

Öğretmenlerin Okul İklimi ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Metin Aral¹ Sakine İzgi² Keziban Özen³ Cem Özgür Aydın⁴ Şeyma Oğuz⁵ Nuray Uluçay Şenol⁶

Atıf/Reference: Aral, M., İzgi, S., Özen, K., Aydın, C.Ö., Oğuz, Ş. ve Şenol, N.U. (2023). Öğretmenlerin Okul İklimi ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 552-560.

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesini öğretmenlerin algısı ile belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacılar, ilişkisel tarama yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucuna göre; örgütsel iklim ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ortalamanın üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim düzeyi oldukça yüksektir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeğinde farklılık bulunmakta ve kadınlar lehinedir. Diğer bir ifade ile kadınların adanmışlıkları erkeklerden fazladır. Yine, örgütsel iklim ile örgütsel adanmışlık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Örgütsel iklim ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl grubun örgütsel adanmışlık algısı 6-10 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile örgütsel iklim arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizine göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının örgütsel iklim algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel adanmışlık boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel iklim algılarını % 52,6 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel adanmışlık, okul iklimi, öğretmen.

Examining the Relationship Between Teachers' School Climate and Organizational Commitment

Abstract

This study aimed to examine the relationship between teachers' school climate and organizational commitment through teachers' perceptions. The researchers used the relational screening method. According to the research results; Organizational climate and organizational commitment levels were above average. In this case, the level of organizational commitment and organizational climate perceived by the participants is quite high. According to teachers' perceptions, it was revealed that organizational climate perceptions did not differ

¹ Okul Müdürü; Kumburgaz Serdar Adıgüzel Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-3952-4385>; mtnaral1970@gmail.com;

² Okul Müdürü; Şile BİST Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0007-0765-9173>; sakineizgi@gmail.com;

³ Öğretmen; Barbaros Hayrettin İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0001-2408-5382>; egemenkeziban@gmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Barbaros Hayrettin İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-6213-398X>; cemaydiner@gmail.com;

⁵ Öğretmen; Dikili 80.Yıl Poyracık İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0004-3940-9732>; seymasolmaz35@gmail.com;

⁶ Okul Müdürü; Konyaaltı Halk Eğitim Merkezi, <https://orcid.org/0009-0003-9942-9666>; n.ulucay06@hotmail.com;

between men and women. However, there is a difference in the organizational commitment scale and it is in favor of women. In other words, women's dedication is greater than men. Again, there was no statistically significant difference between the organizational climate and organizational commitment scale and the arithmetic averages of the age groups. In addition, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of organizational commitment and organizational climate did not change depending on whether they were married or single. The difference between the organizational climate scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was not found to be statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the 11-15 years group was higher than the 6-10 years professional experience group. Again, in line with the opinions of the teachers, there was no difference in the organizational commitment and organizational climate scales according to their educational status. Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between the organizational commitment of the teachers in the study and the organizational climate. According to the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of organizational commitment significantly and positively predict their perceptions of organizational climate. In other words, a 100-unit increase in the organizational commitment dimension increases teachers' organizational climate perceptions by 52.6%.

Keywords: Organizational commitment, school climate, teacher.

1. Giriş

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 & Gordon, 2011).

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 & Mathur, 2007).

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 beklendiğinin farkında olmasıdır. Fiziksel özveri, işe fiziksel olarak bağlılığın bir göstergesidir (Akduman & Hatipoğlu, 2020).

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkiisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. 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. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	106	42.4
	Erkek	144	57.6
Yaş Grubu	20-30	37	14.8
	31-40	121	48.4
	41-50	80	32.0
	51-60	12	4.8
Medeni Durumu	Evli	181	72.4
	Bekar	69	27.6
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	68	27.2
	6-10 yıl arası	59	23.6
	11-15 yıl arası	46	18.4
	16-20 yıl arası	35	14.0
	20 yıl ve üzeri	42	16.8
Öğrenim Durumu	Lisans	165	66.0
	Lisansüstü	85	34.0
	Toplam	257	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,6’sının erkek olduğu; % 48,4’ünün 31-40 yaş arası olduğu; % 72,4’ünün evli olduğu; % 27,2’sinin 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve %66.0’sının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

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. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 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 yapı geçerliğini belirlemek için yapılan açımlayıcı faktör analizinde Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı .92 çıkmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Örgütsel adanmışlık ölçeği	250	1.43	5.00	3.3676	.68229	-.101	.154	-.008	.307
Örgütsel iklim ölçeği	250	1.61	5.00	3.7541	.67408	-.490	.154	.200	.307

p < .05

Örgütsel adanmışlık ile örgütsel iklim ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. 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 etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda Örgütsel adanmışlık ile örgütsel iklim ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca örgütsel iklim ölçeği aritmetik ortalaması 3,75±0,67 ortalamasının üstünde ve örgütsel adanmışlık ölçeği aritmetik ortalaması 3,36±0,68 ile ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Örgüt İkliminin Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Kadın	106	3.5359	.69038	3.418	248	.001*
	Erkek	144	3.2437	.65128			
Örgütsel iklim ölçeği	Kadın	106	3.8491	.67263	248	.056	248
	Erkek	144	3.6842	.66887			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeğinde farklılık bulunmakta ve kadınlar lehinedir. Diğer bir ifade ile kadınların adanmışlıkları erkeklerden fazladır.

Araştırmada kullanılan Örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Örgüt İkliminin Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Örgütsel adanmışlık ölçeği	20-30	37	3.4517	.58726	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.224 112.691 115.915	3 246 249	1.075 .458	2.346	.073	
	31-40	121	3.3554	.66383							
	41-50	80	3.2810	.74154							
	51-60	12	3.8095	.59959							
	Total	250	3.3676	.68229							
Örgütsel iklim ölçeği	20-30	37	3.6569	.60721	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.931 110.212 113.143	3 246 249	.977 .448	2.180	.091	
	31-40	121	3.7111	.70799							
	41-50	80	3.8000	.64055							
	51-60	12	4.1812	.63056							
	Total	250	3.7541	.67408							

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel iklim ile örgütsel adanmışlık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Örgüt İkliminin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Evli	181	3.3260	.69526	-1.568	248	.118
	Bekar	69	3.4769	.63901			
Örgütsel iklim ölçeği	Evli	181	3.7334	.65202	-.787	248	.432
	Bekar	69	3.8084	.73101			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda

örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Örgüt İkliminin Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	1-5 yıl arası	68	3.5245	.59045	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.830 110.085 115.915	4 245 249	1.457 .449	3.244	.013*
	6-10 yıl arası	59	3.2333	.61991						
	11-15 yıl arası	46	3.5031	.76893						
	16-20 yıl arası	35	3.1143	.80193						
	20 yıl ve üzeri	42	3.3651	.62405						
Total	250	3.3676	.68229						3>2	
Örgütsel iklim ölçeği	1-5 yıl arası	68	3.7116	.64863	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.550 110.593 113.143	4 245 249	.637 .451	1.412	.230
	6-10 yıl arası	59	3.6168	.79371						
	11-15 yıl arası	46	3.8998	.65956						
	16-20 yıl arası	35	3.7702	.49332						
	20 yıl ve üzeri	42	3.8427	.66286						
Total	250	3.7541	.67408							

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel iklim ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,245); ,013). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 11-15 yıl grubun örgütsel adanmışlık algısı 6-10 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeği ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Örgüt İkliminin Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Lisans	165	3.3919	.70365	.784	248	.434
	Lisansüstü	85	3.3204	.64020			
Örgütsel iklim ölçeği	Lisans	165	3.7607	.68126	.217	248	.828
	Lisansüstü	85	3.7412	.66373			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre Örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Örgütsel adanmışlık ölçeği	250	3.3676	.68229	1	.532**
2 Örgütsel iklim ölçeği	250	3.7541	.67408		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile örgütsel iklim arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .532; p: 0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının örgütsel iklim algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Örgütsel İklim Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.983		10.868	.000					
Örgütsel adanmışlık Ölçeği	.526	.532	9.902	.000	1.000	.532 ^a	.283	.280	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık algılarının örgütsel iklim algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .532; R²= .283; Uyarlanmış R²= .280) F(1,248)= 98,040; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, örgütsel adanmışlık algılarındaki değişimin, öğretmenlerin örgütsel iklim algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık [t= 9,902; p= .000 (p<0.01)] algılarının örgütsel iklim algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel adanmışlık boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel iklim algılarını % 52,6 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,6'sının erkek olduğu; % 48,4'ünün 31-40 yaş arası olduğu; % 72,4'ünün evli olduğu; % 27,2'sinin 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve %66.0'sının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel iklim ve örgütsel adanmışlık düzeyleri ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel iklim algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeğinde farklılık bulunmakta ve kadınlar lehinedir. Diğer bir ifade ile kadınların adanmışlıkları erkeklerden fazladır. Yine, örgütsel iklim ile örgütsel adanmışlık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Örgütsel iklim ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl grubun örgütsel adanmışlık algısı 6-10 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve örgütsel iklim ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile örgütsel iklim arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizine göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının örgütsel iklim algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel adanmışlık boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin örgütsel iklim algılarını % 52,6 artırmaktadır.

Doğan (2015), Mamaç (2019) ve Sırıkgil (2020) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin "orta" düzeyde olduğunu saptamışlardır. Araştırma sonuçları bu yönüyle Doğan (2015), Mamaç (2019) ve Sırıkgil'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.

Resmi ilkökul, 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.

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 arttıracığı 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.

Kaynakça

- Akduman, G., & Hatipoğlu, Z. (2020). e impact of perceived organizational support on organizational depression and organizational dedication. *Journal of Research in Business*, 96-126.
- Aydın, S. (2019). *Öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim süreçlerini kullanma becerilerinin okul iklimine etkisi (Kocaeli ili örneği) (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 1797-1811.
- 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.
- Dernowska, U. (2014). Global Education at School – from Cultural to Global Com petence: Teacher’s Role and Tasks. *Studies in Global Ethics and Global Education*, 28–42.
- Doğan, Ü. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlar arasındaki ilişki*.
- Gill, A. S., & Mathur, N. (2007). Improving employee dedication and pro-social behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Managemen*, 328-334.
- 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.
- 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.
- 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., & Gordon, R. (2011). *Transforming School Climate and Learning. Beyond Bullying and Compliance*. Corwin: Thousand Oaks.
- Simbre, A. P., & 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)*.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 278-296.
- 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

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the relationship between teachers' school climate and organizational commitment. 57.6% of the teachers participating in the research were male; 48.4% are between the ages of 31-40; 72.4% were married; It was determined that 27.2% had 1-5 years of professional experience and 66.0% had a bachelor's degree. Additionally, organizational climate and organizational commitment levels were above average. In this case, the level of organizational commitment and organizational climate perceived by the participants is quite high.

According to teachers' perceptions, it was revealed that organizational climate perceptions did not differ between men and women. However, there is a difference in the organizational commitment scale and it is in favor of women. In other words, women's dedication is greater than men. Again, there was no statistically significant difference between the organizational climate and organizational commitment scale and the arithmetic averages of the age groups. In addition, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of organizational commitment and organizational climate did not change depending on whether they were married or single.

The difference between the organizational climate scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was not found to be statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the 11-15 years group was higher than the 6-10 years professional experience group. Again, in line with the opinions of the teachers, there was no difference in the organizational commitment and organizational climate scales according to their educational status. Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between the organizational commitment of the teachers in the study and the organizational climate. According to the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of organizational commitment significantly and positively predict their perceptions of organizational climate. In other words, a 100-unit increase in the organizational commitment dimension increases teachers' organizational climate perceptions by 52.6%.

In their studies, Doğan (2015), Mamaç (2019) and Sırıklığıl (2020) found that teachers' organizational commitment levels were at a "medium" level. In this respect, the research results are parallel to the research results of Doğan (2015), Mamaç (2019) and Sırıklığıl (2020). Unlike other institutions and organizational structures, educational institutions have the function of providing a versatile education for individuals. Carrying out education and training activities brings with it a challenging process. In this respect, it is seen as a possible

situation that the organizational commitment of teachers working in educational institutions is at the "medium" level.

When the school climate perception levels of teachers working in public primary, secondary and high school education institutions were examined, it was found that the school climate sub-dimensions of democracy and school dedication, leadership and interaction, success factors, sincerity, conflict and total school climate averages were at a "medium" level (Maşeroğlu, 2021).). According to this result, it can be said that teachers behave democratically towards their students, embrace their schools, work in harmony with each other, discuss problems openly, undertake to take responsibility for school-related issues and work in harmony with the school administration. The studies of Yurter (2016), Aydın (2019) and Alpay (2019) are parallel to the results of the current study.

The relationship between the organizational commitment and school climate levels of the teachers participating in the research was examined using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient technique. As a result of the review; A moderate, linear, positive and statistically significant relationship was found between organizational commitment and its sub-dimensions, emotional commitment, normative commitment and school climate. A low level, linear, positive and statistically significant relationship was found between the attendance commitment sub-dimension and school climate. In his study, Yüceler (2009) found that there was a positive and high level relationship between school climate and emotional commitment, a positive and medium level relationship between school climate and continuity commitment, and a positive and low level relationship between school climate and normative commitment. Gürkan (2006) and Simbre and Ancho (2019) found a positive relationship between organizational climate and organizational commitment in their research. According to this; It was determined that as teachers' organizational commitment increases, their school climate perception levels will also increase. It is expected that the positive organizational commitment revealed in the research will also increase the school climate. Achieving the educational goals of the school can be achieved by integrating teachers with their schools and increasing their level of organizational commitment. The positive atmosphere created by teachers devoted to their schools will result in the existence of a strong school climate.