

Received/Geliş

: 2024 January/Ocak

Accepted/Kabul

: 2024 February/Şubat

Published/Yayın

: 2024 March/Mart

## Öğretmenlerin Algıladığı Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi

Yusuf Yılmaz<sup>1</sup>Elmas Burcu Karataş<sup>2</sup>Hüseyin Salık<sup>3</sup>İsmet Gürsoy<sup>4</sup>Gülcihan Gürlek<sup>5</sup>

**Atıf/Reference:** Yılmaz, Y., Karataş, E.B., Salık, H., Gürsoy, İ. ve Gürlek, G. (2024). Öğretmenlerin Algıladığı Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 109-117.

### Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisinin olup olmamasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü algı düzeylerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonucuna göre 36-45 yaş arası grubun örgütsel bağlılık algısı 46 ve üstü gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Ayrıca, örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonucuna göre 11-15 yıl arası mesleki deneyim sahibi grubun örgütsel bağlılık algısı 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim sahibi gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiki olarak herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Son olarak öğretmenlerin örgüt kültürü alt boyut algıları örgütsel bağlılık algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Buna göre öğretmenlerin örgüt kültürünün takım çalışması ve çatışma alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 11,3 azaltmaktadır. Yine örgüt kültürünün okul iklimi ve moral alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 16,6 azaltmaktadır. Son olarak öğretmenlerin örgüt kültürünün toplantılar alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 13,3 artırmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, öğretmen.

## Examining the Effect of Teachers' Perceived Organizational Culture on Organizational Commitment

### Abstract

It was aimed to examine the absence of Relational screening model was used in the research. According to the results of the research, organizational commitment and organizational culture perception levels were above average. As a result of the analysis; According to the teachers' perceptions, it was revealed that the perceptions of organizational culture and organizational commitment did not differ between men and women. The difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of organizational

<sup>1</sup> DEÜ Dr Öğrencisi; İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0006-2553-4828>; yusufyilmaz.dr@gmail.com;

<sup>2</sup> Müdür Yardımcısı; İzmir Kız AİHL Fen ve Sosyal Bilimler Okulu, <https://orcid.org/0009-0002-1828-9637>; ebk@gmail.com;

<sup>3</sup> Okul Müdürü; Manisa Salihli Durasıllı Mimar Sinan Ortaokulu, <https://orcid.org/0000-0002-1672-1190>; h.salik@gmail.com;

<sup>4</sup> Müdür Yardımcısı; İzmir N.E. AİHL Fen ve Sosyal Bilimler Okulu, <https://orcid.org/0009-0006-6133-3898>; i.gursoy@gmail.com;

<sup>5</sup> Uzman Öğretmen; İzmir N.E. AİHL Fen ve Sosyal Bilimler Okulu, <https://orcid.org/0009-0000-7302-7368>; ggulek@gmail.com;

commitment in the group between the ages of 36-45 was higher than the group aged 46 and over. There was no statistical difference between the organizational culture scale and the arithmetic averages of the age groups. Additionally, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of organizational commitment of the group with 11-15 years of professional experience was higher than the group with 6-10 years of professional experience and 21 years and more of professional experience. There was no statistical difference between the organizational culture scale and the arithmetic averages of the professional experience groups. According to teachers' perceptions, it was revealed that their perceptions of organizational culture and organizational commitment did not change according to undergraduate and graduate degrees. On the other hand, there is no statistical relationship between teachers' organizational culture and their perceptions of organizational commitment. Finally, teachers' perceptions of the organizational culture sub-dimension significantly predict their perceptions of organizational commitment. Accordingly, a 100-unit increase in the teamwork and conflict sub-dimensions of teachers' organizational culture reduces their perception of general organizational commitment by 11.3%. Again, a 100-unit increase in the school climate and morale sub-dimensions of organizational culture reduces perceptions of general organizational commitment by 16.6%. Finally, a 100-unit increase in the meetings sub-dimension of teachers' organizational culture increases their perception of general organizational commitment by 13.3%.

**Keywords:** Organizational commitment, organizational culture, teacher..

## 1. Giriş

Kültür, dünyadaki farklı grupları anlamaya çalıştıkları için uzun süredir birçok yazar ve antropologun çalışmalarının odak noktası olmuştur. Ancak son zamanlarda organizasyon kültürü, insanların davranışları ve firmaların performansları arasında bir bağlantı buldular (Warrick, 2017). Örgüt kültürü normlar aracılığıyla gelişir ve normlar davranışın temel belirleyicisidir (Hogan & Coote, 2014). Örgüt kültürü, bir firma çalışanlarının ortak algılarını belirler, belirtir ve davranışlarını etkiler (Ahmady, Nikooravesh, & Mehrpour, 2016). Ayrıca herhangi bir organizasyonun başarısı için bunun çok önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Örgütsel başarıya ulaşmanın tek unsuru örgüt kültürü olmasa da, bir kültürün geliştirilmesi bu faktörlerin önüne geçmektedir (Arditi, Nayak, & Damci, 2017).

Örgütsel bağlılık, çalışanı belirli amaçlarla ilgili bir eylem planına bağlayan bir güçtür. Sonuç olarak, kendini adanmış çalışanlar daha çalışkan ve daha aktif hale gelir; bu nedenle kendini adanmış çalışanlara sahip organizasyonlar daha etkilidir (Meyer & Herscovitch, 2001). Çoğu kişi bu kavramı bir organizasyondaki bireysel çıkarımların ve tanımlamaların güçlü yönleri olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, firma ve çalışanın çalışma ilişkisini sürdürmede çıkarları olduğunda elde edilir (Tharikh, Ying, & Saad, 2016). Bu nedenle bu araştırma, Türkiye'deki eğitim kurumlarında örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa ilişkin literatür oldukça geniştir. Huey Yiing ve Zaman Bin Ahmad (2009), Malezya'da örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgüt kültürünün düzenleyici rolünü incelemiştir. Al-Sada, Al-Esmael ve Faisal (2017) Katar'da örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Silverthorne (2004) Tayvan'da örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. Pek çok çalışma geniş anlamda kültüre (ulusal kültür) ve bunun örgütsel bağlılıkla ilişkisine odaklanmıştır. Kwantes (2009) Amerika Birleşik Devletleri ve Hindistan'da kültür ve örgütsel bağlılık üzerine çalışmıştır. Abdul Rashid, Sambasivan ve Johari (2003), Malezya şirketlerinde örgütsel bağlılık ve örgüt kültürünün performans üzerindeki etkisini araştırmıştır. Ayrıca örgüt kültürü alanında yapılan çalışmaların çoğu örgüt kültürünü destekleyici, yenilikçi ve bürokratik bir kültür olarak ölçmektedir.

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre örgüt kültürünün örgütsel bağlılığına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel 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	298	69,5
	Erkek	131	30,5
Yaş Grubu	21-25 yaş	4	,9
	26-30 yaş	38	8,9
	31-35 yaş	76	17,7
	36- 45 yaş	190	44,3
	46 ve üzeri	121	28,2
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl	23	5,4
	6-10 yıl	71	16,6
	11-15 yıl	82	19,1
	16-20 yıl	93	21,7
	21 yıl ve üzeri	160	37,3
Öğrenim Durumu	Lisans	363	84,6
	Lisansüstü	66	15,4
Toplam		429	100,0

p &lt; .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 69,5'inin kadın olduğu; % 44,3'ünün 36-45 yaş arası olduğu; % 37,3'ünün 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu ve % 84,6'sının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak Öztürk'ün (2015) Türkçeye uyarladığı örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Toplamda 31 maddeden oluşan ölçekte takım çalışması ve çatışma, Örgüt kültürü ve moral, bilgi akışı, katılım, denetim ve toplantılar alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgüt Kültürü ölçeği Cronbach Alfa genel güvenilirliği  $\alpha = .96$  olarak bulunmuştur. Diğer ölçme aracı ise 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, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık şeklindedir. Ölçeğin genel güvenilirliği için cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak saptanmıştır. "Örgüt Kültürü" ve "Örgütsel Bağlılık" ölçme araçları beşli Likert tipi şeklinde ölçeklenmiştir. 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
Örgüt Kültürü Genel	429	1,48	4,97	3,5504	,67215	-,641	,118	,526	,235
Örgütsel Bağlılık Genel	429	2,00	5,00	3,1694	,43393	,766	,118	1,050	,235

p &lt; .05

Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık 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 Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeği aritmetik ortalaması  $3,16 \pm 0,43$  ve örgüt kültürü ölçeği aritmetik ortalaması  $3,55 \pm 0,67$  ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

### 3. Bulgular

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

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Örgüt kültürü ile Örgütsel Bağlılık Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt Kültürü	Kadın	298	3,5377	,64641	-,592	427	,554
	Erkek	131	3,5794	,72908			
Örgütsel Bağlılık	Kadın	298	3,1785	,46542	,731	322,464	,465
	Erkek	131	3,1486	,35272			

p &lt; .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Örgüt Genel	Kültürü	21-25 yaş	4	3,2581	,00000	Gruplar arası Grup içi Toplam	1,118 192,244 193,362	4 424 428	,279 ,453	,616	,651
		26-30 yaş	38	3,4669	,71050						
		31-35 yaş	76	3,6265	,68578						
		36- 45 yaş	190	3,5343	,73608						
		46 ve üzeri	121	3,5638	,54690						
		Total	429	3,5504	,67215						
Örgütsel Bağlılık Genel		21-25 yaş	4	3,3333	,00000	Gruplar arası Grup içi Toplam	2,939 77,650 80,589	4 424 428	,735 ,183	4,012	,003*
		26-30 yaş	38	3,0579	,36422						
		31-35 yaş	76	3,1570	,35954						
		36- 45 yaş	190	3,2523	,49100						
		46 ve üzeri	121	3,0766	,38168						
		Total	429	3,1694	,43393						

p &lt; .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Örgütsel bağlılık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,424); ,003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 36-45 yaş arası grubun örgütsel bağlılık algısı 46 ve üstü gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

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

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları						
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Örgüt Genel	Kültürü	1-5 yıl	23	3,4881	,56490	Gruplar arası Grup içi Toplam	1,033 192,330 193,362	4 424 428	,258 ,454	,569	,685
		6-10 yıl	71	3,5143	,66233						
		11-15 yıl	82	3,4937	,82084						
		16-20 yıl	93	3,5401	,75358						
		21 yıl ve üzeri	160	3,6105	,54818						
		Total	429	3,5504	,67215						
Örgütsel Bağlılık Genel		1-5 yıl	23	3,2058	,36455	Gruplar arası Grup içi Toplam	3,380 77,209 80,589	4 424 428	,845 ,182	4,640	,001
		6-10 yıl	71	3,0742	,30291						
		11-15 yıl	82	3,3276	,55641						
		16-20 yıl	93	3,1971	,44957						
		21 yıl ve üzeri	160	3,1092	,39006						
		Total	429	3,1694	,43393						

p &lt; .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,424);

.001). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 11-15 yıl arası mesleki deneyim sahibi grubun örgütsel bağlılık algısı 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim sahibi gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçeği ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Örgüt kültürü ile Örgütsel Bağlılık Algılarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgüt Kültürü Genel	Lisans	363	3,5673	,65018	1,077	82,174	,285
	Lisansüstü	66	3,4575	,78111			
Örgütsel Bağlılık Genel	Lisans	363	3,1633	,43881	-,684	427	,494
	Lisansüstü	66	3,2030	,40752			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların eğitim durumlarına göre öğretmenlerin örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

**Tablo 7.** Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Örgüt kültürü ölçeği	429	3,5504	,67215	1	-.076
2 Örgütsel bağlılık ölçeği	429	3,1694	,43393		1

\*\*p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutları arasında istatistiki olarak herhangi bir ilişki bulunmamaktadır (r: -.076; p: 0,01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgüt kültürü alt boyut algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Örgüt Kültürü alt Boyutları Algılarının Örgütsel Genel Bağlılık Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	3,274		26,148	,000					
Takım Çalışması ve Çatışma	-,113	-,178	-2,957	,003*	1,630				
Okul İklimi ve Moral	-,166	-,350	-3,503	,001*	4,481				
Bilgi Akışı	,045	,076	,957	,339	2,868	,244 <sup>a</sup>	,060	,046	.000 <sup>b</sup>
Katılım	,010	,020	,213	,831	3,858				
Denetim	,047	,082	,759	,448	5,234				
Toplantılar	,133	,237	2,784	,006*	3,243				

p < .05

Öğretmenlerin örgüt kültürü alt boyut algıları örgütsel bağlılık algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .244; R<sup>2</sup>= .060; Uyarlanmış R<sup>2</sup>= .046) F(6,422)= 4,467; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgüt kültürü alt boyut algılarındaki değişimin, örgütsel bağlılık genel algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgüt kültürünün Takım Çalışması ve Çatışma alt boyutu [ $t = -2,957$ ;  $p = .003$  ( $p < 0.01$ )] algılarının örgütsel bağlılık algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgüt kültürünün Takım Çalışması ve Çatışma alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 11,3 azaltmaktadır.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgüt kültürünün Okul İklimi ve Moral alt boyutu [ $t = -3,503$ ;  $p = .001$  ( $p < 0.01$ )] algılarının örgütsel bağlılık algılarını anlamlı bir şekilde negatif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgüt kültürünün Okul İklimi ve Moral alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 16,6 azaltmaktadır.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgüt kültürünün Toplantılar alt boyutu [ $t = 2,784$ ;  $p = .006$  ( $p < 0.01$ )] algılarının örgütsel bağlılık algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgüt kültürünün Toplantılar alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 13,3 artırmaktadır.

#### **4. Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 69,5'inin kadın olduğu; % 44,3'ünün 36-45 yaş arası olduğu; % 37,3'ünün 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu ve % 84,6'sının lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeği aritmetik ortalaması  $3,16 \pm 0,43$  ve örgüt kültürü ölçeği aritmetik ortalaması  $3,55 \pm 0,67$  ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Benzer bir bulgu da Türkkan'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.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonucuna göre 36-45 yaş arası grubun örgütsel bağlılık algısı 46 ve üstü gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Benzer sonuçlar Akyol ve arkadaşlarının (2013) araştırmalarında çıkmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonucuna göre 11-15 yıl arası mesleki deneyim sahibi grubun örgütsel bağlılık algısı 6-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki deneyim sahibi gruptan daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Örgüt kültürü ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. 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 algılarına göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık algılarının lisans ve lisansüstüne göre değişmediği ortaya 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.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık genel boyutları arasında istatistiki olarak herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. 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).

Öğretmenlerin örgüt kültürü alt boyut algıları örgütsel bağlılık algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. öğretmenlerin örgüt kültürünün Takım Çalışması ve Çatışma alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 11,3 azaltmaktadır öğretmenlerin örgüt kültürünün Okul İklimi ve Moral alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 16,6 azaltmaktadır. öğretmenlerin örgüt kültürünün Toplantılar alt boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel genel bağlılık algılarını % 13,3 artırmaktadır.

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).

### Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

### Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynakça

- Ahmady, G. A., Nikooravesh, A., & Mehrpour, M. (2016). Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 387-395.
- 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.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 163-188.
- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). Effect of organizational culture on delay in construction. *International Journal of Project Management*, 136-147.
- Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Dergisi*, 44(511), 55-74.
- 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.
- 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.
- Ergün, H., & Çelik, K. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34(1), 113-121.
- Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 1609-1621.
- Huey Yiing, L., & Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the . *Leadership & Organization Development Journal*, 53-86.
- İpek, C. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(3), 399-434.
- Karaduman, P. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Algılanan Liderlik Tarzları Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

- Korkut, A. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri,*”  
*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kwantes, C. T. (2009). Culture, job satisfaction and organizational commitment in India and the United States.  
*Journal of Indian Business Research*, 196-212.
- 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.
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource  
Management Review*, 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 Alguları: Nevşehir  
Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.* Kırşehir: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., & Saad, Z. M. (2016). Managing job attitudes: the roles of job satisfaction and  
organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*,  
604-611.
- Türkkan, E. (2017). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin İncelenmesi: İstanbul Ticaret  
Üniversitesi Personeli Örneği,*” *Yayınlanmamış 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*, 395-404.

#### EXTENDED ABSTRACT

Culture has long been the focus of the work of many writers and anthropologists as they seek to understand different groups around the world. However, recently they found a connection between organizational culture, people's behavior, and firms' performance (Warrick, 2017). Organizational culture develops through norms, and norms are the main determinant of behavior (Hogan & Coote, 2014). Organizational culture determines and indicates the collective perceptions of a company's employees and influences their behavior (Ahmady, Nikooravesh, & Mehrpour, 2016). This is also considered to be a very important factor for the success of any organization. Although organizational culture is not the only element of achieving organizational success, developing a culture prevents these factors (Arditi, Nayak, & Damci, 2017).



Organizational commitment is a force that binds the employee to a plan of action regarding certain goals. As a result, committed employees become harder-working and more active; therefore, organizations with committed employees are more effective (Meyer & Herscovitch, 2001). Many people define this concept as the strengths of individual inferences and identifications in an organization. Organizational commitment is achieved when the firm and the employee have an interest in maintaining the working relationship (Tharikh, Ying, & Saad, 2016). Therefore, this research was conducted to examine the relationship between organizational culture and organizational commitment in educational institutions in Turkey.

This research aims to examine the effect of organizational culture on organizational commitment, according to teachers' opinions. 69.5% of the teachers participating in the research were women; 44.3% are between the ages of 36-45; It was determined that 37.3% had 21 years or more of professional experience and 84.6% had a bachelor's degree. In addition, it is seen that the organizational commitment scale arithmetic mean is  $3.16 \pm 0.43$  and the organizational culture scale arithmetic mean is  $3.55 \pm 0.67$ , above the average.

As a result of the analysis; According to the teachers' perceptions, it was revealed that the perceptions of organizational culture and organizational commitment did not differ between men and women. A similar finding emerged in Türkkan's (2017) study that teachers' perceptions of organizational culture and organizational commitment did not differ according to gender. Similar results were obtained in Dalgıç (2019), Çınar (2018), İpek (2012), Korkut (2008) and Taşdemir's (2019).

The difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of organizational commitment in the group between the ages of 36-45 was higher than the group aged 46 and over. There was no statistical difference between the organizational culture scale and the arithmetic averages of the age groups. Similar results were obtained in Akyol et al.'s (2013) research.

The difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. According to this result, it was concluded that the perception of organizational commitment of the group with 11-15 years of professional experience was higher than the group with 6-10 years of professional experience and 21 years and more of professional experience. There was no statistical difference between the organizational culture scale and the arithmetic averages of the professional experience groups. A similar result was found to be a significant difference as a result of the analysis of a study investigating the relationship between the organizational commitment levels of physical education teachers according to their professional seniority (Demirsoy, 2009).

According to teachers' perceptions, it was revealed that their perceptions of organizational culture and organizational commitment did not change according to undergraduate and graduate degrees. It was observed that teachers' perceptions of organizational culture and organizational commitment did not differ in any sub-dimension in terms of the educational background variable. Similar results were obtained in the studies of Ruçlar (2013), Karaduman (2014) and Uğraşoğlu and Çağanağa (2017).

There is no statistical relationship between the organizational culture of the teachers within the scope of the research and the general dimensions of organizational commitment. There are many studies that investigate the relationship between organizational culture and organizational commitment and show that there is a positive relationship between organizational culture and organizational commitment (Acar, 2012; Brewer & Clippard, 2002). In a study conducted on 385 Korean police officers, it was found that officers who adhere to group culture are more committed to their organizations (Shim, Jo, & Hoover, 2015).

Teachers' organizational culture sub-dimension perceptions significantly predict their organizational commitment perceptions. A 100-unit increase in the Teamwork and Conflict sub-dimensions of teachers' organizational culture reduces their perception of general organizational commitment by 11.3%. A 100-unit increase in the School Climate and Morale sub-dimensions of teachers' organizational culture reduces their perception of general organizational commitment by 16.6%. A 100-unit increase in the Meetings sub-dimension of teachers' organizational culture increases their perception of general organizational commitment by 13.3%.

Employees with high levels of organizational commitment perform better than those with low levels of organizational commitment (Boylu & Güçer, 2007)). Terzi (2000) suggests that a strong and high organizational culture increases the motivation levels of employees. In this context, it would be correct to say that teachers' organizational culture and organizational commitment behaviors affect each other. Similarly, an Indian software company was examined and a similar result was emphasized (Mathew & Ogbonna, 2009).