

Received/Geliş	:	2023 January	/	Ocak 2023	Accepted/Kabul	:	2023 February	/	Şubat 2023	Published/Yayın	:	2023 March	/	Mart 2023
----------------	---	-----------------	---	--------------	----------------	---	------------------	---	---------------	-----------------	---	---------------	---	--------------

Öğretmenlerin Okul İklimi ile Örgütsel Adanmışlıkları ve Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Selçuk Topdemir¹ Memduh Yurddaş² Abdulkadir Çiftçi³ Bilal Uzut⁴ Abdulvahap Çelik⁵ Bahattin Güleken⁶

Atıf/Reference: Topdemir, S., Çiftçi, T., Çiftçi, A., Uzut, B., Çelik, A. ve Güleken, B. (2023). Öğretmenlerin Okul İklimi ile Örgütsel Adanmışlıkları ve Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, II(1), 51-65.

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlıkları ve performansları arasındaki ilişkinin incelenmesini öğretmenlerin algısı ile 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, Diyarbakır ili çevre ilçelerinde görev yapan 397 öğretmen üzerinde üç ölçek (okul iklimi, örgütsel adanmışlık ve performans) nicel araştırma analizi yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucu öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde, örgütsel adanmışlık ölçeğinin alt boyutlar ve genel boyutunun anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun kadınlar lehine olduğu; Örgüt iklimi ölçeğinin liderlik ve etkileşim ile başarı etkeni alt boyutları hariç diğer alt boyut ve ölçek genel puanında anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun kadınlar lehine olduğu; Performans ölçeğinin görev performansı haricinde herhangi bir anlamlı farklılık çıkmadığı ve görev performansı da kadınlar lehine olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu, yaş ve medeni durum değişkenlerinde herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Örgütsel adanmışlıkta, mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin 6-10 yıl ile 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek adanmışlıklarının olduğu; ayrıca 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek adanmışlıklarının olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi algılarının performans genel boyutunu yordadığı ortaya çıkmıştır. Buna göre örgüt iklimi alt boyutlarından başarı etkenleri performansı pozitif yordarken örgütsel adanmışlık alt boyutlarından duygusal adanmışlık alt boyutunun performansı pozitif yordamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel adanmışlık, okul iklimi, performans, öğretmen.

Examining the Relationship Between Teachers' School Climate and Organizational Dedication and

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0003-2664-8406> [Sorumlu Yazar]

² Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0004-8216-1111>

³ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0009-0007-9374-2087>

⁴ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0003-3681-8229>

⁵ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0002-6487-2639>

⁶ Milli Eğitim Bakanlığı, <https://orcid.org/0000-0002-0279-9886>

Abstract

This study aimed to determine the relationship between teachers' school climate and their organizational commitment and performance with teachers' perceptions. 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 three scales (school climate, organizational commitment and performance) quantitative research analysis method on 397 teachers working in the surrounding districts of Diyarbakır. As a result of the research, there was a significant difference in the sub-dimensions and general dimensions of the organizational commitment scale in the gender variable of teachers and this was in favor of women; Except for the leadership and interaction and success factor sub-dimensions of the organizational climate scale, there is a significant difference in the general score of the other sub-dimensions and the scale, and this is in favor of women; It was revealed that the performance scale did not show any significant difference except for task performance and task performance was in favor of women. There was no difference in educational status, age and marital status variables. In organizational commitment, teachers with 1-5 years of professional experience have higher commitment than teachers with 6-10 years and 16-20 years of professional experience; It was also revealed that teachers with 11-15 years of experience have higher commitment than teachers with 16-20 years of professional experience. A significant and positive relationship has emerged between teachers' organizational commitment, organizational climate and performance general scales and sub-dimensions. It has been revealed that teachers' organizational commitment and organizational climate perceptions predict the general dimension of performance. Accordingly, while success factors from organizational climate sub-dimensions predict performance positively, emotional commitment sub-dimension, which is one of organizational commitment sub-dimensions, predicts performance positively.

Keywords: Organizational dedication, school climate, performance, teacher.

1. Giriş

Küreselleşme çağında, 21. yüzyıl, eğitim sistemindeki reformların yanı sıra daha dinamik ve oldukça zorlu bir ortam haline geldi. Sonuç olarak, öğretmenlerin rolü, öğretmen merkezli olmaktan giderek öğrenci merkezli hale geldi ve öğretmenlerin öğrenme ortamında kolaylaştırıcı olmaları, öğrencilerin ihtiyaçlarını analiz etmeye daha fazla zaman ayırmaları, öğrencileri motive etmeleri, öğrencilerin etkileşimlerini sağlamaları ve sürekli kontrol etmeleri gerekmektedir (Jagtap, 2015). Kurumun başarılarının veya başarısızlıklarının düzeyi, öğretmenin sınıfta ortaya çıkan sosyal duygusal iklimi ne derece dikkate aldığına bağlıdır. Yüksek maliyetli, iyi donanımlı bir okul durumunda, ilhamsız öğretmenlere sahip olmak, öğretme ve öğrenmeye fayda sağlamayacaktır. Bu nedenle öğretmen, öğrencilerin yaşamlarında ve gelişim için eğitim sürecinde öncü olmaları nedeniyle önemlidir. Bu nedenle, şüphesiz öğretmenlerin öğrencilerin yeteneklerini doğru yönde belirleme ve biçimlendirme konusunda üretken bir beceriye sahip olmaları gerekir. Eğitimin standardı, öğretmenlerin verimliliğine ve yeterliliğine bağlıdır, çünkü eğer öğretmenler işlerine bağlı değillerse ve uygun bir değerler dizisi olmadan, eğitim sisteminin tüm yapısı istikrarsız olacaktır (Banfield, Richmond, ve McCroskey, 2006). Ayrıca öğretmenler, yeteneklerini belirleyerek ve besleyerek çocuğun gelişiminde hayati bir rol oynarlar.

Okul iklimi, öğrencinin öğrenmesini ve başarısını açıklamada önde gelen bir faktördür. Modern dünya için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerin, çoğu merkezi yapılan testlerin gerektirdiği temel bilgi ve becerilerin ötesine geçtiğine dikkat çekilmektedir. Her geçen gün küçülen ve hızla değişen dünyada, öğrencilerin sadece öğrenme süreçlerinde başarılı olmalarının değil, aynı zamanda küreselleşen gerçeklikte etkin bir şekilde işlev görmelerinin nasıl sağlanacağı sorusu, her şeyden önce okul kalitesi ile ilgili bir sorudur (Dernowska, 2014). Öğrencilerin problem çözme, iletişim, eleştirel düşünme, uyum sağlama ve işbirliği becerilerine ihtiyacı vardır. Ayrıca, yalnızca akademik başarı sonuçlarına odaklanıldığında, en önemli olanı, yani öğrencileri ve başarılarını garantilemek için neye ihtiyaç duyduklarını genellikle gözden kaçırmaktadır (Preble ve Gordon, 2011, s. 6).

1970'lerden bu yana, okul etkililiği araştırması, öğrencilerde esasen yapısal okul özellikleri ile akademik sonuçlar arasındaki boşlukları dolduran süreç değişkenleri aramaktadır. Okul iklimi ve okul kültürü diye iki kavram öne çıkmıştır (Van Houtte ve Van Maele, 2011). Her ikisi de benzer özelliklere sahiptir, ancak iklim, bir

okulun içeriği ve özünden çok örgütsel yaşam tarzı ve süreci ile ilgilidir. Kültürden daha çok iklim, kişiler arası tondadır ve öğretmenlerin, öğrencilerin, müfettişlerin ve iş yerindeki müdürlerin tutum ve davranışlarında kendini gösterir (Sergiovanni, 1991, s. 217).

Örgütsel iklimin tanımı, alınan yaklaşıma bağlıdır. Okul ikliminin evrensel olarak kabul edilmiş tek bir tanımı yoktur. Uygulayıcılar ve araştırmacılar, okulun “atmosferi”, “duyguları”, “ortamı” veya “durumu” gibi bir dizi terim kullanırlar (Cohen, McCabe, Michelli, ve Pickeral, 2009, s. 184). Örgüt iklimi, bir örgütü tanımlayan ve bir örgütü diğerinden ayıran bir dizi özellik olarak tanımlanır, zaman içinde nispeten kalıcıdır ve organizasyondaki insanların davranışlarını etkilemektedir. Bu geniş bir tanımdır ve bu yaklaşıma göre iklim örgütsel bir özellik olarak görülmektedir. Diğer yaklaşım, iklimi bir örgütün üyelerinin kişisel bir özelliği olarak ele almaktadır. İklim, ekoloji, ortam, sosyal sistem ve kültürden oluşan geniş bir kavramdır. Ekoloji, okulun fiziksel yönlerini ifade eder; ortam, okuldaki birey ve grupların sosyal yönlerinden oluşur; sosyal sistem, organizasyon içindeki insan ilişkileriyle ilgilenir; kültür ise inanç sistemlerini, değerleri ve bilişsel yapıları ifade eder. Okul iklimi ile ilgili çoğu çalışmanın okul ortamının sosyal sistemi ve kültürel boyutlarına odaklandığını fark etmek önemlidir. İklim ve kültür aynı düzeyde ayrı kavramlar olarak görülmektedir (Hoy, 1990, s. 152).

Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inancı olması ve bu amaçlara ulaşmak için yoğun çaba sarf etmeye istekli olması olarak tanımlanmaktadır. Adanmışlık, çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik duygusu, coşku, ilham, gurur ve mücadele durumlarını kapsar (Çalışkan, 2014). Kendini işine adanmış çalışanlar; ilginç, mücadele gerektiren, amaca hizmet eden ve anlamlı olan; işleri onlara ilham verir; bu nedenle hevesle çalışırlar ve işlerinden gurur duyarlar. Bu durumda özveri, çalışanın işine odaklanması ve kendini mutlu bir şekilde iş akışına kaptırmasıdır. Adanmışlık, çalışanın işine bağlılığı ve çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerle yakından ilgilidir (Gill ve Mathur, 2007).

Adanmışlık, bireyin benlik algısına ve performansa dikkat etmesine göre şekillenmektedir. Adanmışlık (vicdani inisiyatif ve örgütsel vatandaşlık olarak da tanımlanabilir), kendi görevini başarıyla tamamlamak için büyük bir istekle hareket etmek veya işin parçası olmayan ve zorlu görevler gerektiren görevleri gönüllü olarak yerine getirmektir. Kendini adama, kişilerarası desteği, işbirliğini ve iş arkadaşlarının performansını artırmaya yardımcı olmayı içerir (Firal, Farok, Rohaida ve Zainal, 2017). Görevlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için kişilerarası ve sosyal bağlamın korunmasını sağlar.

Adanmışlığın bilişsel, fiziksel ve duygusal olmak üzere üç boyutu vardır. Duygusal bağlılık, bazı psikolojik durumların (anlamlılık, güven vb.) ifadesidir (Yavan, 2016). Bilişsel bağlılık, çalışanın her zaman işe hazır olması, canlılık göstermesi ve kendisinden ne beklediğinin farkında olmasıdır. Fiziksel özveri, işe fiziksel olarak bağlılığın bir göstergesidir (Akduman ve Hatipoğlu, 2020).

Yürütmek, başarmak, tamamlamak, gerçekleştirmek, başarmak anlamında kullanılan performans kelimesi, eylem veya görevi yerine getirme eylemidir (Didier, 2002). Ölçülebilir eylem, performansı oluşturmak için dikkate değerdir ve davranışlar ile performansın sonuçları arasında bir ayırım yapmak gerekir. Oysa öğretmen performansı kavramı, öğretmenin öğrenme ortamını öğretme sürecinde nasıl davrandığını ifade eder. Böylece öğretmenler verilen eylemi başarıyla gerçekleştirir veya görevini tamamlar (Duze, 2012).

Hangi politikayı ortaya koyarsa koysun, eğitim sürecindeki en önemli katkı öğretmenlerin performanslarıdır. Nihayetinde öğretmen, öğretme öğrenme süreci aracılığıyla bu politikaları yorumlamak ve uygulamak zorundadır. Terim, yalnızca öğrenci başarısı veya kişisel gelişim gibi öğretimin etkisini veya yürütülmesini veya öğretmen özelliklerini kapsamaz. Bunun yerine, ürün değişkenlerinden ziyade ilerleme değişkeni ile öğretmenlerin performansı endişe vericidir (Taylor ve Tyler, 2012). Gibbs'e göre (2002), öğretmenlerin, çeşitli öğretim koşullarında talepler, tehditler ve zorluklarla başa çıkabilmeleri gerekmektedir. Etkili bir öğretmenin yeni öğretim yaklaşımları konusunda ısrarcı, esnek ve yenilikçi olma ve başarısızlık durumunda hazırlıklı olma kapasitesine sahip olabilmelidir. (Gibbs, 2002)

Bu bağlamda bu çalışma öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlıkları ve performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan literatür taramaları neticesinde bu üç kavram arasında pozitif yönde, doğrusal bir ilişki olduğu saptanmış olup çalışmada önce kavramsal çerçevede örgüt iklimi, örgütsel adanmışlık ve performans kavramları, bu kavramlar arasındaki ilişki ele alınmaktadır. Sonrasında ise örgüt iklimi, örgütsel adanmışlık ve performans kavramları 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 Diyarbakır ili çevre ilçelerinde görev yapan öğretmenler (N=397) oluşturmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek ve 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	183	46.1
	Erkek	214	53.9
Eğitim Durumu	Lisans	282	71.0
	Lisansüstü	115	29.0
Yaş	20-30	86	21.7
	31-40	182	45.8
	41-50	115	29.0
	51-60	13	3.3
	60 ve üzeri	1	.3
Medeni Durum	Evli	267	67.3
	Bekar	120	30.2
	Diğer	10	2.5
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	121	30.5
	6-10 yıl arası	93	23.4
	11-15 yıl arası	72	18.1
	16-20 yıl arası	48	12.1
	20 yıl ve üzeri	63	15.9
Çalıştığı Öğretim Kademesi	İlkokul	104	26.2
	Ortaokul	126	31.7
	Lise	120	30.2
	Diğer	47	11.8

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerden 214’ü (%53,9) erkek; 282’si (%71,0) lisans mezunu; 182 kişinin (%45,8) ise 31,40 yaş aralığında olduğu; 121 kişinin (%30,5) 1,5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; 126 kişinin (%31,7) ortaokulda görev yaptığı ve 267 kişinin (%67,3) evli olduğu görülmektedir.

Veri toplama aracı olarak; Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Karakuş’un (2008) Türkçe’ye uyarladığı “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin “Duygusal Adanmışlık”, “Devamlılık Adanmışlığı” ve “Normatif Adanmışlık” olmak üzere üç alt boyutu vardır. 1-7. madde “Duygusal Adanmışlık”, 8-14. madde “Devamlılık Adanmışlığı,” ve 15- 21. madde ise “Normatif Adanmışlık” düzeylerini ölçmektedir. Ölçekte 5’li likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. Örgütsel adanmışlık ölçeğindeki 4, 5, 15, 16, 18 maddeleri ters maddelerdir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin yapı geçerliliğinin belirlenmesi için yapılan açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı .85 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri duygusal adanmışlık boyutunda .92, devamlılık adanmışlığı boyutunda .93, normatif adanmışlık boyutunda .89 bulunurken, ölçeğin tamamı için ise .85 olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin okul iklimi algılarını belirlemek amacıyla Canlı ve arkadaşlarının (2018) geliştirdiği “Okul İklimi Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçek 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin “Demokratiklik ve Okula Adanma”, “Liderlik ve Etkileşim”, “Başarı Etkenleri”, “Samimiyet” ve “Çatışma” olmak üzere beş alt boyutu vardır. 1-6. madde “Demokratiklik ve Okula Adanma”, 7-12. madde “Liderlik ve Etkileşim”, 13-16. madde “Başarı Etkenleri”, 17-19. madde “Samimiyet”, 20-23. Madde “Çatışma” boyutlarını ölçmektedir. Okul iklimi ölçeğinde bulunan her madde puan değeri olarak “1 = Hiçbir Zaman”, “2 = Nadiren”, “3 = Bazen”, “4 = Çoğunlukla”, “5 = Her Zaman” şeklinde gruplandırılıp puanlanmıştır. Olumsuz ifadeler için tersine puanlama yoluna gidilmiştir.

Okul iklimi ölçeğindeki 20, 21, 22, 23 maddeleri ters maddelerdir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı .92 çıkmıştır.

Diğer ölçme aracı ise Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Bireysel İş Performansı Ölçeği (Measuring Individual Work Performance) işletmelerin verimliliği ile rekabet yeteneğini etkileyen, takım ve örgüt performansında çalışanın önemini ölçmeye yönelik çalışmasından yola çıkmıştır. Katılımcıların görev performansına karşı bakış açılarını tespit etmeye yönelik 7 soru ve katılımcıların bağlamsal performansa karşı bakış açılarını tespit etmeye yönelik 12 soru bulunmaktadır.

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		
Örgütsel Adanmışlık	Duygusal Adanmışlık	397	1.29	5.00	3.6103	.80443	-.397	.122	-.054	.244
	Devamlılık Adanmışlığı	397	1.00	5.00	2.9752	.75200	.159	.122	.151	.244
	Normatif Adanmışlık	397	1.29	5.00	3.4714	.76283	-.161	.122	-.211	.244
	Örgütsel Adanmışlık GENEL	397	1.38	5.00	3.3523	.69460	-.096	.122	-.074	.244
Performans	Görev Performansı	397	1.71	5.00	3.9773	.47211	-.667	.122	.182	.244
	Baglamsal Performansı	397	1.42	5.00	3.9032	.48486	-.632	.122	.969	.244
	Performans GENEL	397	1.74	5.00	3.9305	.44336	-.548	.122	.017	.244
Örgüt İklimi	Demokratiklik ve Okula Adanma	397	1.00	5.00	3.7888	.76062	-.755	.122	.864	.244
	Liderlik ve Etkileşim	397	1.00	5.00	3.8401	.91951	-.961	.122	.591	.244
	Başarı Etkenleri	397	1.75	5.00	3.8293	.65881	-.511	.122	.623	.244
	Samimiyet	397	1.00	5.00	3.5105	.73681	-.478	.122	.409	.244
	Çatışma	397	1.00	5.00	3.6379	.82210	-.441	.122	.116	.244
	Örgütsel İklim GENEL	397	1.43	5.00	3.7467	.66206	-.579	.122	.403	.244

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 ve Fidell, 2013). Bu anlamda “Örgütsel Adanmışlık”, “Örgüt İklimi” ve “Performans” ölçeklerinin genel ve alt boyutları bu şartı sağladığından dolayı normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığa (\bar{X} = 3,35; Kararsızım), örgüt iklimine (\bar{X} = 3,74; Katılıyorum) ve performansa (\bar{X} = 3,93; Katılıyorum) ilişkin görüşlerinin, ölçek puanlamalarına göre “ortalamanın üstü” düzeyde oldukları görülmüştür. Buna göre, puanların karşılık geldiği aralıklar alt boyutlardaki farklılıkları belirtmektedir.

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

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; örgütsel adanmışlık ölçeğinin alt boyutlar ve genel boyutunun anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun kadınlar lehine olduğu görülmüştür ($p>.05$). Örgüt iklimi ölçeğinin liderlik ve etkileşim ile başarı etkeni alt boyutları hariç diğer alt boyut ve ölçek genel puanında anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun kadınlar lehine olduğu görülmüştür ($p>.05$). Performans ölçeğinin görev performansı haricinde herhangi bir anlamlı farklılık çıkmamıştır. Görev performansı da kadınlar lehine olduğu görülmüştür ($p>.05$).

Tablo 3. Örgüt İklimi ve İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyete Göre T-Test Analiz Değerleri

Değişkenler	Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p
-------------	------	---	-----------	----	---	---

Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi

Örgütsel Adanmışlık	Duygusal Adanmışlık	Kadın	183	3.8275	.76946	5.131	.000*	
		Erkek	214	3.4246	.78867			
	Devamlılık Adanmışlığı	Kadın	183	3.1015	.73819	3.129	.002*	
		Erkek	214	2.8672	.74854			
	Normatif Adanmışlık	Kadın	183	3.6799	.71847	5.200	.000*	
		Erkek	214	3.2931	.75596			
Örgütsel Adanmışlık GENEL		Kadın	183	3.5363	.66750	5.029	.000*	
		Erkek	214	3.1949	.67993			
Örgüt İklimi	Demokratiklik ve Okula Adanma	Kadın	183	3.8862	.76592	2.371	.018*	
		Erkek	214	3.7056	.74783			
	Liderlik ve Etkileşim	Kadın	183	3.8916	.92744	1.033	.302	
		Erkek	214	3.7960	.91253			
	Başarı Etkenleri	Kadın	183	3.8839	.65767	1.528	.127	
		Erkek	214	3.7827	.65773			
	Samimiyet	Kadın	183	3.6248	.68389	2.884	.004*	
		Erkek	214	3.4128	.76737			
	Çatışma	Kadın	183	3.7322	.79621	2.124	.034*	
		Erkek	214	3.5572	.83704			
	Örgütsel İklim GENEL		Kadın	183	3.8263	.66510	2.227	.026*
			Erkek	214	3.6786	.65332		
Performans	Görev Performansı	Kadın	183	4.0367	.48514	2.330	.020	
		Erkek	214	3.9266	.45571			
	Bağlamsal Performansı	Kadın	183	3.9112	.49928	.303	.762	
		Erkek	214	3.8964	.47325			
	Performans GENEL		Kadın	183	3.9574	.45527	1.114	.266
			Erkek	214	3.9075	.43265		

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans 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 İklimi ve İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre T-Test Analiz Değerleri

Değişkenler		Grup	n	\bar{X}	Ss	t	p	
Örgütsel Adanmışlık	Duygusal Adanmışlık	Lisans	282	3.6342	.80738	.929	.353	
		Lisansüstü	115	3.5516	.79762			
	Devamlılık Adanmışlığı	Lisans	282	2.9767	.76084	.063	.950	
		Lisansüstü	115	2.9714	.73313			
	Normatif Adanmışlık	Lisans	282	3.4823	.76918	.444	.657	
		Lisansüstü	115	3.4447	.74969			
Örgütsel Adanmışlık GENEL		Lisans	282	3.3644	.70834	.544	.587	
		Lisansüstü	115	3.3226	.66179			
Örgüt İklimi	Demokratiklik ve Okula Adanma	Lisans	282	3.7908	.79014	.080	.936	
		Lisansüstü	115	3.7841	.68611			
	Liderlik ve Etkileşim	Lisans	282	3.8292	.90136	-3.68	.713	
		Lisansüstü	115	3.8667	.96609			
	Başarı Etkenleri	Lisans	282	3.8262	.65820	-1.147	.883	
		Lisansüstü	115	3.8370	.66313			
	Samimiyet	Lisans	282	3.4905	.75675	-8.45	.399	
		Lisansüstü	115	3.5594	.68619			
	Çatışma	Lisans	282	3.6108	.84333	-1.028	.304	
		Lisansüstü	115	3.7043	.76705			
	Örgütsel İklim GENEL		Lisans	282	3.7365	.67401	-4.79	.632
			Lisansüstü	115	3.7716	.63397		
Performans	Görev Performansı	Lisans	282	3.9899	.47423	.828	.408	
		Lisansüstü	115	3.9466	.46751			
	Bağlamsal Performansı	Lisans	282	3.8892	.47220	-9.04	.367	
		Lisansüstü	115	3.9377	.51510			
	Performans GENEL		Lisans	282	3.9263	.44126	-2.99	.765
			Lisansüstü	115	3.9410	.45023		

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans hakkındaki görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans ölçekleri ve

alt boyutlarının lisans veya lisansüstü mezunu olmalarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans davranışlarında, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. Örgüt İklimi ve İş Doyumu 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	
Örgütsel Adanmışlık	20-30	86	3.4369	.64259	Gruplar arası	3.877	4	.969	2.030	.089	
	31-40	182	3.3511	.67963		Grup içi	187.182	392			.478
	41-50	115	3.2455	.74160		Toplam	191.059	396			
	51-60	13	3.7326	.69431							
	60 ve üzeri	1	3.6190	.							
	Total	397	3.3523	.69460							
Örgüt İklimi	20-30	86	3.7048	.65817	Gruplar arası	1.880	4	.470	1.073	.369	
	31-40	182	3.7296	.65213		Grup içi	171.695	392			.438
	41-50	115	3.7645	.67319		Toplam	173.575	396			
	51-60	13	4.0602	.72090							
	60 ve üzeri	1	4.3478	.							
	Total	397	3.7467	.66206							
Performans	20-30	86	3.8898	.47079	Gruplar arası	.576	4	.144	.730	.572	
	31-40	182	3.9618	.37674		Grup içi	77.265	392			.197
	41-50	115	3.9034	.50222		Toplam	77.840	396			
	51-60	13	3.9717	.57600							
	60 ve üzeri	1	4.3158	.							
	Total	397	3.9305	.44336							

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgütsel adanmışlık (F(4,392); ,089), örgüt iklimi (F(4,392); ,369) ve performans (F(4,392); ,572) genel ölçeklerinin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

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

Tablo 6. Örgüt İklimi ve İş Doyumu 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	
Örgütsel Adanmışlık	1-5 yıl arası	121	3.4805	.64979	Gruplar arası	5.121	4	1.280	2.699	.030*	
	6-10 yıl arası	93	3.2586	.63273		Grup içi	185.938	392			.474
	11-15 yıl arası	72	3.4180	.78630		Toplam	191.059	396			
	16-20 yıl arası	48	3.1508	.78666							
	20 yıl ve üzeri	63	3.3228	.64079							
	Total	397	3.3523	.69460							
Örgüt İklimi	1-5 yıl arası	121	3.7201	.65823	Gruplar arası	.930	4	.232	.528	.715	
	6-10 yıl arası	93	3.6938	.71099		Grup içi	172.645	392			.440
	11-15 yıl arası	72	3.7995	.68133		Toplam	173.575	396			
	16-20 yıl arası	48	3.7355	.58303							
	20 yıl ve üzeri	63	3.8240	.63768							
	Total	397	3.7467	.66206							
Performans	1-5 yıl arası	121	3.9369	.44580	Gruplar arası	.645	4	.161	.819	.514	
	6-10 yıl arası	93	3.8947	.39554		Grup içi	77.195	392			.197
	11-15 yıl arası	72	3.9759	.43067		Toplam	77.840	396			
	16-20 yıl arası	48	3.9901	.55335							
	20 yıl ve üzeri	63	3.8739	.42868							
	Total	397	3.9305	.44336							

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgüt iklimi (F(4,392); ,715) ve performans (F(4,392); ,514) genel ölçeklerinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık (F(4,392); ,030) genel ölçeğinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Aradaki farklılığın hangi gruplarında olduğunun tespiti için posthoc analizlerinden LSD test sonucunda, mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin 6-10 yıl ile 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek adanmışlıklarının olduğu; ayrıca 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek adanmışlıklarının olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans davranışlarında, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığının incelenmiştir. Yapılan ANOVA analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 7. Örgüt İklimi ve İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Duruma Göre ANOVA Analiz Değerleri

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Örgütsel Adanmışlık	Evli	267	3.3333	.70903	Gruplar arası	1.596	2	.798	1.660	.191	
	Bekar	120	3.3623	.64441		Grup içi	189.463	394			.481
	Diğer	10	3.7381	.83819		Toplam	191.059	396			
	Total	397	3.3523	.69460							
Örgüt İklimi	Evli	267	3.7437	.64831	Gruplar arası	1.552	2	.776	1.777	.170	
	Bekar	120	3.7214	.68215		Grup içi	172.023	394			.437
	Diğer	10	4.1304	.73385		Toplam	173.575	396			
	Total	397	3.7467	.66206							
Performans	Evli	267	3.9176	.45132	Gruplar arası	.804	2	.402	2.055	.129	
	Bekar	120	3.9364	.42490		Grup içi	77.037	394			.196
	Diğer	10	4.2053	.39029		Toplam	77.840	396			
	Total	397	3.9305	.44336							

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeği aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgütsel adanmışlık (F(2,394); ,191), örgüt iklimi (F(2,394); ,170) ve performans (F(2,394); ,129) genel ölçeklerinin medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans davranışları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 8. Örgüt İklimi ve İş Doyumu Genel ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Boyutlar	Duygusal Adanmışlık	Devamlılık Adanmışlığı	Normatif Adanmışlık	Örgütsel Adanmışlık GENEL	Demokratiklik ve Okula Adanma	Liderlik ve Etkileşim	Başarı Etkenleri	Samimiyet	Çatışma	Örgütsel İklim GENEL	Görev Performansı	Bağlamsal Performansı	Performans GENEL
Duygusal Adanmışlık	1												
Devamlılık Adanmışlığı	.666**	1											
Normatif Adanmışlık	.793**	.670**	1										
Örgütsel Adanmışlık GENEL	.917**	.863**	.914**	1									
Demokratiklik ve Okula Adanma	.444**	.404**	.576**	.528**	1								
Liderlik ve Etkileşim	.415**	.307**	.505**	.456**	.737**	1							
Başarı Etkenleri	.394**	.377**	.470**	.460**	.751**	.609**	1						
Samimiyet	.392**	.281**	.491**	.432**	.627**	.569**	.566**	1					
Çatışma	.273**	.159**	.350**	.291**	.581**	.529**	.486**	.476**	1				
Örgütsel İklim GENEL	.468**	.372**	.584**	.529**	.913**	.885**	.806**	.740**	.735**	1			
Görev Performansı	.375**	.350**	.359**	.402**	.373**	.262**	.395**	.218**	.190**	.348**	1		
Bağlamsal Performansı	.379**	.320**	.350**	.390**	.262**	.191**	.308**	.165**	.080	.242**	.681**	1	
Performans GENEL	.409**	.358**	.382**	.427**	.328**	.235**	.368**	.199**	.130**	.304**	.863**	.958**	1

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,529$; $p<0,01$). Yine örgütsel adanmışlık ve performans genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,427$; $p<0,01$). Son olarak performans ve örgüt iklimi genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ($r= 0,304$; $p<0,01$). Diğer yandan her üç ölçeğin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi algılarının performans 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 İklimi Algılarının İş Doyumu Genel Boyutu Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.746		20.846	.000					
Duygusal Adanmışlık	.138	.251	3.275	.001*	2.991				
Devamlılık Adanmışlığı	.039	.067	1.037	.300	2.098				
Normatif Adanmışlık	.033	.057	.674	.501	3.618				
Demokratiklik ve Okula Adanma	.064	.110	1.269	.205	3.806	.488 ^a	.238	.222	.000 ^b
Liderlik ve Etkileşim	-.032	-.067	-.975	.330	2.404				
Başarı Etkenleri	.179	.266	3.832	.000*	2.449				
Samimiyet	-.052	-.086	-1.413	.158	1.873				
Çatışma	-.046	-.086	-1.518	.130	1.627				

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi algılarının performans genel boyutunu yordayıp

yordamadığı analiz edilmiştir. Buna göre örgüt iklimi alt boyutlarından başarı etkenleri alt boyutu performansı pozitif yordamaktadır. diğer yandan örgütsel adanmışlık alt boyutlarından duygusal adanmışlık alt boyutunun performansı pozitif yordamaktadır [(R= .488a, R²= .238) F(8, 388)= 15,141; p<0,01].

4. Sonuç ve Öneriler

Örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans ilgili ifadelerin ortalama, standart sapma değerleri ve bunların boyutları karşılaştırılarak; öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans ilişkin davranışlarının “ortalamanın üstünde” olduğu saptanmıştır. Neticede örgütsel adanmışlık ve örgüt ikliminin performans üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucundan da hareketle, analiz sonucunda örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi ne kadar güçlü ise performansta o kadar yüksek çıkmıştır.

Doğan (2015), Mamaç (2019) ve Sırıklıgil (2020) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin “orta” düzeyde olduğunu saptamışlardır. Araştırma sonuçları bu yönüyle Doğan (2015), Mamaç (2019) ve Sırıklıgil’in (2020) araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Eğitim kurumlarının diğer kuruluş ve örgütsel yapılardan farklı olarak bireylerin çok yönlü bir şekilde yetişmesini sağlama işlevi bulunmaktadır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi zorlu bir süreci de beraberinde getirmektedir. Bu yönüyle eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının “orta” düzeyde olması muhtemel bir durum olarak görülmektedir.

Rize ilindeki resmi ilkokul, ortaokul ve lise eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri incelendiğinde okul iklimi alt boyutları olan demokratiklik ve okula adanma, liderlik ve etkileşim, başarı etkenleri, samimiyet, çatışma ve toplam okul iklimi ortalamalarının “orta” düzeyde olduğu bulunmuştur (Maşeroğlu, 2021). Bu sonuca göre öğretmenlerin öğrencilerine karşı demokratik davrandığı, okullarını sahiplendiği, birbirleriyle uyum içinde görev yaptığı, sorunları açık bir şekilde tartıştığı, okula ilişkin konularda sorumluluk almayı üstlendiği ve okul idaresiyle uyum içinde çalıştığı söylenebilir. Yurter (2016), Aydın (2019) ve Alpay’ın (2019), çalışmaları mevcut çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; örgütsel adanmışlık ölçeğinin alt boyutlar ve genel boyutunun anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun kadınlar lehine olduğu görülmüştür. Örgüt iklimi ölçeğinin liderlik ve etkileşim ile başarı etkeni alt boyutları hariç diğer alt boyut ve ölçek genel puanında anlamlı bir farklılık olduğu ve bunun kadınlar lehine olduğu görülmüştür. Performans ölçeğinin görev performansı haricinde herhangi bir anlamlı farklılık çıkmamıştır. Görev performansı da kadınlar lehine olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığın alt boyutları olan duygusal adanmışlık, devamlılık adanmışlığı ve normatif adanmışlık düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarına benzer bir şekilde Bahadır ve Certel (2016), Sivik (2018) ve Erden (2019), araştırmalarında cinsiyet değişkenine göre örgütsel adanmışlıklar arasında anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte Altunay (2017), kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu, Alim (2019), okula adanma boyutunda; erkek öğretmenlerin ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğunu, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda ise kadın öğretmenlerin ortalamasının erkek öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarında cinsiyet ile ilgili birbiri ile uyuşmayan sonuçlar olduğu söylenebilir. Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adanmışlığa ilişkin algılarının benzer olduğu şeklinde açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans hakkındaki görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırıldığı analiz sonucunda; örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans ölçekleri ve alt boyutlarının lisans veya lisansüstü mezunu olmalarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık alt boyutları olan duygusal adanmışlık, devamlılık adanmışlığı ve normatif adanmışlık düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu yönüyle araştırma sonuçları Çelik (2011), Ulusoy (2014), Yıldırım’ın (2014) yaptığı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Kalaz’ın (2016), yaptığı araştırmada öğrenim durumu değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı üzerinde tüm boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre lisans öğrenim düzeyine sahip

öğretmenlerin; lisansüstü mezunu öğretmenlere göre duygusal adanmışlık, devamlılık adanmışlığı ve normatif adanmışlık düzeyleri daha yüksektir. Yine Kızıl (2014), Aytekin (2016) araştırmalarında daha düşük öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının farklılık göstermemesi katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans öğrenim düzeyine sahip olması, lisansüstü öğrenim düzeyine sahip katılımcı sayısının oldukça az olmasıyla açıklanabilir.

Örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeklerinin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgüt iklimi ve performans genel ölçeklerinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık genel ölçeğinin mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Aradaki farklılık hangi gruplarında olduğunu tespiti için posthoc analizlerinden LSD test sonucunda, mesleki deneyimi 1-5 yıl arası olan öğretmenlerin 6-10 yıl ile 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek adanmışlıklarının olduğu; ayrıca 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olan öğretmenlerden daha yüksek adanmışlıklarının olduğu ortaya çıkmıştır.

Demirhan (2013), Yıldız (2013), Ulusoy (2014) tarafından yapılan araştırmalarda hizmet yılı açısından öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının farklılaştığı, öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça okullara olan adanmışlıklarının da arttığı belirlenmiştir. Bu yönüyle benzerlik göstermektedir.

Örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeği aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda örgütsel adanmışlık, örgüt iklimi ve performans genel ölçeklerinin medeni durum gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırma sonuçlarından hareketle öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel adanmışlıklarının duygusal adanmışlık, devamlılık adanmışlığı ve normatif adanmışlık alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Gıcı (2011), Altunel (2015), Bulut (2018) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Döş (2014), yaptığı araştırma sonucunda medeni durum ile genel adanmışlık arasında bir ilişki bulamamıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yine örgütsel adanmışlık ve performans genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Son olarak performans ve örgüt iklimi genel ölçekleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Diğer yandan her üç ölçeğin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve okul iklimi düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılarak incelenmiştir. İnceleme sonucunda; örgütsel adanmışlık ve alt boyutları olan duygusal adanmışlık, normatif adanmışlık ile okul iklimi arasında orta düzeyde, doğrusal, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Devamlılık adanmışlığı alt boyutu ile okul iklimi arasında düşük düzeyde, doğrusal, pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yüceler (2009), yaptığı çalışmada okul iklimi ile duygusal adanmışlık arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde, okul iklimi ile devamlılık adanmışlığı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde, okul iklimi ile normatif adanmışlık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Gürkan (2006) ve Simbre ve Ancho (2019), araştırmalarında örgüt iklimi ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arttıkça okul iklimi algı düzeylerinin de artacağı belirlenmiştir. Araştırmada ortaya çıkan pozitif örgütsel adanmışlığın okul iklimini de arttıracak beklenen bir durumdur. Okulun eğitsel amaçlarının gerçekleşmesi öğretmenlerin okullarıyla bütünleşmesi ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin yükseltilmesiyle başarılabilir. Okullarına adanmış öğretmenlerin oluşturacağı olumlu hava güçlü bir okul ikliminin varlığını doğuracaktır.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve örgüt iklimi algılarının performans genel boyutunu yordayıp yordamadığı analiz edilmiştir. Buna göre örgüt iklimi alt boyutlarından başarı etkenleri alt boyutu performansı pozitif yordamaktadır. diğer yandan örgütsel adanmışlık alt boyutlarından duygusal adanmışlık alt boyutunun performansı pozitif yordamaktadır.

5. Kaynakça

- Akduman, G., ve Hatipoğlu, Z. (2020). e impact of perceived organizational support on organizational depression and organizational dedication. *Journal of Research in Business*, 96-126.
- Alim, N. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Alpay, M. (2019). *Ortaokul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi açısından incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 37- 66.
- Altunel, A. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Aydın, S. (2019). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini kullanma becerilerinin okul iklimine etkisi (Kocaeli ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Aytekin, M. (2016). *Lider üye etkileşiminin örgütsel adanmışlık üzerine etkisi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Bahadır, Z., ve Certel, Z. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 135-146.
- Banfield, S. R., Richmond, V. P., and McCroskey, J. C. (2006). The effect of teacher misbehaviors on teacher credibility and affect for the teacher. *Communication Education*, 63-71.
- Bulut, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sosyalleşme düzeyleri ve örgütsel adanmışlıklarının araştırılması (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Canlı, S., Demirtaş, H., ve Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 1797-1811.
- Cohen, J., McCabe, E., Michelli, N. and Pickeral, T. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education. *Teachers College Record*, 180–213.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 363-382.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Demirhan, M. (2013). *Akademisyenlerin adalet ve etik algılarının örgütsel adanmışlıklarına etkisi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Dernowska, U. (2014). Global Education at School – from Cultural to Global Competence: Teacher's Role and Tasks. *Studies in Global Ethics and Global Education*, 28–42.
- Didier, N. (2002). *Manager less performances*. Paris: Insep Consulting Editions.
- Doğan, Ü. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları arasındaki ilişki*.
- Döş, F. (2014). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi (Kilis ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi)*.

- Duze, C. O. (2012). Leadership Styles of Principals and Job Performance of Staff in Secondary Schools in Delta State of Nigeria. *An International Journal of Arts and Humanities*, 224-245.
- Erden, T. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığı yordaması (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Firal, A., Farok, A., Rohaida, S. and Zainal, M. (2017). Talent management at service sector: linking organizational based self-esteem to servant leadership, interactional justice and job dedication. *Asian Journal of Scientific Research*, 363-371.
- Gibbs, G. (2002). Institutional strategies for linking research and teaching. Exchange: Ideas, Practice. *News and Support for Decision*, 8-11.
- Gılcı, A. (2011). *İstanbul'daki vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyi (Yüksek Lisans tezi)*.
- Gill, A. S. and Mathur, N. (2007). Improving employee dedication and pro-social behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 328-334.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması (Yüksek Lisans tezi)*.
- Hoy, W. (1990). Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 149-168.
- Jagtap, P. (2015). Teacher role as facilitator in learning. *Scholarly research journal for humanity science and English language*, 3903-3905.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi)*.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık ve İş Do yumu Düzeylerine Etkisi*. . Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kızıllı, Ş. (2014). *Öğretmenlerin duygusal zekâları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.
- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi)*.
- Maşeroğlu, G. (2021). *Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları İle Okul İklimi Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Rize : Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü .
- Preble, B. and Gordon, R. (2011). *Transforming School Climate and Learning. Beyond Bullying and Compliance*. Corwin: Thousand Oaks.
- Sergiovanni, T. (1991). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Simbre, A. P. and Ancho, I. V. (2019). Examining school climate and teachers' organizational commitment. *International Conference on Educational*, 197-203.
- Sırıklığıl, R. (2020). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.
- Sivik, S. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile lider-üye etkileşimi ve motivasyonel dil kullanımı arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.
- Şimşek, H., ve Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Tabachnick, B. and Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

Taylor, E. and Tyler, J. (2012). The effect of evaluation on teacher performance. *American Economic Review*, 3628-3651.

Ulusoy, T. (2014). *Okullarda sergilenen dağıtımçı liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiler (Yüksek Lisans tezi)*.

Van Houtte, M. and Van Maele, D. (2011). The Black Box Revelation. In: Search for Conceptual Clarity Regarding Climate and Culture in School Effectiveness Research. *Oxford Review of Education*, 505–524.

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 278-296.

Yıldırım, Z. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi (Şanlıurfa örneği)*.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish studies-international periodical for the languages, literature and history of Turkish or Turkic*, 853-879.

Yurter, Y. (2016). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 445-458.

EXTENDED ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between teachers' school climate and their organizational commitment and performance with teachers' perceptions. 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.

As a data collection tool; In the study, the "Organizational Commitment Scale" developed by Allen and Meyer (1990) and adapted into Turkish by Karakuş (2008) was applied in order to measure the organizational commitment levels of teachers. The scale consists of 21 items. The scale has three sub-dimensions: "Emotional Commitment", "Continuance Dedication" and "Normative Commitment". 1-7. item "Emotional Devotion", 8-14. item "Continuance Commitment" and items 15-21 measure "Normative Commitment" levels. 5-point Likert type scaling was used in the scale. Items 4, 5, 15, 16, 18 in the organizational commitment scale are reverse items. The Kaiser-Meyer Olkin (KMO) coefficient was found to be .85 in the exploratory factor analysis performed to determine the construct validity of the organizational commitment scale. In this study, the Cronbach Alpha value of the scale was found to be .92 in the emotional commitment dimension, .93 in the continuance commitment dimension, .89 in the normative commitment dimension, and .85 for the whole scale.

In order to determine teachers' perceptions of the school climate, the "School Climate Scale" developed by Can and his friends (2018) was applied. The scale consists of 23 items. The scale has five sub-dimensions: "Democracy and Dedication to School", "Leadership and Interaction", "Success Factors", "Sincerity" and "Conflict". 1-6. article "Democracy and School Dedication", 7-12. item "Leadership and Interaction", 13-16. item "Success Factors", 17-19. article "Sincerity", 20-23. The item measures the dimensions of "Conflict". Each item in the school climate scale was grouped and scored as "1 = Never", "2 = Rarely", "3 = Sometimes", "4 = Often", "5 = Always". Reverse scoring was used for negative statements. Items 20, 21, 22, 23 in the school climate scale are reverse items. In the exploratory factor analysis performed to determine the construct validity of the scale, the Kaiser-Meyer Olkin (KMO) coefficient was found to be .92.

The other measurement tool was the Individual Job Performance Scale, which was developed by Linda Koopmans in 2014 and adapted into Turkish by Gözcü (2019). The Measuring Individual Work Performance Scale is based on its study to measure the importance of the employee in team and organizational performance,

which affects the productivity and competitiveness of enterprises. There are 7 questions to determine the perspectives of the participants towards the task performance and 12 questions to determine the perspectives of the participants towards the contextual performance. By comparing the mean, standard deviation values of the expressions related to organizational commitment, organizational climate and performance and their dimensions; teachers' organizational commitment, organizational climate and performance behaviors were found to be "above the average". As a result, based on the conclusion that organizational commitment and organizational climate have a positive effect on performance, as a result of the analysis, the stronger the organizational commitment and organizational climate, the higher the performance.

As a result of the analysis in which teachers' views on organizational commitment, organizational climate and performance were compared according to the gender variable; It has been seen that there is a significant difference between the sub-dimensions and the general dimension of the organizational commitment scale and this is in favor of women. Except for the leadership and interaction and success factor sub-dimensions of the organizational climate scale, it was observed that there was a significant difference in the other sub-dimensions and the overall score of the scale, and this was in favor of women. Except for the task performance of the performance scale, there was no significant difference. Task performance was also found to be in favor of women.

As a result of the analysis in which teachers' views on organizational commitment, organizational climate and performance were compared according to the variable of educational status; organizational commitment, organizational climate and performance scales and sub-dimensions did not differ according to their undergraduate or graduate degrees.

As can be seen in the table, as a result of the one-way analysis of variance (ANOVA) conducted to determine whether the arithmetic averages of organizational commitment, organizational climate and performance general scale differ significantly according to the age variable, the difference between the arithmetic averages of the age groups of the organizational commitment, organizational climate and performance general scales is statistically significant. was not found to be significant.

As a result of the one-way analysis of variance (ANOVA), which was conducted to determine whether the arithmetic averages of organizational commitment, organizational climate and performance general scales differ significantly according to the professional experience variable, the difference between the arithmetic averages of the professional experience groups of the organizational climate and performance general scales was not found statistically significant. However, the difference between the arithmetic averages of the professional experience groups of the organizational commitment general scale was statistically significant. In order to determine which groups the difference is between, as a result of the LSD test from posthoc analysis, it was found that teachers with 1-5 years of professional experience had higher dedication than teachers with 6-10 years of professional experience; It was also revealed that teachers with 11-15 years of experience have higher commitment than teachers with 16-20 years of professional experience.

As a result of the one-way analysis of variance (ANOVA), which was conducted to determine whether the arithmetic averages of organizational commitment, organizational climate and performance general scales differ significantly according to the marital status variable, the difference between the arithmetic means of the marital status groups of the organizational commitment, organizational climate and performance general scales was statistically significant. not found.

There is a significant and positive relationship between teachers' organizational commitment and organizational climate general scales. Again, there is a significant and positive relationship between organizational commitment and performance general scales. Finally, there is a significant and positive relationship between the general scales of performance and organizational climate. On the other hand, there are positive and significant relationships between the sub-dimensions of all three scales.

It was analyzed whether teachers' organizational commitment and organizational climate perceptions predict the general dimension of performance. Accordingly, success factors sub-dimension, which is one of the organizational climate sub-dimensions, predicts performance positively. On the other hand, emotional commitment sub-dimension, which is one of the organizational commitment sub-dimensions, positively predicts the performance.