

Received/Geliş	:	2022 October	/	Ekim 2022	Accepted/Kabul	:	2022 November	/	Kasım 2022	Published/Yayın	:	2022 December	/	Aralık 2022
----------------	---	-----------------	---	--------------	----------------	---	------------------	---	---------------	-----------------	---	------------------	---	----------------

Eğitimde Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Meryem Gülsever¹

Atıf/Reference: Gülsever, M. (2022). Eğitimde Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 25-33.

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin, örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacı, ilgili literatürün incelenmesi ve gözden geçirilmesi sonucunda bu konuyla ilgili yapılmış çalışmaların eksikliğinin olduğunu tespit etmiştir. Bu nedenle, bu makale, bu çalışmada kapsanan seçilmiş değişkenler arasındaki ve aralarındaki bağlantıya yönelik ampirik kanıtlar sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmacı, Zonguldak ili çevre ilçelerinde görev yapan 264 öğretmen üzerinde iki ölçek (örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık) nicel araştırma analizi yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucu öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık davranışlarının cinsiyete, eğitim durumuna ve okul türüne göre değişmediği ancak yaş ve mesleki deneyim olarak örgüt kültürü değişmezken örgütsel bağlılıkta farklılık 36-45 yaş ile 11-15 yıl mesleki deneyimleri arasında farklılık çıkmıştır. Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutları arasında ilişki çıkmazken örgütsel bağlılığın ahlaki alt boyutu örgüt kültürünün genel be alt boyutları arasında negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, örgüt kültürü alt boyutlarından okul iklimi ve moral alt boyutu negatif etkilerken toplantılar alt boyutu pozitif etkilediği ortaya çıkmış ve ilgili sonuçlara ait önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık.

Examining the Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment Behaviors in Education

Abstract

This study aimed to determine the relationship between teachers' organizational culture and organizational commitment behaviors. As a result of the examination and review of the relevant literature, the researcher determined that there is a lack of studies on this subject. Therefore, this article aims to provide empirical evidence for the interrelationship between and among the selected variables covered in this study. The researcher used two scales (organizational culture and organizational commitment) quantitative research analysis method on 264 teachers working in the surrounding districts of Zonguldak province. As a result of the research, organizational culture and organizational commitment behaviors of teachers did not change according to gender, educational status and school type, but while the organizational culture did not change in terms of age and professional experience, there was a difference between 36-45 years of age and 11-15 years of professional experience. While there was no relationship between organizational culture and the general dimensions of organizational commitment, it was revealed that there was a negative relationship between the moral sub-dimension of organizational commitment and the general and sub-dimensions of organizational culture. On the other hand, while school climate and morale sub-dimension, which are organizational culture sub-dimensions, affect teachers' organizational commitment negatively, meetings have a positive effect on the sub-dimension, and suggestions are made regarding the relevant results.

Keywords: Teacher, organizational culture, organizational commitment.

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Orcid: 0000-0001-7733-2298

1. Giriş

Kültür, dünyadaki farklı grupları anlamaya çalıştığı için, uzun süredir birçok araştırmacının ve antropologun çalışmalarında odak noktası olmuştur. Ancak son zamanlarda örgüt kültürü, insanların davranışları ve örgütlerin performansları arasında bir bağlantı bulmuşlardır (Warrick, 2017). Örgütler insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla verdiği uğraşlar sırasında, başkalarının yardımı olmadan ihtiyaçlarını karşılayamayacağını anlamasıyla ortaya çıkan yapılardır. Böylece insanlar, tek başlarına beceri, bilgi ve zamanlarının kendi istek ve ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduklarını fark etmişler ve daima iş birliği içinde olma ihtiyacı duymuşlardır. Bu nedenle ortak amaçlarını gerçekleştirmek adına, birbirlerine bağımlı örgüt üyeleri olarak belirli yapı, kural ve süreçler dahilinde bir araya gelmişlerdir. Başka bir deyişle insanları bir araya getirmiş olan temel unsur birbirleriyle iletişim halinde olmalarını sağlayan ortak amaçlarıdır. Erdem (2007)'e göre, örgüt kültürü tüm üyeleri kolektif düşünme, birlikte davranma ve hareket etmeye yöneltmesi açısından önem arz etmektedir. Örgüt kültürü, normlar aracılığıyla büyür ve normlar, davranışın temel bir belirleyicisidir. Örgüt kültürü, bir firma çalışanlarının ortak algılarını belirtmekte, göstermekte ve davranışlarını etkilemektedir. Ayrıca herhangi bir örgütün başarısı için çok önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel başarıya ulaşmanın tek yönü olmasa da, bir kültür geliştirmek bu faktörlerin yerini almaktadır (Arditi, Nayak, & Damci, 2017).

Bir örgütün gelişebilmesi ve devamlılığını sağlayabilmesi için en önemli unsurlardan biri çalışanın örgütsel bağlılığını arttırmaktır. Bu amaçla örgütün ona uygun ortam, koşullar ve tatmin duygusu meydana getirmesi gerekliliği bulunmaktadır. Sözü edilen bu gereklilikler de örgüt kültürünü oluşturur. Balay (2000)'a göre örgüt kültürü çalışanların gereklilikleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü vazifesi görerek örgütsel bağlılığı etkiler. Dolayısıyla örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları örgütler ve çalışanlar için çok önemlidir.

Örgütsel bağlılık, bir çalışana belirli amaçlarla ilgili bir eylem planına bağlayan bir güçtür. Sonuç olarak, kendini adanmış çalışanlar, çalışkan ve daha aktif hale gelmektedir. Bu nedenle, örgüte bağlı çalışanlara sahip kuruluşlar daha etkilidir. Çoğu kişi bu kavramı bir organizasyondaki bireysel çıkarımların ve özdeşleşmelerin güçlü yönleri olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, firma ve çalışanın iş ilişkilerini sürdürme konusunda çıkarları olduğunda elde edilmektedir. Bu nedenle, bu araştırma eğitim kurumlarındaki algılanan örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılmıştır (Meyer & Herscovitch, 2001).

Örgüt kültürü çalışanlar arasında kimlik duygusu gelişimini sağlayarak ve örgütün amaçlarına katılımı teşvik eder. Bu yönüyle örgütsel bağlılığın oluşup güçlenmesine destek olmakla birlikte örgütsel çıktıları ve dolayısıyla performansları olumlu yönde etkiler. Örgüt kültürüne ait öğelerin kabul görmesi ve benimsenmesi neticesinde örgütsel bağlılıktan söz etmek mümkün olacaktır. Bu durumda çalışanların örgüte duydukları güçlü bağlılık, aynı zamanda güçlü bir örgüt kültürünün göstergesidir (Demirgil, 2008). Bu aşamada örgüt kültürü, tüm bu farklı değerler, inançlar, kurallar, düşünceler ile tutum ve davranışların bir arada var olmasını sağlar. Diğer bir ifadeyle güçlü örgüt kültürü iç bütünleşmeyi sağlayarak güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlamaktadır. Bu bakımdan örgüt kültürü Karaca (2001)'ya göre sosyal bir yapıdır.

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıkla ilgili literatür çok geniştir. Örgütsel bağlılığın çalışanlar arasında teşvik etmek çok önemlidir. Bunun nedeni örgütüne bağlı çalışanlar daha iyi performans gösterecek, daha uzun süre kalacak, sadık olacak ve daha üretken olacaktır. Örgütsel bağlılık, örgütsel rekabet ve karlılık ile ilgili olduğu için, özellikle yönetim örgütlerinde önemli bir konu olarak görülmektedir (Dey, Kumar, & Kumar, 2014). Örgüt kültürü, iş başarısının bir belirleyicisi ve örgütsel performansın bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Ekonominin artan önemi ve doğan küresel şirketlerin sayısının artması, bu büyük başarıyı nasıl elde ettiklerini araştırmayı faydalı kılmaktadır (Arank, Suifan, & Sweis, 2019). Messner (2013) yaptığı araştırmada, örgüt kültürünün örgütteki tüm faaliyetlerin merkezinde olduğunu göstermiştir. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişki üzerinde birçok çalışma kabul edilmiştir. Bu nedenle, bu araştırmanın bulguları eğitim kurumlarında daha iyi ve daha güçlü kültürler yaratmaya çalışmasına ve öğretmenleri okula daha bağlı hale getirmesine, dolayısıyla öğrencideki davranış değişikliğine ve akademik başarısına yardımcı olabilir.

Bu bağlamda bu çalışma öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan literatür taramaları neticesinde bu iki kavram arasında pozitif yönde, doğrusal bir ilişki olduğu saptanmış olup çalışmada önce kavramsal çerçevede örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları, bu kavramlar arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Sonrasında ise öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişki düzeyleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim gibi çeşitli değişkenlerle incelenmeye çalışılmıştır.

2. Materyal ve Yöntemler

Bu araştırma, betimsel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Araştırmanın çalışma

grubunu Zonguldak ili çevre ilçelerinde görev yapan öğretmenler (N=264) oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	187	70,8
	Erkek	77	29,2
Eğitim Düzeyi	Lisans	227	86,0
	Lisansüstü	37	14,0
Yaş	21- 25 Yaş	2	,8
	26- 30 Yaş	28	10,6
	31- 35 Yaş	45	17,0
	36- 45 Yaş	121	45,8
	46 Yaş ve üzeri	68	25,8
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	14	5,3
	6-10 yıl	49	18,6
	11-15 yıl	50	18,9
	16-20 yıl	60	22,7
	21 yıl ve üzeri	91	34,5
Çalıştığınız Okul Türü	Okul Öncesi	23	8,7
	İlkokul	101	38,3
	Ortaokul	110	41,7
	Lise	30	11,4

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden 187’si (%70,8) kadın; 227’si (%86,0) lisans mezunu; 121 kişinin (%45,8) 36-45 yaş aralığında olduğu; 91 kişinin (%34,5) 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu ve 110 kişinin (%41,7) ortaokullarda çalıştığı görülmektedir.

Veri toplama aracı olarak Glaser vd. (1987)’nin geliştirdiği, Öztürk’ün (2015) Türkçeye uyarladığı Örgüt Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Toplamda 31 maddeden oluşan ölçek takım çalışması ve çatışma (1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddeler), okul iklimi ve moral (7, 8, 9, 10 ve 11. maddeler), bilgi akışı (12, 13, 14 ve 15. maddeler), katılım (16, 17, 18 ve 19. maddeler), denetim (20, 21, 22, 23, 24, 25 ve 26. maddeler) ve toplantılar (27, 28, 29, 30 ve 31. maddeler) alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgüt Kültürü ölçeği Cronbach Alfa genel güvenilirliği $\alpha = .90$ olarak bulunmuştur. Diğer ölçme aracı ise Penley ve Gould’un (1988) geliştirdiği, Ergün ve Çelik’in (2019) Türkçeye uyarladığı Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Örgütsel bağlılık ölçeği üç boyut ve her boyut beşer maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları zoraki bağlılık (2, 5, 8, 11 ve 14. maddeler), çıkarıcı bağlılık (1, 4, 7, 10 ve 13. maddeler) ve ahlaki bağlılık (3, 6, 9, 12 ve 15. maddeler) şeklindedir. Ölçeğin genel güvenilirliği için cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak saptanmıştır. “Örgüt Kültürü” ve “Örgütsel Bağlılık” ölçme araçları beşli Likert tipi şeklinde ölçeklenmiştir. Ölçme araçlarındaki maddelere katılma düzeyleri her iki ölçek için; “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beş ayrı ifadeyle derecelendirilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum aldığı değerler birlikte normallik varsayımı incelenmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Grup	Değişkenler	N	Min	Max	\bar{X}	Ss	Skewness	Kurtosis		
Örgüt kültürü	Takım çalışması ve çatışma	264	1,17	5,00	3,2790	,68833	-,358	,150	-,070	,299
	Okul iklimi ve moral	264	1,00	5,00	3,5235	,91080	-,755	,150	,355	,299
	Bilgi akışı	264	1,00	5,00	3,6695	,73214	-,754	,150	,864	,299
	Katılım	264	1,00	5,00	3,6903	,86575	-,673	,150	,387	,299
	Denetim	264	1,00	5,00	3,7062	,75840	-,825	,150	1,157	,299
	Toplantılar	264	1,20	5,00	3,5561	,77029	-,521	,150	,331	,299
	Örgüt kültürü genel puanı	264	1,48	4,97	3,5630	,67564	-,676	,150	,642	,299
Örgütsel bağlılık	Zoraki Bağlılık	264	1,00	5,00	3,3295	,49303	-,149	,150	2,448	,299
	Çıkarıcı Bağlılık	264	1,80	5,00	2,9894	,50053	1,099	,150	2,135	,299
	Ahlaki Bağlılık	264	1,80	5,00	3,2083	,54355	,793	,150	1,587	,299
	Örgütsel bağlılık genel puanı	264	2,00	5,00	3,1758	,43320	,842	,150	2,476	,299

Araştırma ölçeği analizinde, Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5

arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda “Örgüt Kültürü” ve “Örgütsel Bağlılık” ölçeklerinin genel ve alt boyutları bu şartı sağladığından dolayı normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgüt kültürüne ($\bar{X}= 3,56$; Katılıyorum) ve örgütsel bağlılığa ($\bar{X}= 3,17$; Katılıyorum) ilişkin görüşlerinin, ölçek puanlamalarına göre “yüksek” düzeyde oldukları görülmüştür. Buna göre, puanların karşılık geldiği aralıklar alt boyutlardaki farklılıkları belirtmektedir. Örgüt kültürünün alt boyutları incelendiğinde en yüksek ortalama katılım ve denetim ($\bar{X}= 3,70$; Katılıyorum), en düşük ortalama ise takım çalışması ve çatışma ($\bar{X}= 3,27$; Katılıyorum) şeklinde gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, zoraki bağlılığın “yüksek” düzeyde ($\bar{X}= 3,32$; Katılıyorum), ortalamalara göre en düşük olan çıkarıcı bağlılığın ise “düşük” düzeyde ($\bar{X}= 2,98$; Katılmıyorum) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışlarında, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

	Değişkenler	Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
Örgüt kültürü	Takım Çalışması ve Çatışma	Kadın	187	3,2433	,68593	-1,316	,189
		Erkek	77	3,3658	,69092		
	Okul İklimi ve Moral	Kadın	187	3,4770	,88187	-1,294	,197
		Erkek	77	3,6364	,97426		
	Bilgi Akışı	Kadın	187	3,6190	,71529	-1,754	,081
		Erkek	77	3,7922	,76240		
	Katılım	Kadın	187	3,7005	,82909	,298	,766
		Erkek	77	3,6656	,95422		
	Denetim	Kadın	187	3,7036	,71589	-,086	,932
		Erkek	77	3,7124	,85792		
Toplantılar	Kadın	187	3,5690	,72119	,390	,697	
	Erkek	77	3,5247	,88260			
Örgüt Kültürü Genel	Kadın	187	3,5449	,64620	-,678	,498	
	Erkek	77	3,6070	,74495			
Örgütsel bağlılık	Zoraki Bağlılık	Kadın	187	3,3561	,50118	1,369	,172
		Erkek	77	3,2649	,46954		
	Çıkarıcı Bağlılık	Kadın	187	3,0021	,51723	,644	,520
		Erkek	77	2,9584	,45922		
	Ahlaki Bağlılık	Kadın	187	3,1936	,54315	-,686	,493
		Erkek	77	3,2442	,54640		
	Örgütsel Bağlılık Genel	Kadın	187	3,1840	,45814	,479	,633
		Erkek	77	3,1558	,36764		

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($t > .05$).

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışlarında, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem T-testi analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre T-Test Analiz Değerleri

	Değişkenler	Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
Örgüt kültürü	Takım Çalışması ve Çatışma	Lisans	227	3,2849	,67042	,341	,734
		Lisansüstü	37	3,2432	,79891		
	Okul İklimi ve Moral	Lisans	227	3,5463	,88093	,870	,389
		Lisansüstü	37	3,3838	1,07948		
	Bilgi Akışı	Lisans	227	3,6729	,72800	,187	,852
		Lisansüstü	37	3,6486	,76707		
	Katılım	Lisans	227	3,7037	,85869	,622	,534
		Lisansüstü	37	3,6081	,91580		
	Denetim	Lisans	227	3,7382	,72418	1,706	,089
		Lisansüstü	37	3,5097	,92921		
	Toplantılar	Lisans	227	3,5595	,74628	,178	,859
		Lisansüstü	37	3,5351	,91537		
	Lisans	227	3,5778	,65778	,878	,381	

	Örgüt Kültürü Genel	Lisansüstü					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	p
Örgütsel bağlılık	Zoraki Bağlılık	227	3,3357	,78030			
		37	3,2919	,57464	,500	,617	
	Çıkarıcı Bağlılık	227	2,9727	,48239			
		37	3,0919	,59739	-1,345	,180	
	Ahlaki Bağlılık	227	3,1903	,54113			
		37	3,3189	,55269	-1,337	,183	
	Örgütsel Bağlılık Genel	227	3,1662	,43533			
		37	3,2342	,42094	-,885	,377	

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık hakkındaki görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($t > .05$). Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışlarında, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f, x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları								
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgüt Kültürü Genel	21-25 yaş	2	3,2581	,00000	Gruplar arası	,827	4	,207	,449	,773				
	26-30 yaş	28	3,4343	,72059							Grup içi	119,229	259	,460
	31-35 yaş	45	3,6237	,65397							Toplam	120,056	263	
	36- 45 yaş	121	3,5710	,74536										
	46 ve üzeri	68	3,5707	,54257										
	Total	264	3,5630	,67564										
Örgütsel Bağlılık Genel	21-25 yaş	2	3,3333	,00000	Gruplar arası	1,806	4	,451	2,459	,046*				
	26-30 yaş	28	3,0786	,37889							Grup içi	47,550	259	,184
	31-35 yaş	45	3,1541	,33958							Toplam	49,356	263	
	36- 45 yaş	121	3,2584	,49190					4>2					
	46 ve üzeri	68	3,0784	,37782					4>5					
	Total	264	3,1758	,43320										

Tabloda görülebileceği üzere, Örgüt Kültürü Genel ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Genel ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Örgüt Kültürü Genel ölçeğinin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,259); ,773$). Diğer yandan Örgüt Bağlılık Genel ölçeğinin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F(4,259); ,046$). Hani yaş grupları arasında fark olduğunu tespiti için posthoc analizlerinden LSD ile bakıldığında farkın 36-45 yaş grubunun 26-30 yaş ve 46 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek derecede örgütsel bağlılık algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışlarında, mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f, x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları								
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgüt Kültürü Genel	1-5 yıl	14	3,4493	,62672	Gruplar arası	1,004	4	,251	,546	,702				
	6-10 yıl	49	3,5095	,64801							Grup içi	119,052	259	,460
	11-15 yıl	50	3,4897	,84501							Toplam	120,056	263	
	16-20 yıl	60	3,6113	,73277										
	21 yıl ve üzeri	91	3,6179	,54895										
	Total	264	3,5630	,67564										
Örgütsel Bağlılık Genel	1-5 yıl	14	3,2286	,37958	Gruplar arası	1,915	4	,479	2,613	,036				
	6-10 yıl	49	3,0816	,30589							Grup içi	47,441	259	,183
	11-15 yıl	50	3,3187	,56284							Toplam	49,356	263	
	16-20 yıl	60	3,2133	,44065					3>2					
	21 yıl ve üzeri	91	3,1150	,39579					3>5					
	Total	264	3,1758	,43320										

Tabloda görülebileceği üzere, Örgüt Kültürü Genel ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Genel ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Örgüt Kültürü Genel ölçeğinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,259);$

,702). Diğer yandan Örgüt Bağlılık Genel ölçeğinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır $F(4,259); ,036$. Hani mesleki deneyim grupları arasında fark olduğunu tespiti için posthoc analizlerinden LSD ile bakıldığında farkın 11-15 yıl mesleki deneyim grubunun 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim gruplarından daha yüksek derecede örgütsel bağlılık algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışlarında, okul türü değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 7. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Okul Türüne Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları									
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgüt Kültürü Genel	Okul Öncesi	23	3,5400	,58899	Gruplar arası	1,450	3	,483	1,060	,367				
	İlkokul	101	3,6401	,60545							Grup içi	118,606	260	,456
	Ortaokul	110	3,5413	,70619										
	Lise	30	3,4011	,82958										
	Total	264	3,5630	,67564										
Örgütsel Bağlılık Genel	Okul Öncesi	23	3,0551	,41128	Gruplar arası	,911	3	,304	1,631	,183				
	İlkokul	101	3,1492	,39228							Grup içi	48,445	260	,186
	Ortaokul	110	3,1909	,47959										
	Lise	30	3,3022	,38346										
	Total	264	3,1758	,43320										

Tabloda görülebileceği üzere, Örgüt Kültürü Genel ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Genel ölçeği aritmetik ortalamalarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda Örgüt Kültürü Genel ölçeğinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(3,260); ,367$). Diğer yandan Örgüt Bağlılık Genel ölçeğinin okul türü gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(3,260); ,183$).

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 8. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Genel ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Ölçek Genel ve Alt Boyutları	Zoraki Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık	Ahlaki Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Genel
Takım Çalışması ve Çatışma	,006	-,093	-,166**	-,103
Okul İklimi ve Moral	,022	-,086	-,185**	-,102
Bilgi Akışı	,082	,001	-,120	-,019
Katılım	,078	-,054	-,127*	-,044
Denetim	,071	-,031	-,136*	-,042
Toplantılar	,168**	,037	-,134*	,022
Örgüt Kültürü Genel	,079	-,047	-,170**	-,059

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık genel ölçekleri arasında herhangi bir ilişki çıkmamıştır. Ancak örgüt kültürünün Toplantılar alt boyutu ile örgütsel bağlılığın Zoraki Bağlılığın alt boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır, $r= 0,168$, $p<0,01$. Diğer yandan en çok ilişkinin örgütsel bağlılığın Ahlaki Bağlılıkta olduğu görülmektedir. Buna göre

Örgütsel bağlılığın Ahlaki Bağlılık alt boyutu ilse örgüt kültürünün Takım Çalışması ve Çatışma alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır, $r= -0,166$, $p<0,01$. Örgütsel bağlılığın Ahlaki Bağlılık alt boyutu ilse örgüt kültürünün Okul İklimi ve Moral alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır, $r= -0,185$, $p<0,01$. Örgütsel bağlılığın Ahlaki Bağlılık alt boyutu ilse örgüt kültürünün Denetim alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır, $r= -0,136$, $p<0,05$. Örgütsel bağlılığın Ahlaki Bağlılık alt boyutu ilse örgüt kültürünün Katılım alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır, $r= -0,127$, $p<0,05$. Örgütsel bağlılığın Ahlaki Bağlılık alt boyutu ilse örgüt kültürünün Toplantılar alt boyutu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır, $r= -0,134$, $p<0,05$.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının örgütsel bağlılık genel boyutunu yordayıp yordamadığını saptamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tabloda, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgüt Kültürü Algılarının Örgütsel Bağlılık Genel Boyutu Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3,229		20,045	,000					
Takım Çalışması ve Çatışma	-,095	-,151	-1,908	,057	1,694				
Okul İklimi ve Moral	-,149	-,314	-2,363	,019	4,768				
Bilgi Akışı	,041	,070	,677	,499	2,859	,224 ^a	,050	,028	2,262
Katılım	-,009	-,017	-,144	,886	3,888				
Denetim	,037	,064	,456	,649	5,349				
Toplantılar	,149	,264	2,404	,017	3,274				

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının örgütsel bağlılık genel boyutunu yordayıp yordamadığı analiz edilmiştir. Buna göre örgüt kültürü genel ve alt boyutlarından Okul İklimi ve Moral ve Toplantılar alt boyutlarının örgütsel bağlılığı yordamaktadır [(R= .224a, R²= .050) F(6, 257)= 2,262; p<0,01]. Okul İklimi ve Moral alt boyutu negatif etkilerken Toplantılar alt boyutu pozitif etkilediği görülmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıkla ilgili ifadelerin ortalama, standart sapma değerleri ve bunların boyutları karşılaştırılarak; öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa ilişkin davranışlarının “katılıyorum” düzeyinde yüksek olduğu saptanmıştır. Neticede örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucundan da hareketle, analiz sonucunda örgüt kültürü ne kadar güçlü ise örgütsel bağlılık da o kadar yüksek çıkmıştır. Nitekim Erdem (2007) de çalışmasında, güçlü örgüt kültürünün yüksek örgütsel bağlılık arasındaki pozitif ilişkiye ulaşmış ve bu bulgunun önemini vurgulamıştır.

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar düşük olanlara göre daha iyi performans gösterirler (Boylu & Güçer, 2007)). Terzi (2000), örgüt kültürünün güçlü ve yüksek olmasının, işgörenlerin güdülenme derecelerini yükselttiğini öne sürmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık davranışlarının birbirini etkilediğini söylemek doğru olur. Benzer yönde örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı büyük oranda etkilediği ve ilave olarak da alt kültürlerin etkisinin de yadsınamaz olduğu sonucuna bir Hintli yazılım şirketi üzerinde incelenmiş ve benzer sonuca vurgu yapılmıştır (Mathew & Ogbonna, 2009).

Çalışmadaki örgütsel bağlılık çıkarıcı bağlılık alt boyutundan alınan puan (2,98); düşük (katılmıyorum) düzeyde olup, öğretmenin çıkarıcı bağlılığını gösterir ve sonuca göre ahlaki bağlılık puanı (3,20) ve çıkarıcı bağlılıktan yüksektir. Zoraki bağlılık ise en yüksek (3,32) çıkmıştır. Ergün ve Çelik (2019)’a göre zoraki bağlılığı yüksek olan bir öğretmenin ahlaki bağlılık boyutundaki puanın düşük olması muhtemeldir. Bu çalışmada ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının hiçbir boyutta değişmediği belirlenmiştir. Benzer bir bulgu da Türkan’ın (2017) çalışmasında öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer sonuçlar Dalgıç (2019), Çınar (2018), İpek (2012) Korkut (2008) ve Taşdemir’in (2019) araştırmalarında çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının eğitim durumu değişkeni açısından hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer sonuçlar Ruçlar (2013), Karaduman (2014) ve Uğraşoğlu ve Çağanağa’nın (2017) araştırmalarında çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer sonuçlar Akyol ve arkadaşlarının (2013) araştırmalarında çıkmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında 36-45 yaş grubunun 26-30 yaş ile 46 ve üzeri yaş gruplarından daha yüksek derecede örgütsel bağlılık algıladıkları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer sonuçlar Ruçlar (2013) öğretim elemanları üzerinde yaptığı araştırmada çıkmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ile mesleki deneyim değişkeni arasında 11-15 yıl mesleki deneyim grubunun 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim gruplarından daha yüksek derecede örgütsel bağlılık algıladıkları ortaya çıkmıştır. Benzer bir sonuç, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmanın analiz sonucunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Demirsoy, 2009).

Öğretmenlerin örgüt kültürü algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki için korelasyon analiz sonucunda genel boyutlar arasında ilişki bulunmamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın ahlaki boyutu ile örgüt kültürü genel ve alt boyutları arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran ve örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Acar, 2012; Brewer & Clippard, 2002). 385 Koreli polis memuruna uyguladığı çalışma ile grup kültürüne bağlı memurların örgütlerine daha bağlı oldukları bulunmuştur (Shim, Jo, & Hoover, 2015). Messner (2013) ayrıca, Hindistan'ın BT hizmetlerinde örgütsel bağlılığı artırmak için bir kurum kültürü değişim stratejisinin tasarlanmasını önererek, kurum kültürü ve kurumsal bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Tüm bu sonuçlar araştırmamızın en önemli bulgusu olan örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye göre farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını, örgüt kültürü alt boyutlarından okul iklimi ve moral alt boyutu negatif etkilerken toplantılar alt boyutu pozitif etkilediği ortaya çıkmıştır. Bir örgütte kültürü ve örgütsel bağlılığı oluşturmak uzun, yorucu belki de maliyetli bir çaba gerektirir. Söz konusu insan ve davranışlarıysa eğer kazanılan bu değerleri elde tutmak da zor, emek ve hassasiyet gerektiren bir süreçtir. Bu nedenle yöneticiler;

- ❖ Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri yeterince destekleyerek, dozağı iyi ayarlayarak örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa daha fazla önem vermelidirler. Yoksa bu değerler kolay ve umulmadık bir şekilde çabukça azalabilir, hatta ortadan kalkabilirler.

Kaynakça

- Acar, A. Z. (2012). Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58(1), 217-226.
- Akyol, P., Atan, T., & Gökmen, B. (2013). (); “Beden Eğitimi Ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 38-45.
- Arank, D. H., Suifan, T., & Sweis, R. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-155.
- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 35(2), 136-147.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Dergisi*, 44(511), 55-74.
- Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169-186.
- Çınar, H. (2018). *Örgüt Kültürünün Eğitsel Risk Algısına Etkisi: Kastamonu İli Örneği*,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi.
- Dalgıç, S. (2019). *İlk ve Ortaokul Müdürlerinin Canlandırıcı Liderlik Davranışlarının Örgütsel Kültürü Yordaması*,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. (2014). A new look at the antecedents and consequences of organizational commitment: a conceptual study. *International Journal of Humanities and Social Scienc*, 4(1), 281-287.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elâzığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Ergün, H., & Çelik, K. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34(1), 113-121.
- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(3), 399-434.

- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaduman, P. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Algılanan Liderlik Tarzları Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkut, A. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri*,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mathew, J., & Ogbonna, E. (2009). Organisational Culture and Commitment: A Study of An Indian Software Organisation. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 654-675.
- Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76-100.
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Öztürk, N. (2015). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürü ve Öğretmen Liderliği: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü*, Doktora Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi Örneği*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Shim, H. S., Jo, Y., & Hoover, L. T. (2015). Police transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of organizational culture. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 38(4), 754-774.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Taşdemir, R. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Kültür Ve Motivasyon Algıları: Nevşehir Örneği*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kırşehir: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Türkkan, E. (2017). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin İncelenmesi: İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği*,” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uğraşoğlu, İ. K., & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi,. *Sports and Science Education*, 6(4), 10-38.
- Warrick, D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.