

INTERNATIONAL JOURNAL OF SUSTAINABILITY

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14008199>

INTJOS 2024; 2 (2) :169-192



Lise Öğretmenleri Bağlamında İş Tatmini ve Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesi*

An Investigation of the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture in The Context of High School Teachers

- **İlknur BALCI**

İstanbul Gedik Üniversitesi

ilknur.balci82@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-5035-0158>

- **Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP**

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi,

İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

ahmet.erkasap@gedik.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-6239-1700>

* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Erkasap danışmanlığında İlknur Balci tarafında İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim dalında hazırlanan “Lise Öğretmenleri Bağlamında İş Tatmini ve Örgüt Kültürü İlişkisinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Kaynak gösterimi için:

ÇELİK L. Z. (2024). Eliminasyon Diyeti: Kilo Verme ve Sürdürülebilir Yaşam; International Journal of Sustainability -INTJOS, c.2 s.2 ISSN: 2980-1338

ÖZET

Bu araştırmanın amacı lise öğretmenlerinin iş tatmini ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Nicel araştırma yöntemi kullanılan araştırma ilişkiyel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan lise öğrenim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma verileri toplam 225 katılımcıdan toplanmıştır. Araştırma Temmuz 2024 tarihinde gerçekleştirilmiştir. İş tatmini; bireylerin iş ortamında hissettikleri memnuniyet düzeyini ifade ederken, örgüt kültürü; bir kurumun değerlerini, normlarını ve inançlarını kapsayan ortak davranış ve tutumlar bütünüdür. Öğretmenlerin iş tatmini, eğitim kalitesinin artırılması ve öğretim sürecinin verimli bir şekilde sürdürülebilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, örgüt kültürü de öğretmenlerin iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özellikle açık iletişim, işbirliği, destekleyici yönetim tarzı ve pozitif iş ortamı, öğretmenlerin iş tatminini artıran önemli unsurlar olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin iş tatmininin, örgüt kültürünün sadece bireysel öğelerinden değil, aynı zamanda kurumsal yapı ve süreçlerden de etkilendiği görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular, okul yöneticilerinin ve eğitim politikası yapıcılarının dikkatine sunulmuştur. Eğitim kurumlarının, öğretmenlerin iş tatminini artırmak amacıyla güçlü ve destekleyici bir örgüt kültürü oluşturması gerekmektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine önem verilmesi, karar alma süreçlerine dahil edilmeleri ve motivasyonlarının artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için yol gösterici nitelikte olan bu çalışma, gelecekte yapılacak araştırmalara da temel teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim kalitesi, İş tatmini, Lise öğretmenleri, Örgüt kültürü,

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between high school teachers' job satisfaction and organizational culture. The research, which used the quantitative research method, was designed in the relational screening model. The sample of the research consisted of administrators and teachers working in high school education institutions in Kartal district of Istanbul. Research data was collected from a total of 225 participants. The research study was carried out in July 2024. While job satisfaction expresses the level of satisfaction individuals feel in the work environment, organizational culture is the set of common behaviors and attitudes that include the values, norms and beliefs of an institution. Job satisfaction of teachers is of critical importance in terms of increasing the quality of education and maintaining the teaching process efficiently. In this context, organizational culture is also an important factor affecting teachers' job satisfaction. It has been found that teachers working in schools with a strong organizational culture have higher job satisfaction levels. In particular, open communication, cooperation, supportive

management style and positive work environment have been identified as important factors that increase teachers' job satisfaction. However, it has been observed that teachers' job satisfaction is affected not only by individual elements of organizational culture but also by institutional structure and processes. The findings obtained in the research were brought to the attention of school administrators and education policy makers. Educational institutions need to create a strong and supportive organizational culture in order to increase teachers' job satisfaction. In this regard, it was emphasized that teachers' professional development should be given importance, they should be included in decision-making processes and their motivation should be increased. This study, which is a guide for educational administrators and policy makers, also forms the basis for future research.

Keywords: Quality of education, Job satisfaction, High school teachers, Organizational culture,

GİRİŞ

Lise öğretmenleri, eğitim sisteminin temel taşlarından biridir ve öğrencilerin akademik ve kişisel gelişimlerini desteklemektedirler (Gürer ve Çalık, 2022). Böylece öğretmenlerin iş tatmini ve örgüt kültürü, eğitim kalitesi üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Akşit, 2024). İş tatmini, bireylerin işleriyle ilgili duydukları memnuniyet ve mutluluğu ifade ederken, örgüt kültürü ise bir kurumun değerleri, normları, inançları ve işbirliği düzeyini kapsayan ortak davranış ve tutumlar bütünüdür (Evkaya ve Uğuru, 2021). Lise öğretmenlerinin iş tatmini ve örgüt kültürü ilişkisi, öğretmenlerin motivasyonunu, performanslarını ve işten ayrılma niyetleri gibi faktörleri doğrudan etkilemektedir. Araştırmalar, güçlü bir örgüt kültürünün öğretmenlerin iş tatminini artırabileceğini ve dolayısıyla öğrencilerin akademik başarılarına olumlu katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, lise yöneticileri ve eğitim politikası yapımcıları için önemli olan, öğretmenlerin iş tatminini artırmak için nasıl destekleyici bir örgüt kültürü oluşturabileceklerini anlamaktır. Bu çalışma, lise öğretmenlerinin iş tatmini ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi derinlemesine inceleyerek, eğitim yöneticilerine ve politika yapımcılara bu alanda yapılacak stratejik iyileştirmeler için yol gösterici olmayı amaçlamaktadır. Elde edilecek bulgular, eğitim kurumlarının öğretmenlerin memnuniyetini artırmak ve dolayısıyla eğitim kalitesini yükseltmek için nasıl adımlar atabileceklerine dair önemli bilgiler sunacaktır. Lise öğretmenlerinin iş tatmini ve örgüt kültürü ilişkisinin incelenmesi, eğitim alanında yapılacak politika ve uygulamaların etkinliğini artırmak için kritik bir öneme sahiptir (Sevinç, 2022). Bu çalışma, bu alandaki literatüre yeni bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

1. İŞ TATMİNİ

1.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı, bireylerin çalıştıkları iş ortamından aldıkları psikolojik memnuniyeti ifade eder (Bayarçelik ve Hıdır, 2021). İş tatmini, bireyin işine karşı sahip olduğu olumlu tutum olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda işten memnun hissetmeyi de içerir. Her çalışan, yaptığı işten ve çevresindeki insanlardan etkilenecek şekilde zamanla bir düşünce geliştirmektedir. İş tatmini bu olumlu ruh halinin sonucunda ortaya çıkmaktadır. (Barutçugil, 2004: 388) İş tatmini denilince aklımıza işin kendisinden gelen faydalar, işte kurulan ilişkilerden alınan keyif ve çalışma ortamında üretilen çıktılarının yarattığı mutluluk gelmektedir. (Eren, 2010: 202)

İş tatmininin ikinci bir tanımı, işin özellikleri ile çalışan istekleri arasındaki uyumluluğa odaklanmaktadır. İş tatmini, işin özellikleri ile çalışanın istekleri örtüştüğünde ortaya çıkan ve çalışanın işinden doyum düzeyini belirleyen olgu olarak tanımlanmaktadır. (Akıncı, 2002: 2) İş tatmininin bilişsel yönü, çalışma koşulları, fırsatlar ve çıktılara ilişkin algıları, duygusal yönü ise, işle ilgili değerlendirmelerde olumlu duyguları kapsamaktadır.

1.2. İş Tatmininin Türleri

Çin'de düzenlenen 2017 En İyi İşveren Yarışması Ödüllerinin sonuçlarını inceleyen araştırmacılar çalışanlar için iş tatmininin alt boyutlarını ortaya koymuşlardır. Her alt boyut için tanımlayıcılar şu şekildedir: (Hongmei, Xiaoran Chuntao ve Yanan, 2020: 312)

Örgütsel Boyut

İş tatmininin örgütsel boyutu, çalışanların iş ortamında ve iş süreçlerinde yaşadığı memnuniyet ve olumlu duyguları ifade etmektedir. Bu durum, iş yerinde çalışanların örgütün amaçlarına katkı sağlama, işe bağlılık gösterme, performanslarını artırma ve uzun süreli bağlılık gösterme eğilimlerini etkilemektedir.

İş tatmininin alt boyutlarından biri olan «çalışma ortamı», işçinin iş yerindeki fiziksel, sosyal ve psikolojik koşullarını ifade eder. Çalışma ortamı, verimlilik verimleri ve işleri memnuniyetle yapmalarına katkı sağlayan önemli bir etkidir.

- Çalışma ortamındaki iç ilişkilerde uyum vardır.
- Organizasyon yönetimi, süreçlerin atanmasında adildir.
- Performans değerlendirme sistemleri aktiftir.
- Akıcı ve verimli iletişim ve koordinasyon mekanizmaları bulunmaktadır

Kültür Boyutu

İş tatmininin kültür boyutu, bir organizasyonun kültürel yapısı ve değerlerinin istihdamın iş tatminini nasıl belirlediğini ifade eder. Bir iş yerinin kültürel özellikleri, istihdamın işyeri ve işyerlerini nasıl algıladıklarını ve deneyimlediklerini belirlemektedir. İş tatmininin kültürel etkilerinin önemi ve etkileri aşağıda verilmiştir.

Kurum İmajı;

- İş gönüllüleri sosyal sorumluluk üstlenmektedir.
- İnovasyon uygulamaları, ürün ve hizmetler kapsamında dinamik olarak hayata geçirilmektedir.
- Genel olarak, işletmenin geleceğe yönelik olumlu bir görünümü vardır.

Kurum Kültürü

- Kurum kültürü çalışanlar için çekici olabilir.
- Şirketin çalışanları ile güçlü bir ilişkisi vardır.
- Çalışanlar şirkete karşı güven ve saygı duyarlar.

Eğitim

İş tatmininin eğitim ve gelişim boyutu, istihdam işleriyle ilgili olarak kazandıkları beceri ve bilgiyi hızla ilerletmek, kariyerlerini yaygınlaştıran ve gelişim kazanmayı sağlayanları kapsar. Bu boyut, istihdam işleriyle ilgili olarak yeterliliklerini ve performanslarını tatmin edici iş tatminini olumlu yönde etkiler. İş tatmininin eğitim ve kişisel gelişiminin önemi ve etkileri bulunmaktadır.

Eğitim ve Gelişim:

- Şirket, çalışanlarına temel yetkinliklerini geliştirmeleri için birçok fırsat sunmaktadır.
- İyi organize edilmiş bir eğitim sistemi vardır.
- Ayrıca çok sayıda promosyon fırsatı vardır.

Motivasyon

İş tatmininin alt boyutlarından olan motivasyon, ücretler ve refah, çalışan işleriyle ilgili tatminin püf noktaları önemli unsurlardır. Bu boyutlar, istihdam işte ki duygusal harcamalar, zorlamalarını ve memnuniyetlerini etkileyerek iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönler etkilemektedir.

Ücretler ve Refah;

- Kurumdaki çalışanlar genellikle iyi ücret almaktadır.
- İşletmenin ödül sistemi, tüm çalışan katkılarını yansıtacak şekilde tasarlanmıştır.
- Kurum çalışanları genellikle yüksek düzeyde finansal kazançtan yararlanır.

Lise öğretmenleri için iş tatmini, günlük işleriyle ilgili duydukları memnuniyet düzeyini yansıtır. Bu memnuniyet, öğrenci başarılarına katkı sağlama yetilerinden, yönetim ve meslektaş

ilişkilerinden, çalışma koşullarından ve kişisel gelişim olanaklarından kaynaklanabilir. İş tatmini, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir, iş performanslarını etkileyebilir ve meslekten duyulan memnuniyeti artırarak işe olan bağlılığı güçlendirebilmektedir (Sevinç, 2022). Dolayısıyla, iş tatmini kavramı, lise öğretmenlerinin iş yaşamlarını ve öğrenci başarıları üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir ölçüttür. Araştırmalar, iş tatmininin sadece bireylerin mutluluğunu değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının genel verimliliğini ve etkinliğini de önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir (Gürer ve Çalık, 2022). Böylece lise yöneticileri için iş tatmini faktörlerini anlamak ve iyileştirmek, öğretmenlerin ve dolayısıyla öğrencilerin başarılarını artırmak için hayati önem taşımaktadır. İş tatmini, lise öğretmenleri için çeşitli boyutlardan etkilenen bir kavramdır (Gezer ve Barutçu, 2020). Öğretmenlerin iş tatmini, mesleki beceri ve bilgiye dayalı olarak öğrencilere katkı sağlama yetilerinden aldıkları memnuniyetle başlar. Ayrıca, iş tatmini, yönetim anlayışı ve okul politikalarının adil ve destekleyici olup olmadığına bağlı olarak da şekillenir. Öğretmenlerin iş tatmini ayrıca meslektaşlarıyla olan işbirliği düzeyinden, çalışma koşullarından ve öğrenci-öğretmen ilişkilerinden de önemli ölçüde etkilenebilir.

Öğretmenlerin iş tatmininin yüksek olması, genellikle daha motive olmalarını, öğrencilerle daha olumlu ve etkili ilişkiler kurmalarını ve eğitim süreçlerine daha aktif katılmalarını sağlar. Bununla birlikte, iş tatmini düşük olan öğretmenlerin performanslarının ve motivasyonlarının zayıflayabileceği ve hatta meslekten ayrılma eğiliminde olabilecekleri de bilinmektedir (Karadirek, 2021). Bu nedenle, eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş tatminini artırmak için gerekli önlemleri alması ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlaması kritik önem taşımaktadır (Sevinç, 2022). İş tatmininin artırılması, öğretmenlerin uzun vadeli kurum bağlılığını güçlendirirken, aynı zamanda öğrenci başarılarını da olumlu yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, iş tatmini kavramının derinlemesine anlaşılması ve geliştirilmesi, lise eğitiminde kalite ve sürdürülebilirlik için temel bir adımdır (Beydağ, 2023).

İş tatmini, lise öğretmenleri için sadece bireysel memnuniyeti değil, aynı zamanda eğitim kurumlarının genel etkinliğini ve öğrenci başarılarını da belirleyebilmektedir (Yıldız, 2023). Öğretmenlerin iş tatmini yüksek olduğunda, sınıf içi etkileşimlerin kalitesi artar, öğrencilerle daha sağlam ilişkiler kurulur ve öğretim süreci daha verimli hale gelir. Öğretmenlerin işlerinden keyif almaları, mesleki gelişimlerine olanak sağlamaları ve kariyerlerini ilerletmeleri için önemli bir motivasyon kaynağı olmaktadır (Gezer ve Barutçu, 2020). Ancak, iş tatmini düşük olan öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar ve motivasyon eksiklikleri, öğrenci başarıları üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Bu durumda, eğitim kurumlarının iş tatminini artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmesi gerekebilir. Bu stratejiler arasında öğretmenlere yönelik destekleyici liderlik anlayışının teşvik edilmesi, mesleki gelişim fırsatlarının sağlanması, adalet ve şeffaflık ilkelerinin gözetilmesi ve işbirliği kültürünün güçlendirilmesi bulunabilir. Lise öğretmenlerinin iş tatmininin artırılması, hem öğretmenlerin kişisel refahlarını hem de eğitim kurumlarının genel performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle, iş tatmini kavramının derinlemesine anlaşılması ve bu doğrultuda yapılan çalışmaların devam ettirilmesi, eğitim kalitesinin artırılması ve sürdürülebilirliği için hayati önem taşır (Evkaya ve Uğur, 2021).

Lise öğretmenlerinin iş tatmini, onların eğitim ortamında deneyimledikleri çeşitli faktörlerin

bir sonucudur (Soydaş, 2021). İş tatmini, öğretmenlerin işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini yansıtır ve bu memnuniyet, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli etkiler yaratmaktadır (Akşit, 2024). Lise öğretmenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler arasında öğrenci başarısı, mesleki gelişim olanakları, yönetim tarzı, işbirliği ve destekleyici çalışma ortamı gibi unsurlar bulunmaktadır (Karadirek, 2021). Öğretmenlerin iş tatmini arttıkça motivasyonları artar, iş performansları yükselir ve işlerinden memnun kaldıklarında daha uzun süre kurumda kalma eğiliminde olurlar. Dolayısıyla, lise öğretmenlerinin iş tatmini, hem bireylerin kendi yaşam kalitelerini hem de öğrenci başarısını doğrudan etkileyen kritik bir faktördür (Safia ve Ayık, 2022). Bu nedenle, eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş tatminini artırmak için gerekli adımları atmaları ve bu süreci yönetmeleri büyük önem taşımaktadır.

Lise öğretmenlerinin iş tatmini, eğitim ortamında karşılaştıkları çeşitli dinamiklerin bir bileşimidir. Öğretmenlerin iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri, öğrenci başarısı üzerindeki etkileriyle doğrudan ilişkilidir (Akkoç ve Düşükcan, 2021). Öğretmenler, öğrencilerinin akademik ve kişisel gelişimlerine katkı sağladıklarında işlerinden duydukları memnuniyet artar. Aynı zamanda, öğretmenler için mesleki gelişim olanakları da önemli bir faktördür (Aydınoglu, 2020). Sürekli olarak kendilerini geliştirebilmek ve yeni yöntemlerle öğrencilerine daha etkili bir şekilde öğretim sunabilmek, öğretmenlerin iş tatminini artıran unsurlardan biridir. Yönetim tarzı da iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Destekleyici ve işbirlikçi bir yönetim anlayışı, öğretmenlerin motivasyonunu ve memnuniyetini artırırken, otoriter veya denetleyici bir yaklaşım ise genellikle iş tatminini olumsuz etkiler. Ayrıca, iş ortamının genel atmosferi de önemlidir. Pozitif, destekleyici ve işbirliğine dayalı bir çalışma ortamı, öğretmenlerin işlerinden daha fazla keyif almalarını sağlar ve dolayısıyla iş tatminini artırır. Lise öğretmenlerinin iş tatmini, karmaşık bir yapıya sahip olup, birçok farklı faktörün etkileşimiyle şekillenir. Bu nedenle, eğitim kurumlarının öğretmenlerin iş tatminini artırmak için bu faktörleri dikkate alarak stratejiler geliştirmesi ve sürekli olarak iyileştirme çabalarını sürdürmesi gerekmektedir. Bu şekilde, hem öğretmenlerin motivasyonu ve performansı artacak, hem de öğrenci başarısı ve genel eğitim kalitesi olumlu yönde etkilenecektir.

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Örgüt kültürü kavramı ilk olarak antropoloji, etnografya ve sosyoloji gibi disiplinlerde yer almıştır. Ancak dünyanın küreselleşmesiyle birlikte yönetim ve organizasyon alanlarında da kendine yer edinmiştir (Özer, 2019 s.2). Literatürde örgüt kültürü, şirket kültürü, kurum kültürü veya iş kültürü olarak da ifade edilmektedir (Nisancı, 2012:1283). 1980'lerde örgüt kültürü, şirket yönetimi ve organizasyonunda önemli faktörleri arasında yer almaktadır. Bunun nedeni, Japon şirketlerinin o zamanlar son derece gelişmiş organizasyon yapıları, kurumsal felsefe ve yönetim organizasyonlarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle örgüt kültürünün temellerini Japonların attığı söylenmektedir. (Kara, 2020:42). Örgüt kültürü ile ilgili bilimsel çalışmalar 1980'lerin başında başlamıştır. Bazı psikologlar “kültür” veya “grup normları” terimini çok uzun bir süredir kullanırken, yönetim alanında ancak son on beş yıldır kullanılmaya başlanmıştır (Akbaba, 2002:

2-3).

1990'lı yıllarda pek çok kişi örgüt kültürünü sistematik ve düzenli olması nedeniyle işletmelerin başarısı açısından en önemli bir faktör olarak görmektedir (Halis ve Naktiyok 2003: 109). Bütünleşme, koordinasyon ve motivasyon gibi süreçleri içeren örgüt kültürü, hedeflerin, kararların ve stratejilerin geliştirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Aynı zamanda örgütün üyelerini gerek birbirine gerekse örgütün amaçlarına bağlamaya yardımcı olmaktadır. Bir kurumun geleceğini etkilemekle beraber, aynı zamanda toplumdaki tanınırlığını, sosyal standartlarını ve diğer kuruluşlarla olan ilişki düzeyini de yansıtmaktadır. 1982 yılında Deal ve Kennedy'nin "Örgüt Kültürü" ve Peters ve Waterman'ın "Mükemmellik Arayışı" ile birlikte örgüt kültürü kavramı literatüre ilk kez girmiştir. W. Quichi'nin "Z Teorisi", Pascal ve Atos'un "Japon Yönetim Tarzı" da örgüt kültürüne önemli katkılar sağlayan diğer çalışmalardır. (Halis ve Naktiyok, 2003:110). Japon şirketlerinin sistemli çalışmaları ve şirket felsefesi ile pazara hakim olmaya başlaması ve bunun sonucunda şirketlerin karlarını büyük ölçüde artırmasıyla bu konunun incelenmesi araştırmaların odak noktası olmuştur. Japon ekonomisinin yükselişi ve Amerikan ekonomisinin kâr marjlarını düşüren yeniden süper güç olma isteği, Japon şirketlerini araştırmaya yöneltmiştir. Bu durum ise örgüt kültürünün sistematik olarak incelenmesine yol açmıştır (Büte, 2018: 13).

Örgüt kültürü, bir kurumun benimsediği ve paylaşılan değerler, inançlar, normlar, davranışlar ve işbirliği düzeyini kapsayan kompleks bir yapıdır (Şahin, 2023). Lise öğretmenleri için örgüt kültürü, okulun genel atmosferini ve çalışma ortamını belirleyen unsurları içerir. Öğretmenlerin bir araya gelerek paylaştığı değerler ve işbirliği anlayışı, örgüt kültürünün temel taşlarından biridir. Bu kültür, kurumun yönetim tarzı, iletişim şekli, karar alma süreçleri, ödüllendirme sistemi ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini de içerir (Kılıçlı ve Oğrak, 2020). Örgüt kültürü aynı zamanda, öğretmenlerin kurumsal bağlılık düzeylerini ve işlerinden duydukları memnuniyeti de etkileyebilir. Güçlü ve destekleyici bir örgüt kültürü, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir, işbirliğini teşvik edebilir ve kurum içindeki iletişimi güçlendirebilir. Bu da öğretmenlerin iş tatminini ve dolayısıyla eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Örgüt kültürünün tanımlanması, lise eğitimindeki yönetim ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Soydaş, 2021). Okul yöneticileri için önemli olan, kurumlarında sağlam bir örgüt kültürü oluşturarak öğretmenlerin iş tatminini artırıcı faktörleri tanımlamak ve geliştirmektir. Bu süreç, öğrenci başarıları ve genel eğitim kalitesi üzerinde önemli bir etki yaratabilir, bu nedenle örgüt kültürü yönetiminin stratejik bir yaklaşımla ele alınması büyük önem taşır.

2.1. Örgüt Kültürü Kavramı

Örgüt kültürü kavramı, bir kurumun iç dinamiklerini ve çalışma ortamını şekillendiren temel unsurları ifade eder (Yıldız, 2023). Lise öğretmenleri için örgüt kültürü, okulun benimsediği ve paylaşılan değerler, normlar, inançlar, davranışlar ve işbirliği düzeyini içeren bir bütündür. Bu kültür, kurumun yönetim tarzını, karar alma süreçlerini, iletişim biçimini, ödüllendirme sistemlerini ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini belirler. Örgüt kültürü, öğretmenler arasındaki işbirliğini teşvik ederek birlikte çalışma kültürünü güçlendirebilir (Gezer ve Barutçu, 2020). Güçlü bir örgüt kültürü, öğretmenlerin motivasyonunu artırabilir ve işbirliğini teşvik ederek kurum içi iletişimi ve işbirliğini güçlendirebilir. Örgüt kültürü ayrıca, öğretmenlerin kurumsal bağlılık düzeylerini ve iş memnuniyetini etkileyebilir. Güçlü bir örgüt kültürü, öğretmenlerin işlerinden daha fazla keyif almalarını ve bu da eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyebilir.

Örgüt kültürü kavramının anlaşılması, lise eğitimindeki yönetim ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına katkıda bulunur. Okul yöneticileri için önemli olan, kurumlarında sağlam bir örgüt kültürü oluşturarak öğretmenlerin iş memnuniyetini artırıcı faktörleri tanımlamak ve geliştirmektir (Yıldız, 2023). Bu süreç, öğrenci başarılarını ve genel eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyebilir, bu nedenle örgüt kültürü yönetiminin stratejik bir yaklaşımla ele alınması büyük önem taşır.

2.2. Örgüt Kültür Türleri

Örgüt kültürü, bir organizasyonun değerlerini, inançlarını, normlarını, geleneklerini ve ritüellerini kapsayan, çalışanların davranışlarını ve etkileşimlerini yönlendiren bir sistemdir. Bu kültür, organizasyonun kimliğini ve iş yapış tarzını belirler. Örgüt kültürü türleri, genellikle belirli özelliklere ve organizasyonel hedeflere göre sınıflandırılır.

2.2.1. Maddi ve Manevi Kültür

Manevi kültür, belirli bir coğrafyada yaşayan insanların ortak bir kurgusudur. Hukuk sistemleri, farklı inanç ve gelenekleri ile toplumun diğer unsurları manevi bir kültür oluşturmaktadır. Örgütlerde maddi kültür, somut ve gözlemlenebilir unsurları ifade etmektedir.

Maddi kültür, organizasyon binaları, ofisleri, teknolojik olanaklar, teknolojiler, logo ve amblemler gibi semboller, kurumsal renkler ve diğer görsel unsurlardan oluşmaktadır. Ayrıca organizasyonun ürettiği ürünler ve hizmetler de maddi içerikli bir bölümdür. (Örs, 2010: 56) Kültür, maddî ve manevî biçimleriyle, bir bireyin veya bir grup insanın davranışlarını ve dolayısıyla kültürün temel değerlerini etkilemektedir. (Köse Tetik Ercan 2001:223) Maddi kültür ve manevi kültür birbiriyle bağlantılıdır ve örgütün çıktıları değerlendirilirken bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Maddi kültür ve manevi kültür birbirini tamamlayan ve bir arada var olan unsurlardır. Organizasyonların maddi kültürü, fiziksel altyapıyı ve operasyonları yönetmeye yardımcı amaç, manevi kültür, istihdam motivasyonunu yönlendirme, işbirliğini teşvik eder

ve organizasyonun değerlerini içselleştirmesini sağlar. Maddi kültür, organizasyonun etkileri yansıyan yüzüken, manevi kültür, organizasyonun içsel ve manevi anlamını temsil etmektedir.

2.2.2. *Baskın Kültür ve Alt Kültür*

Şirketlerde çalışan kişilerin farklı kültür ve coğrafyalardan gelmesi, organizasyon içinde alt kültürlerin oluşmasına yol açmaktadır. Alt kültürler, organizasyonun genel kültürü içinde yer alan ve belirli grupların paylaştığı, onları diğerlerinden ayıran değerler, normlar ve inançlardır. Alt kültürlerin oluşumu, çeşitli faktörlerle bağlantılıdır ve bu faktörler, çalışanların örgüt içindeki etkileşimlerini ve uyum süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Alt kültürlerin oluşumu, çalışanların geldikleri kültürel ve coğrafi arka planlarla ilgilidir. Farklı kültürel arka planlara sahip çalışanlar, kendi kültürlerini ve yaşam tarzlarını yeni iş yerlerine taşıyarak, burada yeni bir alt kültür oluşturabilirler. Örgütsel alt kültürün, örgüt kültüründen bağımsız olarak ve küçük bir grup halinde kendi değer, inanış ve davranış kalıplarına sahip olabildiği belirtilmektedir. (Lok ve Crawford, 1999: 365) Bu alt kültürler, çalışanların kişisel değerleri ve inançları ile örgütün baskın kültürü arasındaki etkileşimden doğmaktadır. Yeni bir organizasyona katılan çalışanlar, genellikle yaşadıkları ortamın kültürünü de beraberlerinde getirmektedir. Bununla birlikte organizasyonun baskın kültürünü de kabul etmeleri beklenir.

Baskın kültür, organizasyonun geneli tarafından paylaşılan ve kabul edilen değerler, normlar ve inançlardan oluşmakta fakat farklı coğrafi bölgelerden gelen çalışanlar arasında bu kültürel değerler farklılık gösterebilmektedir. Aynı organizasyon içinde yetişmiş ancak farklı coğrafi bölgelerde çalışan kişiler, bir araya geldiklerinde kültürel çatışmalar yaşayabilmektedir. Bu çatışmalar, iş yapma tarzı, iletişim biçimi ve karar verme süreçleri gibi çeşitli konularda ortaya çıkabilmektedir. Çok uluslu şirketler, çalışanlarını bizzat bir araya getirerek kültürel entegrasyonu teşvik etmektedir. Farklı bölgelerden gelen çalışanların bir araya gelmesi, kültürel farkındalığı artırır ve ortak bir kültür oluşturma sürecini hızlandırmaktadır.

2.2.3. *Güçlü Kültür ve Zayıf Kültür*

Güçlü kültürle sahip kuruluşlardaki insanlar, kuruluşlarının değerlerine uyum sağlamaktadır. Bu değerler doğrultusunda hareket etmekte ve fikir sahibi olmaktadır. (Flamholtz ve Randle 2011:12) Şirket yöneticileri, güçlü bir şirket kültürü oluşturmak ve sürdürmek için çaba harcamaktadır. Örgüt kültürü, çalışanların tutum ve performansları üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Güçlü bir kültüre sahip kuruluşlar çalışanları tarafından motive edilmektedir. (Simoneaux ve Stroud 2014:52) Çalışanların örgütün değerlerini, hedeflerini paylaştığı ve yeni insanların bunları benimsemesine yardımcı olduğu güçlü bir şirket kültürüne sahiptir. (Kotter ve Heskett 1992: 28) Tüm kuruluşların kendi kültürleri bulunmaktadır. Bazıları çok güçlü ve derin kültürlerken bazıları zayıf kalmaktadır. Örgüt kültürü kavramını ilk inceleyen araştırmacılar, güçlü bir örgüt kültürünün kuruluş ve çalışanların üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğine inanmışlardır. Araştırmacılar, olumlu etkilerin araştırmalar tarafından desteklendiğine inanmaktadırlar. Bu tez, motivasyon düzeyi yüksek bir örgüt kültürünün çalışan verimliliğini artırdığı gerçeğine

dayanmaktadır. Ancak bir süre sonra bunun tam tersinin doğru olduğuna işaret etmişlerdir. Güçlü bir örgüt kültürünün belirli koşullar altında örgütler üzerinde olumsuz etkileri olabileceği iddia edilmiştir. **Örneğin güçlü bir organizasyon kültürü, çalışanlar üzerinde büyük bir baskı yaratmakta ve ekip için yeni fırsatlar ortaya koymaktadır. Kültürün katılımcılar için uyum konusunda sorunlara neden olabileceği söylenmektedir.** (Perrow, 1979: 36) Güçlü kültürler organizasyonda değişikliklere yol açabilmektedir. Değişen koşullara uyum sağlamada bir engel görevi görebileceği de öne sürülmektedir. (Baker, 2002: 4) (Schein, 2004: 42) ise güçlü bir kültürün durağan olduğunu savunmaktadır. Güçlü kültürün, etkisi olsa da değişimi engelleyeceği doğru olmadığını ifade etmektedir. Denison, (1990:53) örgüt kültürlerinin performans üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir. (Haan ve Poghosyan, 2012: 3012). 2014 yılında yayınlanan bir araştırma, kültürün performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. (Pinho Rodrigues ve Dibb 2014:381) Örgüt kültürleri ile ilgili ilk literatür çalışmalarının başlamasından bu yana birçok çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçları, örgüt kültürü ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Flamholtz ve Randle'ın (2012: 88) örgüt kültürü, örgütsel süreç, çalışan performansı ve verimlilik üzerine yaptığı araştırma bunu göstermektedir.

3. YÖNTEM

Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilecektir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir. (Karasar, 2015).

3.1. Araştırma Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, İstanbul ili Kartal ilçesinde bulunan liselerde görev yapan toplam 225 öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Örgüt Kültürü Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, çalışılan kurum, kurumdaki pozisyon ve öğretim kademesi gibi bilgileri içermektedir.

Örgüt Kültürü Ölçeği: Ölçek Negiş-Işık (2006) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 47 maddeden oluşmaktadır ve dördümlük likert tipindedir. Ölçek sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin

güvenilirlik katsayısı .856 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin Türkçe uyarlaması Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yapılmıştır. **Ölçek beşli** likert tipindedir ve toplam beş maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .899 olarak bulunmuştur.

Araştırma sürecinde veriler katılımcılardan online platform olan google forms üzerinden toplanmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .899 olarak bulunmuştur. Araştırmanın analizinde SPSS v23 istatistik programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Normal dağılıma uyan verilerin; analizi için iki grup karşılaştırmalarda Bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA kullanılmıştır. Anlamlı çıkan analizlerde hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için Levene testi sonuçlarına göre Hochbergs GT2 post-hoc analizi uygulanmıştır. Ölçekler arası ilişki Pearson Korelasyon testi ile değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 4.1'e göre verilerin dağılımı normal olarak bulunmuştur.

Tablo 4.1 Normal Dağılım Analizi

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İş Tatmini Ölçeği	,128	225	,200*	,910	225	,257
Olumlu Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü	,105	225	,200*	,977	225	,145
O l u m s u z Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü	,078	225	,040	,962	225	,331
Olumlu Kar amacı Güden Örgüt Kültürü	,166	225	,200*	,951	225	,075
Olumsuz Kar amacı Güden Örgüt Kültürü	,074	225	,075	,977	225	,079
Olumlu Bölümlenmiş Örgüt Kültürü	,147	225	,200*	,961	225	,480
O l u m s u z Bölümlenmiş Örgüt Kültürü	,078	225	,200*	,969	225	,836
Olumlu Topluluksal Örgüt Kültürü	,092	225	,200*	,972	225	,246
Olumsuz Topluluksal Örgüt Kültürü	,114	225	,200*	,951	225	,767

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Tablo 4.2 de Cronbach's Alpha kat sayısı ile değerlendirilmiş ve ileri derecede güvenilir olarak bulunmuştur.

Tablo 4.2 Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N
İş Tatmini Ölçeği	,899	5
Örgütsel Kültür Ölçeği	,856	47

Tablo 4.3'e göre katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı değerlendirildiğinde; %58,2'sinin erkek, %44'ünün 41-50 yaş aralığında, % 69,3'ünün lisans mezunu, %84'ünün

evli, %56,9'unun 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu, %95,6'sının MEB de çalıştığı, %83,6'sının öğretmen olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3 Katılımcılara Ait Sosyo Demografik Bilgiler

Sosyo-Demografik Veriler	Sıklık (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Erkek	131	58,2
	Kadın	94	41,8
Yaş	20-30 yaş	10	4,4
	31-40 yaş	51	22,7
	41-50 yaş	99	44,0
	50 yaş ve üzeri	65	28,9
Eğitim	Lisans	156	69,3
	Lisansüstü	69	30,7
Medeni Durum	Bekar	36	16,0
	Evli	189	84,0
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	13	5,8
	6-10 yıl	29	12,9
	11-15 yıl	25	11,1
	16-20 yıl	30	13,3
	21 yıl ve üzeri	128	56,9
Pozisyon	Okul Yöneticisi	37	16,4
	Öğretmen	188	83,6
	Total	225	100,0

Tablo 4.4'e göre İş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde; iş tatmini ile olumlu şebekeleşmiş örgüt kültürü ($r=,390$ $p=,000$), olumlu kar amacı güden örgüt kültürü ($r=,235$ $p=,000$), olumlu bölümlenmiş örgüt kültürü ($r=,255$ $p=,000$), olumlu topluluksal örgüt kültürü ($r=,498$ $p=,000$) arasında pozitif yönde düşük-orta düzeyde; olumsuz şebekeleşmiş örgüt kültürü ($r= -,171$ $p=,010$), olumsuz kar amacı güden örgüt kültürü

($r = -.200$ $p = .003$), olumsuz bölümlenmiş örgüt kültürü ($r = -.169$ $p = .011$), olumsuz topluluksal örgüt kültürü ($r = -.132$ $p = .048$) arasında negatif yönde düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Olumlu şebekeleşmiş, kar amacı güden, bölümlenmiş ve topluluksal örgüt kültürü arttıkça iş tatmini artmaktadır, olumsuz örgüt kültürü alt boyutları arttıkça iş tatmini azalmaktadır. Benzer şekilde iş tatmininin artması olumlu örgüt kültürü boyutlarını arttırmakta, olumsuz olanları azaltmaktadır.

Tablo 4.4 İş Tatmini Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

	İş Tatmini Ölçeği
Olumlu Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü	,390** ,000
Olumsuz Şebekeleşmiş Örgüt Kültürü	-,171* ,010
Olumlu Kar amacı Güden Örgüt Kültürü	,235** ,000
Olumsuz Kar amacı Güden Örgüt Kültürü	-,200** ,003
Olumlu Bölümlenmiş Örgüt Kültürü	,255** ,000
Olumsuz Bölümlenmiş Örgüt Kültürü	-,169* ,011
Olumlu Topluluksal Örgüt Kültürü	,498** ,000
Olumsuz Topluluksal Örgüt Kültürü	-,132* ,048

SONUÇ

Örgüt kültürü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla çeşitli demografik faktörler ve örgüt kültürü ölçekleri üzerinde yapılan analizler sonucunda önemli bulgular elde edilmiştir. İş tatmini ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiler, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve çalışılan pozisyon gibi demografik değişkenler çerçevesinde incelenmiştir.

Çalışmada, yaşa göre iş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları değerlendirildiğinde; iş tatmini ölçeğinde ($p = 0.004$) istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Farkın hangi gruplara arasında olduğunu belirlemek amacıyla Levene testi değerlendirilerek Hochbergs GT2 post hoc analizi uygulanmıştır. 41-50 yaş ve 50 yaş üzeri katılımcıların, daha küçük yaşta gruplara göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, yaşın iş tatmini üzerindeki etkisini vurgulamaktadır ve yaş grupları arasında iş tatmininde farklılıkların olabileceğini göstermektedir. Deneyim ve yaşa bağlı olarak çalışanların işlerini daha iyi değerlendirebilmeleri

ve işlerinden daha fazla tatmin oldukları anlaşılmaktadır. Literatür taramasında, bu bulguları destekleyen çalışmaların yanı sıra, yaşın iş tatmini üzerinde etkili olmadığını belirten araştırmalar da mevcuttur. Literatüre göz atıldığında, bu çalışmanın bulgularını destekleyen iş tatmini düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaştığını belirten bir dizi çalışma göze çarpmaktadır. Örneğin, Ford ve diğerleri (2000), Sweeney ve Summers (2002), Oudenhoven ve diğerleri (2003), **Özkalp** ve Kırel (2013), Tınaz (2005), Kaynar (2018) tarafından yürütülen çalışmalar, yaşın iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Petty ve diğerleri'nin (2005) çalışmasına göre, iş tatmini seviyeleri gençlik dönemlerinde yüksek seviyelere çıkar, orta yaşlarda bir düşüş gösterir ve daha sonra tekrar yüksek seviyelere ulaşır. Bu durum, yaşın iş tatmini üzerindeki değişken etkilerini vurgular. Kişilerin yaş aldıkça tatmin düzeylerinin arttığına dair genel bir eğilim gözlemlenmektedir. Çalışkan'ın (2005) belirttiğine göre, genç işçilerin kariyer planları ve iş beklentilerinin yüksek olması, bu dönemde iş tatmininde doyumsuzluk olasılığını artırabilir. Bu durum, genç çalışanların kariyerlerine yönelik hedeflerine ulaşma sürecinde yaşadıkları belirsizlik ve beklentilerin karşılanmaması durumunda iş tatminlerinin düşük olabileceğini göstermektedir. Bu literatürdeki bulgular, yaşın iş tatmini üzerinde etkili bir değişken olduğunu ve farklı yaş gruplarının farklı tatmin düzeylerine sahip olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, iş yerleri, çalışan memnuniyetini artırmak için yaşa özel stratejiler geliştirmeyi düşünmelidir.

Medeni duruma göre iş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları değerlendirildiğinde; olumlu şebekeleşmiş örgüt kültürü ($p=0.003$), olumsuz şebekeleşmiş örgüt kültürü ($p=0.049$), olumlu kar amacı güden örgüt kültürü ($p=0.007$), olumsuz kar amacı güden örgüt kültürü ($p=0.030$), olumsuz bölümlenmiş örgüt kültürü ($p=0.050$), olumlu topluluksal örgüt kültürü ($p=0.004$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Evlilerin bekarlara göre olumlu şebekeleşmiş örgüt kültürü, olumlu kar amacı güden örgüt kültürü ve olumlu topluluksal örgüt kültürü puanları daha yüksek, olumsuz şebekeleşmiş örgüt kültürü, olumsuz kar amacı güden örgüt kültürü, olumsuz bölümlenmiş örgüt kültürü puanları daha düşük bulunmuştur. Evli bireylerin, bekarlara göre daha yüksek iş tatmini düzeylerine sahip oldukları ve örgüt kültürü algılarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu durum, evli bireylerin örgütlerinde daha az stresli, daha işbirlikçi ve dayanışma içinde olduklarını göstermektedir. Literatürde, medeni durumun iş tatmini ve örgüt kültürü üzerindeki etkisini destekleyen ve desteklemeyen farklı sonuçlar bulunmaktadır. Literatüre dayanarak, iş tatmini düzeyinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirten bir dizi çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar, Toker (2007), Soyer (2010), Kalay ve diğerleri (2013), Aydın ve diğerleri (2014), Öztürk ve **Şahbudak** (2015), Gürkan ve diğerleri (2017), Acar ve Türkoğlu (2017) tarafından desteklenmektedir. Ancak, iş tatmini düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiğini belirten bazı çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalar arasında Brough ve Frame (2004), Grandey ve arkadaşları (2005), Kılıç (2011), Gül (2021) yer almaktadır. Örgüt kültürü bağlamında yapılan çalışmalara bakıldığında, Erdem vd. (2009), Kahveci (2015), Alireisoğlu (2020), **Şahal** (2005) ve Şirin (2011)'in yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin okul kültürü algıları ile medeni durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar, öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının okul kültürü algıları üzerinde belirleyici

bir faktör olmadığını işaret etmektedir. Diğer taraftan, Ergül (2009) ve Çelik (2008) tarafından yapılan araştırmalarda ise evli öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının, bekar öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, evliliğin öğretmenlerin örgüt kültürü algıları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Genel olarak, bu tür araştırmalar öğretmenlerin medeni durumlarının, örgüt kültürü algıları üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik önemli bilgiler sunmaktadır. Ancak, bu tür ilişkiler kompleks olabilir ve birçok faktörün etkileşimini içerebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin örgüt kültürü algıları üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamak için daha fazla araştırma ve analiz gereklidir.

Eğitim düzeyine göre yapılan değerlendirme sonucunda iş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmemiştir. Bu bulgu, bireylerin iş tatmini düzeyleri ve örgüt kültürü algılarının eğitim düzeyine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediğini göstermektedir. Literatürde, eğitim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi konusunda çelişkili bulgular mevcuttur. Literatüre göre, bu çalışmanın bulgularını destekleyen ve iş tatmini düzeyinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (Kaynar, 2018). Ayrıca, iş tatmini düzeyinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaştığını belirten çalışmalar da mevcuttur (Abu Saad ve Isralowitz, 1992; Camp, 1994). İncelenen literatürdeki çalışmalar, iş tatmini düzeyinin eğitim düzeyiyle ters orantılı olduğunu öne sürmektedir. Yani, eğitim seviyesinin yükseldikçe iş tatmini oranının da düştüğü görülmektedir. Örnek olarak, Gazioğlu ve Tansel (2002), tarafından yürütülen çalışmada, daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin iş tatmininin daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, iş tatmini ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin karmaşıklığını göstermektedir. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin belki daha yüksek beklentilere sahip olmaları veya işyerindeki görevlerine daha fazla bağlılık beklemeleri gibi faktörler iş tatminlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle, işyerlerinin çalışan memnuniyetini artırmak için eğitim düzeyi gibi faktörleri dikkate alması ve iş tatmini üzerindeki etkilerini anlaması önemlidir. Vural (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırma, 8 ilköğretim okulundaki 300 öğretmen üzerinde odaklanarak, ilköğretim okulu öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin okul kültürü algısının, mesleki kıdem, okuldaki görev süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve yaş gibi değişkenlere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile okul kültürü algıları arasında belirgin bir ilişki olmadığını göstermektedir. Araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bu belirli demografik faktörlere bağlı olarak benzer bir okul kültürü algısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu tür araştırmalar, eğitim ortamlarındaki dinamikleri anlamak ve geliştirmek adına önemli bilgiler sağlamaktadır.

Mesleki kıdeme göre yapılan değerlendirme sonucunda iş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu durum, mesleki kıdemin iş tatmini ve örgüt kültürü algısı üzerinde doğrudan belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Literatürde mesleki kıdemin iş tatmini üzerindeki etkisi konusunda farklı sonuçlar elde edilen çalışmalar bulunmaktadır. Literatüre bakıldığında işteki genel hizmet süresinin artmasının iş tatminini arttırdığı ve anlamlı farklılık saptandığı çalışmaların olduğu

da görülmektedir (Roessier ve diğerleri, 2004). Bal ve Sunay'ın (2020) yaptığı çalışmaya göre, hizmet süresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın bulgularına göre, özellikle 4-6 yıl arasında hizmet süresine sahip olanların iş tatmini düzeyinin, diğer hizmet sürelerine sahip olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aslan (2008) tarafından gerçekleştirilen "Liselerde Örgüt Kültürü" adlı araştırma, öğretmenlerin okul kültürü algıları üzerine odaklanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, görev süresi, öğretmenlik kıdemleri ve mezun oldukları okul türü açısından okul kültürünün geneli ve tüm boyutlarına ilişkin algıları arasında önemli bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre "iş birliği, destek ve güven" boyutuna ilişkin algılarında önemli bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul kültürü algılarının genel olarak benzerlik gösterdiğini ancak belirli alanlarda farklılaşabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırma, öğretmenlerin farklı demografik ve mesleki özelliklerinin okul kültürü algılarına olan etkisini anlamak için değerli bir katkı sağlamıştır. Bu bulgular, cinsiyet, yaş, görev süresi, öğretmenlik kıdemleri ve mezun oldukları okul türü gibi demografik faktörlerin, öğretmenlerin liselerdeki örgüt kültürü algıları üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre "iş birliği, destek ve güven" boyutunda farklı algılara sahip olmaları, belirli konularda öğretmen grupları arasında farklılıkların olabileceğini göstermektedir.

Çalışılan pozisyona göre iş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları değerlendirildiğinde; iş tatmini ölçeğinde olumlu şebekeleşmiş örgüt kültürü ve olumlu topluluksal örgüt kültürü alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin, öğretmenlere göre iş tatmini düzeyleri, olumlu şebekeleşmiş örgüt kültürü ve olumlu topluluksal örgüt kültürü düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

İş tatmini ölçeği ve örgüt kültürü ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki değerlendirildiğinde iş tatmini ile olumlu örgüt kültürü boyutları arasında pozitif yönde, olumsuz örgüt kültürü boyutları arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Literatürdeki çalışmalar da örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu desteklemektedir. Şahal'ın (2005) yaptığı çalışmaya göre, Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan asistanların çalıştıkları ortamın kültürel yapısının algılanması ile bu ortama ilişkin iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılanların örgüt kültürü ile ilgili algıları arttıkça, iş tatmin düzeylerinde de bir artış olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, örgüt kültürü ile iş tatmini arasındaki ilişkinin önemini vurgulamaktadır. Araştırmaya katılan asistanların, çalıştıkları üniversitenin kültürel yapısını daha olumlu algıladıklarında, iş tatmin düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu durum, örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Demir'in (2005) "Örgüt Kültürü-İş Tatmin İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma" adlı çalışmasında örgüt kültürü ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre, çalışanların örgüte yönelik algıları ile örgütün değerleri arasındaki benzerlik ne kadar yüksekse, tatmin düzeyi de o ölçüde yüksek olmaktadır. Bu bulgu, örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışanların örgüt içindeki kültürel değerleri benimsemeleri ve bu değerlere uygun bir algı geliştirmeleri, iş

tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle, çalışanların örgütün değerleri ile örtüşen bir kültür algılamaları, onların işlerinden daha fazla tatmin olmalarına katkıda bulunmaktadır. Türkoğlu'nun (2008) "Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği)" adlı çalışmasında, örgütsel kültür ile iş doyumunu arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Araştırmaya göre, çalışanların örgüte yönelik olumlu algıları ne kadar yüksekse, iş doyum oranlarının o ölçüde yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, örgütsel kültürün çalışanların iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışanların, örgüt kültürünü olumlu bir şekilde algılamaları ve bu kültürle uyumlu bir çalışma ortamında bulunmaları, iş doyumlarını artırabilmektedir. Özellikle, örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi ve değerlendirilmesi, iş tatmini düzeylerini etkileyebilmektedir. Gülmez'in (2013) "Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri İle İlgili Bir Araştırma (Yamanlar Eğitim Kurumları Örneği)" adlı çalışmasında, örgüt kültürüne yönelik algısı yüksek olan çalışanlarda iş tatmin düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanların örgüt kültürünü olumlu bir şekilde algılamaları, işlerinden daha fazla tatmin olmalarına katkı sağlayabilir. Korkut'un (2010) "Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması" adlı araştırması, hemşirelerin örgüt kültürü algıları ile iş tatmin düzeyleri arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, hemşirelerin örgüt içindeki kültürel unsurları nasıl algıladıklarının, iş tatmin düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, Odom ve arkadaşlarının (1990) yaptığı bir diğer araştırma, taşıma örgütlerinde hâkim olan bürokratik kültürün, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş-grup bağlılığı oluşturmadığına dair önemli bir bulguya ulaşmıştır. Bu sonuçlar, örgüt kültürünün türünün, çalışanların iş tatmini üzerindeki etkilerinde önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine anlamak için önemli bir katkı sağlamaktadır. İş yerlerinde çalışan memnuniyetini artırmak için yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalışılan pozisyon ve örgüt kültürü gibi faktörlerin dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu bulgular, insan kaynakları politikaları ve örgüt kültürü stratejilerinin geliştirilmesinde rehberlik edebilir. Gelecekte yapılacak araştırmaların, örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkinin daha fazla boyutunu ve aracı değişkenleri incelemesi önem arz etmektedir.

Araştırma bulguları, iş tatmini ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş tatmini odaklı uygulamaların geliştirilmesi ve bu uygulamaların işletme stratejilerine entegre edilmesi, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve iş verimliliğini artırabilmektedir.

Bu çalışma, örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisinin önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş tatmini ve çalışan memnuniyetini artırmak için örgüt kültürünün geliştirilmesine odaklanılmalıdır. Örgüt içi iletişimin güçlendirilmesi, liderlik tarzlarının gözden geçirilmesi ve çalışanların katılımını teşvik eden uygulamaların benimsenmesi gibi adımlar, bu süreci destekleyebilmektedir.

Gelecekteki araştırmalar, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem ve çalışılan pozisyon gibi demografik değişkenlerin iş tatmini ve örgüt kültürü üzerindeki etkilerini daha detaylı

bir şekilde incelemelidir. Özellikle, bu faktörlerin alt grupları arasındaki farklılıkların anlaşılması, daha spesifik insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine yardımcı olabilmektedir. **İş tatmini ile çalışan** performansı arasındaki ilişki daha ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir. Bu, iş yerlerinde performansı artırmak için etkili stratejilerin belirlenmesine yardımcı olabilmesi dikkate değerdir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, A. (2002). Örgütsel Kültür. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3), 1-32.
- Akıncı, Z. (2002). *Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi,4,1-25.
- Akkoç, S. B., Düşükcan, M. (2021). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Hakkâri Il'i Merkez İlçesi Devlet Okullarında Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama, 12(23), 103-124.
- Akşit, M. (2024). *Meslek Liselerindeki Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Alireisoğlu, A. (2020). *Liderlik stiline ve liderlik yoğunluğunun örgüt kültürüne etkisinin incelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel *Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Arastırılması*. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15 (2), 163-178.
- Aydın, A., Özmen, M.,Tekin, Ö. A. (2014). *İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerine bir inceleme*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı:11, 57-72.
- Aydınoğlu, N. (2020). *Yöneticilerin Otantik Ve Paternalist Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyon, İş Tatmini Ve Örgüt Bağlılığına Etkilerinin İncelenmesi*. İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baker, K. (2002). *Organizational Culture*. Washington DC: US Department of Energy, Office of Science.
- Bal, E.,Sunay, H. (2020). *Amatör spor kulüpleri yönetici ve çalışanların iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyi*. Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(1): 16-34.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bayarçelik, E. B., Hıdır, A. (2020). *Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik Ve İş Yaşam Dengesi*. International Journal Of Management And Administration, 4(7), 54-70.
- Beydağ, M. (2023). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini İle Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi, 11(80), 94-109.

- Brough, P., Frame, R. (2004). *Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The role of social support and police organisational variables*. New Zealand Journal of Psychology, 8.
- Büte, M. (2018). *Örgüt Kültürü Ders Notları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim İşletme Lisans Programı.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi, 4(1), 9-18.
- Çelik, M. (2008). *Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Tutumları İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki, (Fatih İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi
- Demir, N. (2005). *Örgüt Kültürü–İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York: John Wiley & Sons
- Erdem, O., Dikici, A. (2009), *Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (29), 198-213.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (12. bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergül, E. B. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki (Üsküdar İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Evkaya, C., Uğur, A. (2021). *İş Etiği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma*. The Journal Of Academic Social Science Studies, Yıl: 13 - Sayı: 83 , s. 425-436
- Flamholtz, E., Randle, Y. (2012). *Corporate Culture, Business Models, Competitive Advantage, Strategic Assets, and the Bottom Line*. Journal of Human Resource Costing and Accounting. C.16, S.2, s.76 - 94.
- Ford, J., Honnor, J. (2000). *Job satisfaction of community residential staff serving individuals with severe intellectual disabilities*. Journal of Intellectual and Developmental Disability, 25(4), 343-362.
- Gazioglu, Ş., Tansel, A. (2002), *Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors*, ERC Working Papers in Economics.
- Gezer, H., Barutçu, E. (2020). *Sanal Kaytarma ile iş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. Journal Of Internet Applications And Management, 11(1), 35-48.
- Grandey, A. A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K., Sideman, L. A. (2005). *Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 96(1), 38-55.
- Gül, B. (2021). *Bankacılık Sektöründe Performansa Etkisi Açısından İş Tatmini: Bir Kamu Bankası İş Tatmini Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

- Gülmez, M. (2013). Örgütlenme Özgürsüzlüğü *Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!* Çalışma ve Toplum Dergisi, 37, 13-40.
- Gürer, G. T., Çalık, T. (2022). *Türkiye’deki Örgüt Kültürü Konulu Tezlere İlişkin Bir İçerik Analizi*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42(2), 1463-1495.
- Gürkan H., Barut, C. Ünsel, O., Aybay, E. (2017), *Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması, BEÜ SBE Derg, 6(2), ss. 130-157.
- Gürsel, D. (2016). *Ortaokullarda Örgüt Kültürünün Yönetici ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Haan, J., Poghosyan, T. (2012). *Size and Earnings Volatility of U.S. Bank Holding Companies*. Journal of Banking & Finance. C.36, S.11,s.3008-3016.
- Halis , M., Naktiyok, A. (2003). *Durumsallığı Açısından Türk Örgüt Kültürlerindeki Yönelimler*. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,3(5), 109-135.
- Hongmei, X., Xiaoran, N., Chuntao, L., Yanan, L. (2020). *Job Satisfaction and Firm Leverage: Evidence from the “China’s Best Employer Award 100” winners*, China Journal of Accounting Research, 13, 309-325.
- Kahveci, G. (2015). *Okullarda örgüt kültürü, örgütsel güven, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel sinisizm arasındaki ilişkiler* (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kalay, F., Arslan, H. ve Oflas, S. (2013). *Kadro ve 4/B sözleşmeli yardımcı sağlık personellerinin iş doyumlarının karşılaştırılması*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (29), 111-121.
- Kara, A. İ. (2020). *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Adaletin İşgören Performansı ile İlişkisi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi.
- Karadirek, G. (2021). *Öğretmenlerde İş Stresi Ve Mesleki Tükenmişliğin İş Tatmini Ve Mesleki Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, 10(1), 101-122.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*: Nobel Yayınları.
- Kaynar, E. (2018). *Örgütsel iletişim doyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi: Görgül bir araştırma* (Master’s thesis, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu* (Tokat ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıçlı, Y., Oğrak, A. (2020). *Örgütsel Bağlılık İle Örgüt Kültürünün Kurum Başarısı Üzerindeki Etkisi: (Van İli Örneği)*. Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, (3), 336-363.
- Korkut, F. (2010). *Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Kotter, J., Heskett, J. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York:Free Press.
- Köse, S., Tetik, S., Ercan, C. (2001). *Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler.Yönetim ve Ekonomi*: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi., 8(1), 219-242.

- Lok, P., Crawford, J. (1999). *The Relationship Between Commitment and Organizational Culture*.
- Nişancı, Z. N. (2012). *Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları*. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 1(1),1279-1293.
- Odom, R.Y., Boxx, W.R., Dunn, M.G. (1990), *Organizational cultures,commitment, satisfaction, and cohesion*, Public Productivity and Management Review, (14), pp. 157 69.
- Oudenhoven, J.P.V., Mol, S., Zee, K.I.V. D. (2003). Study Of The AdjustmentOf Western Expatriates In Taiwan ROC With The Multicultural PersonalityQuestionnaire, Asian Journal Of Social Psychology, 6(2) pp. 1-12
- Örs, N. (2010). Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Tarzları Arasındaki İlişkininKamu Örgütlerinde İncelenmesin Yönelik Bir Araştırma. YüksekLisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, G. (2019). Örgüt Kültürünün Kurumsal İmaj ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletmeYüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi. Öztekin 2008: 52-54
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2013). Örgütsel Davranış, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öztürk, M., Şahbudak, E. (2015). *Akademisyenlikte iş doyumunu*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:8, Sayı:40, 494-501.
- Perrow, C. (1979). *Complex Organizations: A Critical Essay*. 2. bs. Glencoe,IL:Scott, Foresman.
- Pinho, J., Rodrigues, A., Dibb, S. (2014). *The Role of Corporate Culture, MarketOrientation, and Organizational Commitment in Organizational Performance*. Journal of Management Development. C. 33, S. 4, s. 374-398.
- Roessier, R. T., Rumrill, P. D., Fitzgerald, S. M. (2004). *Factors Affecting theJob Satisfaction of Employed Adults with Multiple Sclerosis*. Journal ofRehabilitation, 70(3).
- Saad, I. A., Isralowitz, R. E. (1992). *Teachers' job satisfaction in transitionalsociety within the Bedouin Arab schools of the Negev*. TheJournal of Social Psychology, 132(6), 771-781. Acar ve Türkoğlu (2017)
- Safia, M., Ayık, A. (2022). *Dönüşümcü Liderlik İle Okullarin Öğrenen Örgüt Olma Ve Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Asya Studies, 6(21), 67-84.
- Schein, E. H. (2004). *Organizationa lculture and leadership* (3. Baskı). SanFrancisco: Jossey-Bass.
- Sevinç, İ. (2022). *Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri*. Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 8(1), 87-108.
- Simoneaux, S., Stroud, C. (2014). *A Strong Corporate Culture Is Key to Success*.Journal of Pension Benefits. C. 22, S.1, s. 51-53.
- Soydaş, İ. (2021). *Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Güven Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul
- Soyer, F. C. (2010).*Futbol Teknik Adamlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi, 516526.

- Sweeney, J. T., Summers, S. L. (2002). *The Effect of the Busy Season Workload on Public Accountants' Job Burnout*. Behavioral Research in Accounting, 14, 1, 223- 245
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya
- Şahin, M. (2023). *Okullarda Örgüt Kültürü*. Journal Of Organizational Behavior Studies, 3(1), 73-90.
- Şirin, M. (2011). *Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması*. Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar* (3. Baskı). Kırklareli: Beta Yayınları.
- Toker, B. (2007). *Demografik değişkenlerin iş tatmini üzerine etkileri: İzmir de 5 ve 4 yıldızlı otellere yönelik bir uygulama*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği)*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Vural, E. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Kartal İlçesi örneği (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Yıldız, E. (2023). *Türkiye'de 2016-2022 Yılları Arasında Örgüt Kültürü İle İlgili Yapılan Araştırmalarda Eğilim: Bir İçerik Analizi Çalışması*. Anadolu Sosyal Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 1(1).