten zevk alan öğretmenler ile mümkün olacaktır (Çevik, 2010: 3). Okullarda eğitim kalitesinin artması, öğretmenlerin işlerine bağlılığının artırılabilmesi ve motive olmaları için iş doyumlarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi oldukça önem arz etmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel İklim Kavramı

Örgütsel iklim kavramı sanayi psikolojisine 1960 yılında Gellerman tarafından getirilmiştir. Gellerman, örgüt kişiliği ve iklimine değinen ilk yazarlardan birisidir. Gellerman'a göre örgüt kişilikleri, bireylerdeki gibi açıkça belirlenmiş bir takım bölümlere konu olamazlar, her biri türlü sebeplerden dolayı kendine özgüdür (Özdemir, 2006:11). Ana hatlarının oluşmasında ise Lewinian'ın katkısı büyük olmuştur. Bireyden üreyen bir kavram olan davranışı ifade ederken diğer yandan da iklim unsurunu da tanımlamada bunu esas almış ve kullanmıştır. Birçok araştırmacı örgütsel iklimi tanımlamaya çalışmış ve bunun örgüt ortamının karakteristik yapısı ve kişiliği şeklinde ortaya koyucu ifadelerde bulunmuşlardır. Bu ifadeleri derinlemesine incelemek gerektiğinde örgüt ikliminin; örgütler arası farkı ortaya koyan, gün geçtikçe devamlılığını arttıran, örgüt içinde çalışanların hal ve hareketlerine yansıyan, davranış biçimlerini etkileyen unsurlar olarak ifade edildiğine rastlanmaktadır (Avcı, 2016: 30).

Litwin ve Stringer'in (1974) araştırmalarında örgüt iklimi, çalışanların iş yeri içerisinde, çalışma güdülerine, hal ve hareketlerine yön veren, direkt ya da direkt olmayan şekilde algı hissi yaratan, gözle görülüp tartılabilen bir bütünsel grup olarak ifade edilmiştir. Owens (2001) ise örgüt iklimini tanımlarken, örgüte ait ekoloji, çevre ve kültür boyutlarını ele alarak açıklamalarda bulunmuştur. Ona göre ekolojik boyutta; örgütün yapısal ve ekonomik boyutları yer alır. Çevre boyutunda; bireyi baz alan her şey ve örgütün sosyal boyutunu kapsayan ortamı yer alır. Kültür boyutunda ise; bireye has olan inanç, düşünce yapısı ve değerleri yer alır (Ural 2014, 146).

Mullins'in tanıma göre örgüt iklimi, örgütü kuşatan atmosferdir. Bu atmosfer örgüt üyelerinin moral düzeyini etkilediği derecede, örgüte duydukları iyi niyetin, hislerin ve aidiyetlerinin kuvvetini gösterir. İklim, çalışanların kendi işlerindeki performansını, kişisel ilişkilerini vb. tutumlarını etkiler, ancak diğer yandan örgüt çalışanlarının örgüte duydukları bağlılık duygusu veya sahip oldukları yüksek motivasyon, sağlıklı bir örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunan faktörler arasında yer alır. Örgüt çalışanlarının bağlılık dereceleri iş performansının düzeyini etkileyen en önemli unsurlardan birisi olarak görülmektedir (Ağacık, 2011: 45).

Prithard ve Karasick örgüt iklimini açıklarken, her örgütün birbirine göre değişen bir iklime sahip olduğunu, iklimin çalışanların algısına dayandığını ve onların davranış ve politikaları belirlemede iklimin sonuçsal etkilerinin bulunduğu, olayları yorumlamada esas dayanak olan algı, şeklinde ifadelere yer vermişlerdir (Avcı, 2016: 31). Victor ve Cullan'e göre ise, örgütsel davranışın analizi için uygun bir araçtır. Örgütsel iklim, bireylerin kendi günlük çalışma çevresi hakkında sahip oldukları algılarının bir ortalaması olarak da tanımlanabilmektedir (Özdemir, 2006: 12).

Alan yazında örgütsel iklim konusunda çok farklı tanımlar bulunmasına rağmen; Landy'nin (1990) tanımı genel kabul görmektedir. Landy'e göre örgütsel iklim, örgütün objektif özelliklerinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilgilidir. Örgütün özellikleri objektif ancak, çalışanın bu özelliklere ilişkin düşüncesi subjektiftir. Yani iklim, örgütün kişiliği hakkında çalışanın bireysel görüşüdür. Örgütün iklimi, o örgütün yapısını, örgüt içindeki iletişim ağlarını, pozisyonlar arası statü ilişkilerini ve güç kullanım türlerini gösterir. Bu özellikler örgüte katılan yeni çalışanlarca da benimsenir (Erol, 2014: 12).

Örgütlerin rekabet şartlarına eşdeğer bir insan kaynağı potansiyeli oluşturması için örgütsel iklimin çok iyi anlaşılması gereklidir. Örgütsel yapının, çalışma koşullarına uygun mücadelecisi bir ruha, güçlü bir yapıya sahip çalışanların bir araya getirilip devamlılığın sağlanması için örgüt ikliminin tüm detaylarıyla fark edilmesi gerekmektedir. Kişilerin motive olması, örgütün yönetim tarzı, kişiler arası iletişim, takım çalışmaları, örgütsel iklimi oluşturan unsurlardır (Kemeriz, 2014: 17).

2.1.1. Örgütsel İklimin Boyutları

Örgüte kişilik veren, örgüt üyelerini etkileyen ve örgüt üyelerinin her biri tarafından farklı biçimlerde algılanabilen örgüt ikliminin boyutlarının neler olduğu konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır. Litwin ve Stringer örgüt iklimi boyutlarını ve bu boyutların örgüt üyelerinde uyandırdığı güdüleri inceledikleri araştırmalarının sonucunda; örgüt iklimine ilişkin sekiz boyut belirlemişlerdir. Bunlar; örgüt yapısı, örgütü benimseme, örgüt içi çatışmalar, sorumluluk almada isteklilik, iş yapmanın standartları, örgütte dayanışma ve arkadaşlık, ödüller ve cezalar ve tehlikeyi göze almadır (Gül, 2012: 37). Gilmer ve Forehand (1964), araştırmalarında ise beş farklı iklim boyutuna yer vermişlerdir. Bunlar; "örgütün büyüklüğü ve biçimi, liderlik davranışları, iletişim ağı, örgütün hangi amaçlara sahip olduğu, bu amaçlar yönündeki talimatları ve karar verme yöntemleridir". Likert'in (1961) araştırmasında yer verdiği iklim boyutları da altı farklı şekilde ele alınmıştır. Bunlar; liderlik, motivasyon, iletişim, kararlar, kontrol ve hedefler olarak belirtilmiştir (Avcı, 2016: 34). Schneider ve Barlett örgüt ikliminin ölçülmesi ve geliştirilmesi konusu üzerinde çalışmışlardır. Yazarlar, gözlemsel çalışmalarında sigorta şirketlerinde iş görenlerin yaşamında iki yaygın boyut tespit etmişlerdir. Bunlardan ilki yönetsel düzey, ikincisi de şirket yaşamının etkililik derecesidir (Gül, 2012: 38).

2.2. İş Doyumu

Günümüzde işletmelerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri ve gelişmelerini sağlayabilmeleri için önemli bir işgücü kaynağı olan insan ve buna bağlı olarak da iş doyumu kavramı giderek önem kazanmıştır (Küçük,2014: 5). İş doyumu kavramı, ilk defa 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış, ancak konunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmuştur. Çalışma yaşamı, çalışanlara işle ilgili tecrübeler kazandırmasının yanında, her iş gününde yaşanan çeşitli duyguların birikimine de neden olmaktadır. Bu deneyimler sonucunda kişinin işe

yönelik duygusal ve zihinsel olarak bir tutumu oluşturmaktadır (Gören, 2016: 19). İlk yıllarda bireylerin sadece fiziksel ve psikolojik tatminine yönelik olan iş doyumunu kavramı zamanla gelişip değişerek günümüzde bireylerin duygusal durumlarının da değerlendirildiği süreçlere dikkat çekmektedir (Subulan, 2016: 49). Bireyin çabası sonucu elde ettiği başarı ya da başarı elde edeceğine ilişkin inancı olan iş doyumunu, insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etkidir. Ortaya konan istek, arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkili olduğundan iş doyumunu aynı zamanda bireyin egosunu tatmin aracı olarak da tanımlanabilir. (Eren, 2001, 12). Literatürde iş doyumunu ile ilgili farklı tanımlara da rastlamak mümkündür;

Fleisman' a göre iş doyumunu, kişinin işindeki rolüyle ilişkili fikir ve davranışlara eşlik eden duyguları olarak düşünülmektedir. Bireyin mevcut işini yerini getirirken gerilim hissetmesi onu işten uzaklaşacaktır, doğal olarak memnuniyet duyuyorsa yaptığı işe bağdaştırılacaktır (Tokatlıoğlu, 2016:7). Locke ve diğerlerine göre iş doyumuyla ilgili çalışmaların gün geçtikçe artmasının iki nedeni vardır. En önemli nedeni çalışanların memnuniyeti, verimliliği, işe devamlılığı gibi faktörlerin örgütü etkilediğinin farkına varılması. Diğer nedeni ise iş doyumunun bireyin refahını etkilediği bu yüzden önem verilmesi gerektiği düşüncesidir (Saygı, 2016: 35). Adams, iş görenin iş için verdikleri güç ve emeğin girdi olarak, yaptıkları karşılığında aldıkları ücretide çıktı olarak betimleyip; girdi ve çıktı arasındaki dengeyi iş doyumunu olarak tanımlamaktadır (Tokatlıoğlu, 2016:8). Luthans ise iş doyumunun, bireyin en önemli gördüğü şeyleri işin ne derece sağladığıyla ilgili algısının bir sonucu olduğunu belirtmektedir. Buna göre iş doyumunu üç önemli boyuta sahiptir. Birincisi iş doyumunu doğrudan gözlenemeyen, yalnızca bir takım çıkarımlar yoluyla ortaya konabilen işe yönelik duygusal bir tepkidir. İkincisi, iş doyumunu çoğunlukla beklentilerin ne derece karşılandığı sonucuna bağlı olarak belirlenir. Son olarak da iş doyumunu birbiriyle bağlantılı bir takım tutumları temsil etmektedir (Subulan, 2016: 49). Prince'a göre iş doyumunu bir toplumsal yapının içerisindeki üyelerinin o yapıya üye olmaya yönelik geliştirdikleri pozitif duygusal eğilim olarak ifade etmiştir (Tokatlıoğlu, 2016:8).

Sonuç olarak tüm yapılan tanımlamalardan ortaya çıkan en önemli öğeler şunlar olmaktadır: Farklı bireyler, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu nedenle iş doyumunu düzeyleri bireyler arasında farklılık göstermektedir, iş doyumunu fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanında bireysel algılama farklılıkları, kişisel mantık, algısal hazırlık ile de doğrudan ilişkilidir. Ayrıca duygusal ve bireysel bir tepki değerlendirilmesi bir takım zorluklar içermekte ve bireysel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, aile ve yaşam tarzı, iş deneyimi, inanç ve değerleri ve yaşam koşulları gibi özellikler farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan özellikler de farklılık göstermektedir (Koç, 2014, 4).

İş doyumunu etkileyen çok çeşitli faktörler vardır ve bu faktörlerin bireyler üzerindeki etkileri farklıdır. Bazı çalışanların iş doyumlarına katkıda bulunan faktörler, tüm çalışanların iş doyumuna aynı derecede etki etmeyebilir. Bazı çalışanlara aldığı ücret doyum sağlarken, diğerlerine yükselme imkânının bulunması doyum sağlar. Yani çalışanların kişilik özelliklerine göre değişir. Bu bağlamda kişilik özellikleri iş doyumunu üzerinde çok önemli bir etkiye sahiptir. İş görenlerin genetik yapısı, aile faktörü, eğitim düzeyi, sahip olduğu değer yargıları, iş tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve sosyal çevresi iş doyumunu üzerinde önemli rol oynar. Bu kişisel özellikler, her bir çalışmanı diğer çalışanlardan ayırır. Ayrıca kişinin yaşam biçimini belirleyen kişisel etkenler, kişinin beklentilerinin karşılanmasında ve örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptir. İş doyumunu etkileyen birçok dışsal etkenin algılanmasında ve değerlendirilmesinde sahip olunan kişisel özelliklerin etkisi büyüktür (Gören, 2016: 27).

2.3. Örgütsel İklim Ve İş Doyumu İlişkisi

Örgüt iklimi ile iş doyumunu birbirinden kesin çizgilerle ayırmak oldukça zordur. Birçok araştırmada bu iki kavram benzer şekillerde ortaya çıkmıştır (Arslan, 2004: 210). Çalışma hayatında örgüt çalışanlarının iş arkadaşları, yöneticiler, birimler arası çalışanlar, rol ve statü dağılımları, örgütün sosyal yapısı örgütsel iklimi oluşturur. Her örgütün kendine özgü örgütsel iklimi vardır genel çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi konular örgütsel iklime etkisi olduğundan iş doyumunu etkiler (Güner, 2015: 138). Örneğin Johannesson örgüt iklimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışmanın sonucunda örgüt iklimi ile iş doyumunun birbirine benzer kavramlar olduğunu ortaya koymuştur (Arslan, 2004: 210).

İş görenlerin, örgütsel iklimi nasıl ve ne şekilde algıladıkları örgütsel davranış alanının önemli bir konusudur. Örgütsel iklimin nasıl algılandığı iş doyumunu etkilemektedir. Örgütsel iklimi hem iş başarımını hem de iş görenlerin iş doyumunun şekillenmesini sağlamaktadır (Akkaya, 2015:84). Örgütsel iklim iş görenin gözlemlerine dayalıdır ve davranışlarla ilgilendirir. İş doyumunu işten elde edilen maddeye gelir yanında personelin diğer ekip arkadaşlarıyla bir eser meydana getirmesi sonucu oluşan mutluluktur örgütlerde açık olmak çalışmalarda ve sorun çözüm çözümleri de önemli olduğu için genel sağlık örgütlerinde takım çalışması yapılır, iş görenler sorunlara uygun çözümleri birlikte geliştirir ve çözüm üretirler. Örgütleri birbirinden ayıran ve iş

gören davranışlarını etkileyen örgüt içi özellikler dizisi, örgütsel iklim ve iyi bir yönetici ile iş görenlerin iş yapmasını sağlamaktır (Güner, 2015: 138). Örgütsel iklimin çalışanlara göre olması gerekenle, mevcut durumun karşılaştırılarak değerlendirilmesi sonucunda iş doyumuna ortaya çıkmaktadır. İş doyumuna, örgütsel iklimin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Çevik, 2010:46).

Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısı insanlardır. İnsan ilişkilerinin önem taşıdığı eğitim örgütlerinde örgütsel iklim ve kültür kavramları daha fazla değer kazanmaktadır. Okul kültürünün ve iklimin oluşturulmasında temel görev okul yöneticisine düşmektedir. Okul yöneticisi etkili bir okul kültürü ve iklimi oluşturarak öğretmenlerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırabilir ve sağlıklı bir okul kişiliğinin gelişmesine yardımcı olabilir (Çevik, 2010:48).

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Amaç ve Yöntem

Çalışmanın temel amacı, örgütsel iklimin iş doyumuna etkisinin olup olmadığını belirlemeye yöneliktir. Kahramanmaraş ilinde bulunan Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel iklim ve iş doyumlarının ortaya çıkarılmasıdır. Bu proje kapsamında zihinsel engelliler eğitime katkı sağlamak amacıyla kurumlardaki örgütsel iklimin iş doyumuna olan etkisinin ortaya çıkartılması ve buna yönelik yapılan ve yapılacak olan çalışmalara temel oluşturması amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamında yer alan kurumlarda örgütsel iklim bilincinin iyileştirilmesi ve iş doyumunu düzeyinde artış sağlanması da araştırma kapsamında yer almaktadır.

Yazın taraması ile birlikte uygulama kısmında Dawis, R.; Weiss, D.J.; England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967) tarafından geliştirilmiş olan "İş Doyumu Ölçeği" ve Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968) tarafından geliştirilen "Örgütsel İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler ise SPSS 20.0 programı ile frekans, t, anova, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak nicel bir araştırma yapılmıştır.

Konuya yönelik literatür taraması yapılarak araştırmanın temeli oluşturulduktan sonra kavramlara yönelik ölçekler belirlenmiştir. İki farklı ölçeğin yer aldığı anket formundaki soru önermelerinde 5'li likert yöntemi ile hazırlanmıştır. Ölçekte "1-Kesinlikle katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum" ve "5-Kesinlikle katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır. Ayrıca araştırma ölçeği içerisinde ek olarak katılımcıların "cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim" gibi demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla nominal ve ordinal şekilde sorulara da yer verilmiştir. Ardında ise sıra ile Örgütsel iklim ve İş doyumuna ile ilgili anket sorularını cevaplamaları istenmiştir.

3.2. Ana Külte ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kahramanmaraş Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde faaliyet gösteren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan 145 adet öğretmen oluşturmaktadır. Kabul edilebilir hata oranı ve güven seviyesine göre, %5 düzeyinde kabul edilebilecek hata oranı ve %95 güven seviyesinde ulaşılması hedeflenen örneklem sayısı 106 olarak tespit edilmiş ve 145 adet anket formu dağıtılmıştır. Ancak 125 adet katılımcıdan geri dönüş sağlanabilmiştir. Geri dönüş yapılan soru formlarından eksik ve hatalı bir şekilde doldurulan 4 adet soru formu değerlendirmeye tabi tutulmamış olup, toplam 121 adet katılımcının doldurduğu soru formları analiz kapsamına alınmıştır.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma konusuna bağlı olarak kurgulanan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

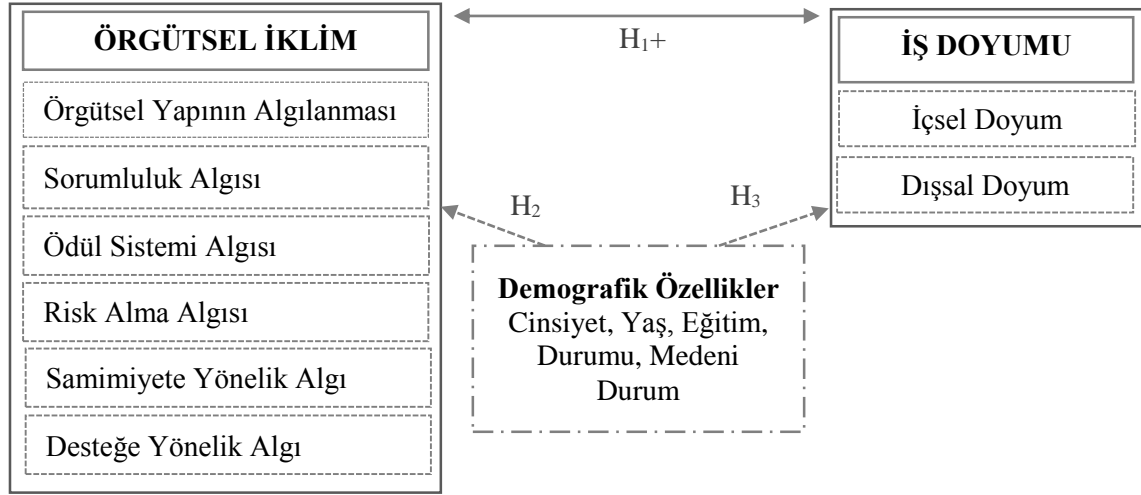
Hipotez1: Örgütsel iklim algılamaları ile iş doyumuna algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Hipotez2: Örgütsel iklim algılamalarının iş doyumuna algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi söz konusudur.

Hipotez3: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgütsel iklim algılamaları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Hipotez4: Demografik özelliklerdeki farklılıklar, iş doyumuna üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Araştırmamıza ait araştırma modeli şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Genel Modeli

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak adına iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan birincisi Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968) tarafından kullanılan Örgütsel iklim ölçeğidir. Ölçek “örgütsel yapının algılanması”, “sorumluluk algısı”, “ödül sistemi algısı”, “risk alma algısı”, “samimiyete yönelik algı” ve “desteğe yönelik algı” olmak üzere altı alt boyuttan ve toplamda 29 sorudan oluşmaktadır. Likert yöntemi ile uygulanan ankette 1-7 soru aralığı örgütsel yapının algılanması, 8-10 soru aralığı sorumluluk algısı, 11-16 ödül sistemi algısı, 17-20 soru aralığı risk alma algısı, 21-24 soru aralığı samimiyete yönelik algı ve 25-29 soru aralığı desteğe yönelik algı boyutlarını oluşturmaktadır. Örgütsel iklim alt boyutlarına ait güvenilirlik dereceleri incelendiğinde örgütsel yapının algılanması boyutunun güvenilirliği ,618; sorumluluk algısı boyutunun güvenilirliği ,691; ödül sistemi algısının boyutu ,724; risk alma algısı boyutunun güvenilirliği ,720; samimiyete yönelik algı boyutunun güvenilirliği ,710 ve desteğe yönelik algı boyutunun güvenilirliği ,716 şeklinde olduğu tespit edilmiştir

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise Dawis, R.; Weiss, D.J.; England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967) tarafından geliştirilmiş olan “İş Doymu Ölçeği”dir. Söz konusu ölçek 20 soru önermesinden ve içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. 1-12 soru arasındaki önermeler içsel doyum alt boyutunu, 13-20 arası önermeler ise dışsal doyum boyutunu oluşturmaktadır. İş doymu alt bileşenlerine ait güvenilirlik dereceleri incelendiğinde içsel doyum boyutunun güvenilirliği ,839 ve dışsal doyum alt boyunun güvenilirliği ,882 şeklinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma ölçeğinde yer alan soru önermeleri 5’li likert sistemi ile hazırlanmış olup, anket formunun diğer kısmında ise katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durumları, mesleki deneyim ve eğitim düzeylerine ait demografik özelliklerin tespit edilebilmesi için gruplandırılmış veya sıralanmış soru önermeleri yer almaktadır.

4. BULGU ve TARTIŞMALAR

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, katılımcıların demografik özellikleri tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Yaş	Sayı	%	Eğitim	Sayı	%
25 yaş altı	20	16,5	Yüksekokul	11	9,1
25-34 yaş	64	52,9	Lisans	104	86,0
35-44 yaş	20	16,5	Lisansüstü	6	5,0
45-54 yaş	4	3,3	Medeni Durum	Sayı	%
55 yaş ve üzeri	13	10,7	Evli	78	64,5
Mesleki Deneyim	Sayı	%	Bekâr	43	35,5
0-5 yıl	59	48,7	Cinsiyet	Sayı	%
6-10 yıl	30	24,8	Erkek	63	52,1
11 yıl ve üzeri	32	26,4	Kadın	58	47,9

Katılımcıların yaş ortalamaları dikkate alındığında en fazla yığılmanın 25-34 (%52,9) yaş aralığında, en az yığılmanın ise 45-54 (%3,3) yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarında ise en fazla lisans (%86) eğitim seviyesinde yığılma olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki tecrübeleri

dikkate alındığında %48,7'si 0-5 yıl, %24,8'i 6-10 yıl ve %26,4'ü 11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların %64,5'i evli, %35,5'i bekarlardan oluşurken, yine katılımcıların %53,9'u erkeklerden ve %46,1'i kadınlardan oluştuğu ifade edilebilmektedir.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Bulguları

Örgütsel iklim ölçeği 29, iş doyumunu ölçeği 20 soru önermesinden oluşmaktadır. Örgütsel iklim ölçeği 6, iş doyumunu ölçeği ise 2 alt bileşene ayrılabilir. Söz konusu ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit edebilmek ve doğrulayıcı faktör analizlerini yapabilmek için, elde edilmiş verilerin uygunluğu için KaiserMeyerOlkin katsayısı ve BartlettSphericity değerleri incelenmiştir. Alt boyutlandırmalara yönelik olarak, soru önermelerinin kendi içerisinde güvenirliliğini tespit amacı ile Cronbach Alfa değerine bakılmıştır.

Örgütsel iklim ölçeğine ait bulgular tablo 3'te ve örgütsel sapa ölçeğine ait bulgular tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel İklim Ölçeğinin Destekleyici Faktör Analizi ve Güvenirlilik Bulguları

Alt Boyutlar	Soru Önerme Aralığı	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach Alpha
Örgütsel Yapının Algılanması	1-7	32,607	67,2	,618	,690
Sorumluluk Algısı	8-10	9,356		,691	
Ödül sistemi Algısı	11-16	7,050		,724	
Risk Alma Algısı	17-20	5,215		,720	
Samimiyete Yönelik Algı	21-24	4,455		,710	
Desteğe Yönelik Algı	25-29	3,917		,716	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,844		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			1845,972		
Sd			406		
P Değeri			,000		

Örgütsel güven ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; örgütsel güvenin alt bileşenlerinden ilki olan örgütsel yapının algılanması bileşeninin ,562 ile ,679 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı ikinci bileşen olan sorumluluk algısının 518 ile ,704 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı, üçüncü bileşen olan ödül sistemi algısının 552 ile ,862 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı, dördüncü bileşen olan risk alma algısının 568 ile ,844 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı, beşinci bileşen olan samimiyete yönelik algının 626 ile ,819 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı ve altıncı bileşen olan desteğe yönelik algının 521 ile ,779 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı gözlemlenmiştir. Ölçekte yer alan soru önermelerinin hepsi yeterli düzeyde yük aldığı için hiçbir soru analizden çıkartılmamıştır. Örgütsel iklim ölçeğine ait 6 alt bileşen, toplam varyansın %67,2'sini açıklamaktadır. Örgütsel iklimin alt boyutlarının güvenirlilik dereceleri (KMO: ,844; Ki-Kare: 1845,972; sd: 406; p: ,000) ise; ,618; ,691; ,724; ,720; ,710 ve ,716 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Doyumu Ölçeği Destekleyici Faktör Analizi ve Güvenirlilik Bulguları

Alt Boyutlar	Soru Önerme Aralığı	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach Alpha
İçsel Doyum	1-12	37,247	58,130	,839	,908
Dışsal Doyum	13-20	20,893		,882	
Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği			,843		
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			1215,856		
Sd			190		
P Değeri			,000		

İş doyumunu ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; iş doyumunun alt bileşenlerinden ilki olan içsel doyum bileşeninin ,535 ile ,842 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı ikinci bileşen olan dışsal doyum ,574 ile ,782 aralıklarında değişen şekilde faktör yükü aldığı gözlemlenmiştir. Ölçekte yer alan soru önermelerinin hepsi yeterli düzeyde yük aldığı için hiçbir soru analizden çıkartılmamıştır. İş doyumunu ölçeğine ait 2 alt bileşen, toplam varyansın %58,1'ini açıklamaktadır. İş doyumunu alt boyutlarının güvenirlilik dereceleri (KMO: ,843; Ki-Kare: 1215,856; sd: 190; p: ,000) ise; ,839 ve ,882 olarak tespit edilmiştir.

4.3. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma kapsamındaki örgütsel iklim ve iş doyumunu değişkenlerinin tanımlayıcı bulguları tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4: Değişkenlerin Alt Boyutlarına Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	Alt Boyutlar	N	Min.	Max.	X	S
Örgütsel İklim	Örgütsel Yapının Algılan.	121	1,29	4,71	2,9752	,568
	Sorumluluk Algısı	121	1,00	5,00	3,2975	,659
	Ödül sistemi Algısı	121	1,67	4,50	2,7259	,510
	Risk Alma Algısı	121	2,00	5,00	3,4091	,718
	Samimiyete Yönelik Algı	121	1,50	5,00	3,3140	,679
	Desteğe Yönelik Algı	121	1,00	4,00	2,9554	,516
İş Doyumu	İçsel Doyum	121	1,50	5,00	3,6646	,629
	Dışsal Doyum	121	1,13	5,00	3,2149	,868

Tanımlayıcı bulgu analizleri kapsamında elde edilen örgütsel iklim alt bileşenlerinin ortalama değerlerine bakıldığında, hemen hemen birbirlerine yakın değerlere (2,97; 3,29; 2,72; 3,40; 3,31 ve 2,95) ortalamalara sahip oldukları ifade edilebilir. Ortalama değerleri incelendiği zaman en yüksek ortalamanın, risk alma algısı alt boyutuna ve en düşük ortalamanın ise ödül sistemi algısı alt boyutuna ait olduğu görülebilmektedir. İş doyumunu alt bileşenlerinde ise ortalamaların 3,66 ve 3,21 aralıklarında değerler aldığı tespit edilmiştir. Ortalama değerleri incelendiği zaman en yüksek ortalamanın, risk alma algısı alt boyutuna ve en düşük ortalamanın ise desteğe yönelik algı alt boyutuna ait olduğu görülebilmektedir.

4.4. Değişkenler ile Demografik Özellikler Arası Farklılık Bulguları

T ve Anova testleri ile değişkenler üzerinde demografik özelliklerin farklılık yaratıp yaratmayacağı tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5: Değişkenler ve Demografik Özellikler Arası Farklılık Bulguları

Demografik Özellikler	Değişkenler		Sonuçlar	
	Örgütsel İklim	İş Doyumu	p	Karar
Cinsiyet	t = ,021 (p: ,765 > 0,05)	t = -,270 (p: ,649 > 0,05)	p > 0,05	Red
Medeni Durum	t = ,505 (p: ,655 > 0,05)	t = ,1,232 (p: ,759 > 0,05)	p > 0,05	Red
Eğitim	F = 2,007 (p: ,139 > 0,05)	F = 4,382 (p: ,015 < 0,05)	p > 0,05	Red
Mesleki Deney.	F = 1,681 (p: ,175 > 0,05)	F = 2,232 (p: ,088 > 0,05)	p > 0,05	Red
Yaş	F = 1,026 (p: ,397 > 0,05)	F = ,726 (p: ,567 > 0,05)	p > 0,05	Red

Demografik özelliklerdeki farklılıkların örgütsel iklim ve iş doyumuna yönelik farklılık ortaya çıkartıp çıkartmayacağını tespit etmek için yapılan analizlerde, eğitim durumunun iş doyumunu değişkeni üzerinde ($p=0,015 < 0,05$) düzeyinde anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı hiç bir ilişki olmadığı ($p > 0,05$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle de “örgütsel iklim algılamalarında demografik özelliklerdeki farklılıklar anlamlı bir farklılığa neden olur” ve “iş doyumunu demografik özelliklerdeki farklılıklar anlamlı bir farklılığa neden olur” ifadeleri ile ortaya atılan hipotez³ ve hipotez⁴ kabul edilmemiştir.

4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Sonuçları

Örgütsel iklim değişkeninin ve alt bileşenlerinin, iş doyumunu ve alt bileşenleri arasında istatistiki yönden anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek için, veri setinin parametrik özellikler taşıması nedeni ile pearson korelasyonu yoluyla elde edilmiş analiz bulguları tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 6. Değişkenler ve Alt Bileşenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler / Alt Boyutlar		1	2	3	4	5	6	7	8
Örgütsel İklim Değişkeni	Örgütsel Yapının Algılanması (1)	Pearson Corr.	1						
		Sig.(2-tailed)							
	Sorumluluk Algısı (2)	Pearson Corr.	,294**	1					
		Sig.(2-tailed)	,001						
	Ödül Sistemi Algısı (3)	Pearson Corr.	,031	,142	1				
		Sig.(2-tailed)	,735	,119					
	Risk Alma Algısı (4)	Pearson Corr.	,051	,132	,281**	1			
		Sig.(2-tailed)	,576	,148	,002				
	Samimiyete Yönelik Algı (5)	Pearson Corr.	-,160	,075	,237**	,282**	1		
		Sig.(2-tailed)	,080	,414	,009	,002			
	Desteğe Yönelik Algı (6)	Pearson Corr.	,109	,224*	,413**	,309**	,511**	1	
		Sig.(2-tailed)	,235	,014	,000	,001	,000		

Tablo 6. (Devamı) Değişkenler ve Alt Bileşenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

İş Doyumu	İçsel Doyum (7)	Pearson Corr.	-,172	,027	,119	,268**	,337**	,292**	1	
		Sig.(2-tailed)	,059	,768	,195	,003	,000	,001		
	Dışsal Doyum (8)	Pearson Corr.	,276**	-,009	-,207*	,272**	,539**	,455**	,672**	1
		Sig.(2-tailed)	,002	,918	,002	,000	,000	,000	,000	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (p < 0,01, * p < 0,05)

Boyutların bir biri ile ilişkisini belirlemek için Tablo 7’de yer alan korelasyonlara baktığımızda sorumluluk algısı ile arasında anlamlı bir ilişki vardır (p=0,001<0,01), ilişki yönüne ve düzeyine baktığımızda (0,10< r=0,294 <0,29) pozitif ve düşük düzey bir ilişki vardır.

Risk alma algısı ile ödül sistemi algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,002<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Risk alma algısı ile ödül sistemi algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,281 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Samimiyete yönelik algı ile ödül sistemi algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,009<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Samimiyete yönelik algı ile ödül sistemi algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,237 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Samimiyete yönelik algı ile risk alma algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,002<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Samimiyete yönelik algı ile ödül sistemi algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,282 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Desteğe yönelik algı ile sorumluluk algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,014<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Desteğe yönelik algı ile sorumluluk algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,224 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Desteğe yönelik algı ile ödül sistemi algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,00<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Desteğe yönelik algı ile ödül sistemi algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,30< r=0,413 <0,70) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

Desteğe yönelik algı ile risk alma algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,001<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Desteğe yönelik algı ile risk alma algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,30< r=0,309 <0,70) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

Desteğe yönelik algı ile samimiyete yönelik algı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,00<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Desteğe yönelik algı ile samimiyete yönelik algı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,30< r=0,511 <0,70) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

İçsel doyum boyutu ile risk alma algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,03<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İçsel doyum boyutu ile risk alma algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,268 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

İçsel doyum boyutu ile samimiyete yönelik algı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,00<0,01) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İçsel doyum boyutu ile samimiyete yönelik algı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,30< r=0,337 <0,70) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

İçsel doyum boyutu ile desteğe yönelik algı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,03<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İçsel doyum boyutu ile desteğe yönelik algı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,292 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Dışsal doyum boyutu ile örgütsel yapının algılanması arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,03<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışsal doyum boyutu ile örgütsel yapının algılanması arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,292 <0,29) negatif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Dışsal doyum boyutu ile ödül sistemi algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,02<0,05) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışsal doyum boyutu ile ödül sistemi algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,207 <0,29) negatif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Dışsal doyum boyutu ile risk alma algısı arasındaki ilişkiye baktığımızda (p=0,00<0,01) anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışsal doyum boyutu ile risk alma algısı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü (0,10< r=0,272 <0,29) pozitif ve düşük düzey olduğu görülmüştür.

Dışsal doyum boyutu ile samimiyete yönelik algı arasındaki ilişkiye baktığımızda ($p=0,00<0,01$) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışsal doyum boyutu ile samimiyete yönelik algı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü ($0,30<r=0,539<0,70$) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

Dışsal doyum boyutu ile desteğe yönelik algı arasındaki ilişkiye baktığımızda ($p=0,00<0,01$) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışsal doyum boyutu ile desteğe yönelik algı arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü ($0,30<r=0,455<0,70$) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

Dışsal doyum boyutu ile içsel doyum boyutu arasındaki ilişkiye baktığımızda ($p=0,00<0,01$) bulunmuş ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışsal doyum boyutu ile içsel doyum boyutu arasındaki anlamlı olan bu ilişki yönü ($0,30<r=0,672<0,70$) pozitif ve orta düzey olduğu görülmüştür.

Bu bulgu neticesinde Örgütsel İklim değişkeni ve alt boyutları ile İş Doyumu değişkeni ve alt boyutları arasında pozitif yönlü istatistikî yönden anlamlı bir ilişki söz konusudur olduğu kadar negatif yönlü ilişkilere de rastlanılmıştır.

4.6. Değişkenlere Ait Regresyon Sonuçları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki doğrusal ilişkinin varlığı test edilirken, regresyon analizi ile bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenler tarafından nasıl açıklandığı tespit edilmeye çalışılır. Aslında regresyon analizlerinde öncelikli olarak modelin geçerliliğini gösteren anlamlılık düzeyine dikkat edilir. Anlamlılık düzeyinin 0,05'ten küçük olduğu durumlarda modelin geçerli kabul edilir. .

Örgütsel iklimin, iş doyumunu ve alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığına yönelik hipotez₂'i test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara Tablo 6.30'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Katsayı		Anlamlılık
	Beta (β)	t	
İçsel Doyum R=,233 R ² = ,050 F= 6,251 p= ,014	,223	2.500	,014
Dışsal Doyum R= 302 R ² = ,091 , F= 11,933 p= ,001	,302	3.454	,001
a.Predictors (Contant), Örgütsel İklim Anova ^a :Sig.,,000 ^b	Katsayı ^a : Sig.,,000 ^b		

Elde edilen bulgular, örgütsel iklim değişkenine yönelik algılamaların, iş doyumunun içsel doyum alt bileşenini %22.3 [($\beta=,223$), ($p<0.05$)] (R²:.050; β :.223; p: ,014) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmektedir. Bir başka deyiş ile, örgütsel iklim algısını olumlu yönde arttıracak uygulamaların, içsel doyum seviyesinde de %22.3 oranında olumlu yönde artışa neden olacağını ifade etmek mümkündür. Bu nedenle işletmelerin örgütsel iklim çalışmalarına yönelik olumlu algıları artırıcı çalışmalara yönelmesi işletme yapı ve işleyişine de olumlu katkı sağlayabileceğini söylemek mümkündür.

Elde edilen bulgular, örgütsel iklim değişkenine yönelik algılamaların, iş doyumunun dışsal doyum alt bileşenini %30.2 [($\beta=,302$), ($p<0.05$)] (R²:.091; β :.302; p: ,001) oranında pozitif yönde etkilendiğini ifade etmektedir. Bir başka ifade ile, örgütsel iklim algısını olumlu yönde arttıracak uygulamaların, dışsal doyum seviyesinde de %30.2 oranında olumlu yönde artışa neden olacağını söylemek mümkündür.

Genel olarak değerlendirildiğinde “H₂: Örgütsel iklim algılamalarının iş doyumunu algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi söz konusudur” ifadesiyle ortaya atılan hipotezin kabul edildiği görülmektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında çalışanlar hem yoğun bir iş temposuna sahip hem de iş çevresi içerisinde ve sosyal çevreden gelen baskılar baş etmek ve sorunları aşmak zorundadır. Çalışan emeğinin de bu iş temposuna ve rekabet ortamına dahil olduğu düşünüldüğünde bu emek karşılığında çalışanların somut ve soyut olarak tatmin edilmeleri, sahip oldukları nitelikleri korunmalı ve daha geliştirilmiş etkin ve donanımlı bir halde sektörde bulunan diğer rakipleri ile mücadele edebilecek düzeyde olmaları önem arz etmektedir. Bu noktada iş çevresinin sunduğu örgütsel iklimin olumsuz etkilenen çalışanların iş gücü, verimlilik ve etkinliklerinde düşüş yaşanması performanslarını etkilemektedir. Çalışan isteklerini göz ardı eden örgütlerde, çalışanların yüksek performans göstermesi beklenemez. Oysaki örgüt iklimi algısına sahip olan örgütler, sürekli öğrenip, üreterek yenilikler yaratırlar. Gelişen dünya temposuna ayak uydurarak başarıyı sağlamak sadece gelişmeler takip edilerek değil yeni olanağı için kapıları açarak sağlanır. Örgütsel iklim kavramının dinamizmini benimseyen örgütler başarılı örgütlerdir.

Araştırmanın bir diğer konusu olan iş doyumunu çalışanın iş hayatının memnuniyet derecesinin yüksek olmasının yanında, çalışanın emeği karşılığında elde ettiği gelir ve çalışma ortamı sayesinde yüksek doyum kazanmasının yollarını araştırmaktadır. Bu konunun öneminden dolayı literatürde iş doyumunu hakkında çok sayıda çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Çünkü doyuma ulaştırılmış bir çalışan, organizasyon için verimliliğin ve karlılığın anahtarı konumundadır. Çalışanın yaptığı işi sevmesi, iş ortamını değerli bulması, kendisini geliştirmesi ve işini benimsemesi iş doyumunun önemli unsurlarındandır. İşini seven insan yaşamdan keyif alır ve mutludur. İş gören işini yaparken ne kadar özgürse kalıplara sıkıştırılmamış ise iş doyumuna ulaşma seviyesi o denli yüksek olur.

Örgütsel iklimin ve iş doyumunu kavramları üzerinde günümüze kadar birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen literatürde örgütsel iklimin iş doyumuna etkisi konusu yeterince aydınlatılmamıştır. Bu çalışma ile örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişki başka bir boyut ile ele alınarak araştırılmış ve literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma için alan yazını araştırılmış ve sonrasında verileri elde etmek amacıyla anket formu oluşturulmuş ve Özel Eğitim Kurumları ve Rehabilitasyon okullarında görev yapan zihinsel engelliler öğretmenlerine uygulanmıştır. Elde edilen verilerin araştırmamıza ve gelecekte yapılacak çalışmalara yol gösterici nitelik taşıması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

Demografik özellikler incelendiğinde örnekleme dahil olan erkek katılımcıların, kadın katılımcılardan sayıca bir miktar fazla olmasına rağmen örneklemin cinsiyet oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Örneklemin yaş demografisi incelendiğinde nüfusun büyük çoğunluğunu genç nüfus olduğu orta yaş nüfusunda onu takip ettiği görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına ait veriler incelendiğinde evli katılımcıların bekar katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde çeşitli eğitim seviyelerine sahip çalışanların bir arada olduğu görülmektedir. Bununla beraber katılımcıların %86'sı lisans düzeyinde eğitime sahipken %5'lik kısmı lisansüstü eğitime sahiptir.

Katılımcıların yarıya yakını (%48,7) iş hayatında 0-5 yıl aralığında tecrübeye sahiptir. Katılımcıların iş hayatında tecrübe kazanmaya çalışan bir yoğunluğun olduğu görülmektedir.

Araştırmada oluşturulan anket formuna ait ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve elde edilen alfa katsayıları ile ölçeklerin istenilen güvenilirlik düzeyinde oldukları gözlemlenmiştir.

Ayrıca çalışmada örgütsel iklim ölçeğinin alt boyutları olan "örgütsel yapının algılanması", "sorumluluk algısı", "ödül sistemi algısı", "risk alma algısı", "samimiyete yönelik algı", "desteğe yönelik algı". İş doyumunu ölçeğinin alt boyutu olan "içsel doyum" ve "dışsal doyum" boyutlarına yönelik güvenilirlik analizleri yapılmış ve alfa katsayıları istenilen güvenilirlik düzeyine uygun bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel yapının algılanmasına yönelik görüşlerinde kararsız olarak yanıt verdikleri görülmektedir.

Sorumluluk algısının değerlendirmesine yönelik ifadelerinde yüksek oranda kararsızlıklarını belirtmişlerdir.

Örgütsel iklimin motive edici ödül sistemi algısına yönelik görüşlerde net olarak ödül sistemi algısının oluşmadığı katılımcıların bu konuda kararsız kaldıkları gözlemlenmiştir.

Katılımcıların işlerinde ne derece risk alabilecekleri konusuna olan cevapları kararsızlık ile risk alabilecekleri düzeyde oldukları görülmektedir.

Örgütsel iklim çerçevesinde katılımcıların örgütteki ortamın samimiyetine olan inançları konusunda kararsızlıkla samimiyete güvenme arasında kaldıkları gözlemlenmiştir. Bu duruma yönelik yapılan çıkarım ise samimiyetin ön planda olmadığı örgüt yapısı olduğudur.

Örgütteki destekleyici algılar incelendiğinde ise katılımcıların destek gördüklerine olan inançlarının tam olmadığı ve kararsız kaldıklarına yöneliktir.

Katılımcıların işlerine yönelik olan içsel doyumlarından memnun oldukları anlaşılacakla birlikte dışsal doyum konusunda kararsız oldukları gözlemlenir.

Araştırma kapsamında cinsiyetin örgütsel iklim değişkeni üzerinde belirleyici olmadığı kadın ve erkeklerin aynı düzeyde algıladıklarına dair görüş belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Cinsiyet faktörü ayrıca kişilerin iş doyumunda da farklılık oluşturmayan unsur olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkekler aynı oranlarda iş doyumundan memnuniyet duymaktadır.

Yaşa bağlı olan örgütsel iklim ve iş doyumuna yönelik kişilerin algılamalarında bir büyük bir fark gözlenememiş ancak yaşın artması ile örgütsel iklim algısında azda olsa bir artış olduğu izlenebilir.

Katılımcıların iş tecrübeleri örgütsel iklim algısında bir fark oluşturmamakta ancak iş doyumunda mesleki deneyim süresi fark yaratmaktadır. İlk 10 yıllık tecrübe içerisinde olan katılımcılar kararsızlığını belirtirken 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olan katılımcılar memnun olduklarını belirtmiştir.

Araştırmamızın ana boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerini ifade etmek üzere gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda örgütsel iklim ve iş doyumunu değişkenleri arasında genel olarak düşük, orta düzeyde ve pozitif ilişki bulunmaktadır.

Araştırmamızda elde edilen bulgular, örgütsel iklim değişkenine yönelik algılamaların, iş doyumunun içsel doyum ve dışsal doyum alt bileşenlerinde pozitif yönde etkilendiğini ifade etmektedir. Bir başka ifade ile örgütsel iklim algısını olumlu yönde arttıracak uygulamaların, dışsal doyum seviyesinde de olumlu yönde artışa neden olacağını söylemek mümkündür.

Tablo 8.. Araştırma Hipotezlerinin Kabul Red Durumu

ARAŞTIRMANIN ANA HİPOTEZLERİ	Kabul/ Red
H ₁ : Örgütsel iklim algılamaları ile iş doyumunu algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur.	KABUL
H ₂ : Örgütsel iklim algılamalarının iş doyumunu algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi söz konusudur.	KABUL
H ₃ : Demografik özelliklerdeki farklılıklar, örgütsel iklim algılamaları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur	RED
H ₄ : Demografik özelliklerdeki farklılıklar, iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.	RED

Korelasyon ve regresyon analizleri sonucu örgütsel iklim ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ve anlamlı bir etki söz konusudur. Bu doğrultuda araştırma kapsamında belirlenen Hipotez1 ve Hipotez2 kabul edilmiştir.

Demografik özelliklerdeki farklılıkların örgütsel iklim ve iş doyumuna yönelik algılamalarda, değişkenler arasında istatistikî olarak anlamlı hiç bir ilişki yoktur. Hipotez3 ve Hipotez4 'ün reddedildiğini görmekteyiz.

Yapılan araştırmanın sonucunda korelasyon bulgularına göre; örgütsel iklim değişkeni ve alt boyutları ile iş doyumunu değişkeni ve alt boyutları arasında pozitif yönlü istatistikî yönden anlamlı bir ilişkiye rastlanılmıştır. Regresyon bulgularında ise örgütsel iklim algılamalarının iş doyumunu algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bununla ilgili daha önce yapılan çalışmalar dikkate alındığında Çevik (2010) örgütsel iklimin bütün alt boyutlarıyla iş doyumunun arasında oldukça düşük korelasyonların olduğu tespit edilmiştir. Regresyon bulgularında ise iş doyumunu ile örgüt iklimi arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Akkaya (2015) ise Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel iklim faktörlerinin tamamının iş doyumunu ile anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde ilişkilerinin bulunduğu görülmüştür. Örgütsel iklim faktörlerinin iş doyumunu üzerinde etkilerinin bulunup bulunmadığına regresyon analizi ile bakılmıştır. Regresyon analizi sonucunda örgütsel iklim faktörleri ile iş doyumunu arasında ise anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sırasında karşılaşılan zorluklara değinecek olursak, anket çalışmasına katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu ile birebir irtibata geçebilmemin yanında kurum müdürü bariyerini geçemediğim kurumlar oldu. Bu kurumlarda anket formlarını kurum yöneticileri öğretmenler ile aracılık oluşturdu. Bu olumsuzluk ise bazı anket formlarının eksik ve hatalı olmasını kapsama alınamamasını ve gözlem yapma şansımı elimden aldı. Çalışmada tek bir veri toplama yönteminin kullanılmıştır. Değişkenlerin güvenilirliği istenilen derecede çıkmasına karşılık diğer yöntemler (mülakat gibi) ile desteklenerek güvenilirlik düzeyi artırılabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında öneriler şu şekildedir:

Bu tezi uygulamak adına tercih ettiğimiz alanda daha önce bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kahramanmaraş ilinde gerçekleştirilen bu çalışma kolay olmayan bir meslek tercih eden öğretmenlerin daha mutlu ve kaliteli

hizmet verebilmelerine katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışma ışığında öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik faaliyetler de bulunulabilir. Ancak bir ilde yapılan bu çalışma sonuçları genelleme yapılmaya çok uygun olmayabilir. Şehirlerin bir çok bakımdan farklılık göstermesi bu çalışmada da farklılık gösterebilir.

Yöneticiler işletmelerinde örgütsel iklimin ve iş doyumsuzluğuna sebep olduğu etkilere maruz kalmamak için aynı zamanda sıra rekabet avantajı elde etmek ve verimliliği artırmak için örgütsel güveni artırmaya yönelik çalışmalar yapmalıdırlar.

Sonuç olarak örgütlerde örgütsel iklim koşullarını iyileştirmeye yönelik faaliyetlere önem verilmesi çalışanların iş doyumunu düzeylerini artıracaktır. Bu durum hem işletmeler hem de çalışanlar için olumlu sonuçlar doğuracaktır.

Ek olarak, kavramlara ilişkin literatürün daha da geliştirilmesi açısından çalışmanın daha farklı örneklemelere uygulanması bulduğumuz sonuçların desteklenmesi adına faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

AĞACIK, K., 2011. "Kütahya'da Faaliyet Gösteren Özel Öğretim Kurumlarında Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

AKBAŞ, M. A., 2016. "Özel Eğitim Okullarında Yöneticilerin İş Doyumunun İncelenmesi: İzmir Bölgesi Uygulaması", Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Ankara.

AKKAYA, T., (2015). "Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması", Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul

ALTINKILIÇ, Ş., 2008. "Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.

ARSLAN, N.T., 2004. "Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 9(1) ss.203-228.

AVCI, A., 2016. "Stres Faktörleri Ve Örgütsel İklimin Çağrı Merkezi Çalışan Performansı Üzerine Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme

BAŞTEMUR, Y., 2006. "İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

CASTRO, M.L. and N. MARTINS, 2010. The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in a South African Information and Technology Organisation, SA

DEMİR, C., 2012. "Kişilik Envanteri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

EREN, E., 2001. Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş ve Küresel Yaklaşımları, 5. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 592s.

EREN, E., 2001. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

EROL, E., 2014. "Eğitim Fakültelerinde Örgütsel İklim İle Örgütsel Politika Algısı Arasındaki İlişki, Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli.

GÜL, Ö., 2012. "Örgütsel İklim Ve İletişim İklimi Arasındaki Etkileşim: Omu Vakfı İşletmelerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

GÜLER, K. B., 2016. "Avukatlarda Bazı Demografik Değişkenlerin Tükenmişlik, Denetim Odağı ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi", Yüksek Lisans Deferi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.

GÖREN, H., 2016. "Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zeka Düzeyleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiye Dair Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Bilim Dalı, İstanbul.

- HALPİN, A. 1966. Theory and Research in Administration, The Macmillian Co. s.135-178, New York.
- KEMERİZ, Y., 2014. “Spor Örgütlerindeki Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık Örgütsel İklim ve İş Tatmin Düzeyine Etkisinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- KOÇ, C., 2014. “Gündüz Çalışan İnfaz ve Koruma Memurları ile Vardiyalı Çalışan İnfaz Ve Koruma Memurları Arasında İş Doyumu ve Tükenmişliğin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- KORKUT, H., 1980. “Hacettepe Üniversitesi Ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi Rektörlük Örgütleri'nin Örgütsel Havası İle İlgili Araştırma”, Üniversiteler Arası Kurul Genel Sekreterliği Yayını, ss.67-70.
- ÖRÜCÜ, E., YUMUŞAK, S. ve BOZKIR, Y., 2006. “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi-Yönetim ve Ekonomi, 13(1), ss.39-51.
- ÖZDEMİR, F., 2006. “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- ÖZDOĞAN, B., 2014. “İşe Yabancılaşma, Örgütsel İklim Ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, İstanbul.
- PAKDANEL, C. A., 1988. “Örgütsel İklim ve İş Doyumu”, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- PEKEL, H. N., 2001. “İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Hava Limanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı, Isparta
- PRITCHARD, R.D. ve KARASICK, B.V.1973. “The effect of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction”, Organizational Behavior and Human Performance, 9, s. 126-146. USA.
- REICHERS, E. A., and SCHNEIDER B.,1990. “Climate and Culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed) Organizational Climate and Culture”, San Francisco: Jossey-Bass., s.5-39. USA.
- SAYGI, A. C., 2016. “Seyahat Acentalarında Ergonomik Koşulların İş görenlerin İş Doyumuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir
- SÖNMEZ, H., 2014. “Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SUBULAN, E., 2015. “Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- TAŞPINAR, F., 2006. “Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- TENGİLİMOĞLU, D. ve YİĞİT, A., 2005. “Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8 (3), ss.374-400.
- TUTAR, H. ve ALTINÖZ, M., 2010. “Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 65(2), ss. 195-218.
- TOKATLIOĞLU, T., 2016. “Anaokulu Çalışanlarının İş Doyumu, Ücret Beklentisi, Meslek İçi Toplam Çalışma Süresi Ve Yaş Grupları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.
- TOKER, B., 2007. “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), ss.92-107.

URAL, A., 2014. "Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim", Amme İdaresi Dergisi 47(2)ss. 145-165.

VAROL, F., 2010. "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

YELBOĞA, A. 2012. "Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma", Ege Akademik Bakış, 12(2), ss.171-182.

YILDIZ, G. ve ÖZSOY E., 2013. "Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 5(1), ss.268-278.