

Received/Geliş

: 2024 January/Ocak

Accepted/Kabul

: 2024 February/Şubat

Published/Yayın

: 2024 March/Mart

Okul İkliminin Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Muzaffer Ülger¹ Seniha Demir Dolu² Güven Bağcı³ Çetin Gül⁴ Ayşe Öztürk⁵
Zafer Yeşiltaş⁶ Senem Çalışır⁷ İpek Ayça Özdönmez⁸ Veysel Duman⁹

Atıf/Reference: Ülger, M., Demir Dolu, S., Bağcı, G., Gül, Ç., Öztürk, A., Yeşiltaş, Z., Çalışır, S., Özdönmez, İ.A. ve Duman, V. (2024). Okul İkliminin Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 118-127.

Özet

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel adanmışlık ile okul iklimi algı düzeylerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Cinsiyetlerine göre incelemede; erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları erkek öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları erkek öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Medeni duruma göre incelemede; okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının medeni durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan örgütsel adanmışlık ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin adanmışlık algıları 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahip gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Okul iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Yine, öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının öğrenim durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlık genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel adanmışlık algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel adanmışlık algılarını % 53,6 artırdığı bulunmuştur.

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

Examining the Effect of School Climate on Teachers' Organizational Commitment

Abstract

This research aimed to examine the effect of school climate on teachers' organizational commitment, according to teachers' opinions. Relational screening model was used in the research. According to the results of

¹ Öğretmen; Malatya Battalgazi Gazi İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0002-3439-1092>; muzafferulger@gmail.com;

² Okul Müdürü; <https://orcid.org/0009-0005-4049-5778>; senihadolu5252@gmail.com;

³ Şube Müdürü; Konak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0005-4478-3697>; gbagci76@hotmail.com;

⁴ Okul Müdürü; T. Emlak Bankası Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0001-9364-8951>; cetin.sam29@gmail.com;

⁵ Müdür Yardımcısı; Merkez Emlak Kredi İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-2954-709X>; aysegucunozturk@gmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; Helvacalı Şehit Samet Keleş İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-4941-1089>; zfrslyts@hotmail.com;

⁷ Öğretmen; Buca Devlet Malzeme Ofisi ÇPAL, <https://orcid.org/0009-0006-0843-7436>; senemaltin@hotmail.com;

⁸ Okul Müdürü; Kestelli Şerife Eczacıbaşı Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-1376-4018>; ipekaycaozdonmez@gmail.com;

⁹ Okul Müdürü; Karsu İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0003-1797-0409>; veyselduman@gmail.com;

the research, organizational commitment and school climate perception levels were above average. In the analysis according to their gender; Male teachers' school climate perceptions were higher than female teachers'. In addition, female teachers' perceptions of organizational commitment were higher than male teachers'. Accordingly, male teachers' school climate perceptions were higher than female teachers'. Additionally, female teachers' perceptions of organizational commitment were higher than male teachers'. In the examination according to marital status; It was revealed that school climate and organizational commitment perceptions did not vary according to marital status. On the other hand, the difference between the arithmetic averages of organizational commitment and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the dedication perceptions of teachers with 1-5 years of professional experience were higher than those of the groups with 6-10 years of professional experience and 16-20 years of professional experience. There was no statistical difference between the school climate scale and the arithmetic averages of the professional experience groups. Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that school climate and organizational commitment perceptions did not change according to their educational status. Finally, there was a significant, moderate and positive relationship between the school climate and general dimensions of organizational commitment of the teachers in the study. It was concluded that teachers' perceptions of school climate significantly predicted their perceptions of organizational commitment. Accordingly, it was found that a 100-unit increase in teachers' school climate dimension increased their perception of organizational commitment by 53.6%.

Keywords: Organizational commitment, school climate, teacher, attitude.

1. Giriş

Okul başarısı büyük ölçüde öğretmenlerin profesyonelliğine ve bağlılığına bağlıdır. Motivasyona sahip ve kendini adanmış öğretmenler okul faaliyetlerine daha etkili bir şekilde katılırlar ve sonuç olarak işlerinde daha iyi performans gösterirler çünkü çabalarını kurumsal hedeflere ulaşmak için kullanmaya isteklidirler. Öğretmenlerin bağlılığı, herhangi bir eğitim kurumunun ilerlemesi için önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir ve öğretmen performansının önemli bir yordayıcısı (Dee, Henkin ve Singleton, 2006). Benzer şekilde öğretmenlerin bağlılığı da okulun etkililiğine katkıda bulunan önemli bir unsurdur. Okul etkililiği, öğrencilerin akademik başarısını ve kişilik gelişiminin yanı sıra öğretmenlerin eğitim ortamındaki mesleki gelişimini de içermektedir. Riehl ve Sipple'a (1996) göre öğretmenlerin bağlılığı, okulun etkililiği ile pozitif yönde ilişkilidir ve öğrencilerin istenen okul sonuçlarına ulaşmaları için akademik ilerlemeleri için gerekli olduğuna inanılmaktadır.

Herhangi bir organizasyonun en önemli özelliklerinden biri iklimidir. Örgütsel iklim, memnuniyet, etkililik ve son olarak örgütsel bağlılık gibi davranışlara yol açan motivasyonu artırır. Öğretmenler okullarına bağlı olduklarında motive olurlar ve çalışmaya istekli olurlar. İstenilen bir çalışma ortamının geliştirilmesi, iş tatminini ve bağlılığı teşvik eder (Afalobi, 2005). Olumlu okul iklimi aynı zamanda öğretmenlerin, öğrencilerin akademik başarısını etkili bir şekilde etkileyebileceklerine dair algısıyla ve öğretmenlerin okulda kalma istekliliğiyle bağlantılıdır. Olumlu bir okul ikliminin sonucu, öğretmen tutmanının artmasıyla görülebilir. Öğretmenlerin iş sorumluluklarını yerine getirme tutkusunu sürdürebilmeleri için mesleğe olan bağlılıklarını sürdürmeleri gerekmektedir. Day ayrıca meslektaş liderliğinin, öğrenci davranışının, ebeveyn taleplerinin ve eğitim politikalarının öğretmenlerin bağlılığını artırabilecek veya azaltabilecek unsurlar olduğunu eklemektedir (Day, 2004). Ayrıca araştırmacılar öğretmenlerin bağlılıklarının müdürün liderliğinden etkilendiğini iddia etmektedir (Cerit, 2010). Smart (2003) liderlik davranışının okul etkililiğiyle güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, olumlu örgütsel iklimin geliştirilmesine katkıda bulunan etkili liderlik davranışı, öğretmenlerin bağlılığını artırmak için çok önemlidir ve bir örgütün hedeflerine etkili bir şekilde ulaşmasına yardımcı olur.

Örgütsel iklim, öğretmenlerin bağlılığını artırmaya katkıda bulunan, akademik performansın ve okulun genel etkililiğinin artmasına neden olan önemli bir unsurdur. Bu nedenle, olumlu ve gelişmiş bir öğretmen bağlılığını kolaylaştırmak için öğretmenlerin okul iklimi hakkındaki algılarını dikkate almak hayati önem taşımaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerine 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	174	40.3
	Erkek	258	59.7
Yaş Grubu	20-30	58	13.4
	31-40	206	47.7
	41-50	146	33.8
	51-60	22	5.1
Medeni Durumu	Evli	314	72.7
	Bekar	118	27.3
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	109	25.2
	6-10 yıl arası	98	22.7
	11-15 yıl arası	85	19.7
	16-20 yıl arası	61	14.1
	20 yıl ve üzeri	79	18.3
Öğrenim Durumu	Lisans	279	64.6
	Lisansüstü	153	35.4
Görev Yaptığı Kurum türü	İlkokul	84	19.4
	Ortaokul	130	30.1
	Lise	155	35.9
	Diğer	63	14.6
	Toplam	432	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,7’sinin erkek olduğu; % 47,7’sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 72,7’sinin evli olduğu; % 25,2’sinin 1-5yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 64,6’sının lisans mezunu olduğu ve % 35,9’unun lise görev yaptığı tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, 23 maddeden oluşan Okul İklimi Ölçeği, Canlı ve arkadaşları (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .95 olduğu görülmüştür. 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. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .92 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir. (Karakuş, 2008)

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Örgütsel adanmışlık ölçeği	432	1.43	5.00	3.3743	.67457	-.048	.117	-.010	.234
Okul iklimi ölçeği	432	1.61	5.00	3.7716	.65903	-.427	.117	.131	.234

p < .05

Okul iklimi ile örgütsel adanmışlık 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 okul iklimi ile örgütsel adanmışlık ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca örgütsel adanmışlık ölçeği aritmetik ortalaması 3,37±0,67 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 3,77±0,66 ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

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

Tablo 3. Öğretmenlerin Okul iklimi ile Örgütsel Adanmışlık Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Kadın	174	3.5416	.68170	4.318	430	.000*
	Erkek	258	3.2615	.64699			
Okul iklimi ölçeği	Kadın	174	3.8508	.65753	2.059	430	.040*
	Erkek	258	3.7182	.65593			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının kadın ve erkeğe göre istatistik olarak anlamlı bir fark çıkmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları erkek öğretmenlerden fazla çıkmıştır.

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

Tablo 4. Öğretmenlerin Okul iklimi ile Örgütsel Adanmışlık Algılarının 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	58	3.4672	.59513	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.796 191.330 196.126	3 428 431	1.599 .447	3.576	.014*
	31-40	206	3.3675	.64619						
	41-50	146	3.2893	.73508						
	51-60	22	3.7576	.58523						
	Total	432	3.3743	.67457						
Okul iklimi ölçeği	20-30	58	3.6754	.56784	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.326 183.868 187.194	3 428 431	1.109 .430	2.580	.053
	31-40	206	3.7465	.69883						
	41-50	146	3.7936	.63136						
	51-60	22	4.1146	.60059						
	Total	432	3.7716	.65903						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve örgütsel adanmışlık ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Buna göre erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları erkek öğretmenlerden fazla çıkmıştır.

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

Tablo 5. Öğretmenlerin Okul iklimi ile Örgütsel Adanmışlık Algılarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Evli	314	3.3359	.68287	-1.938	430	.053
	Bekar	118	3.4766	.64367			
Okul iklimi ölçeği	Evli	314	3.7515	.63070	-.973	186.513	.332
	Bekar	118	3.8254	.72924			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının medeni durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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

Tablo 6. Öğretmenlerin Okul iklimi ile Örgütsel Adanmışlık 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
Örgütsel adanmışlık ölçeği	1-5 yıl arası	109	3.5448	.59601	Gruplar arası Grup içi Toplam	10.730 185.396 196.126	4	2.683	6.178	.000*
	6-10 yıl arası	98	3.2318	.59152						
	11-15 yıl arası	85	3.5087	.75615						
	16-20 yıl arası	61	3.1171	.78418						
	20 yıl ve üzeri	79	3.3701	.60093						
Total	432	3.3743	.67457		431				1>2.4	
Okul iklimi ölçeği	1-5 yıl arası	109	3.7359	.64474	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.483 183.711 187.194	4	.871	2.024	.090
	6-10 yıl arası	98	3.6531	.77013						
	11-15 yıl arası	85	3.9023	.65100						
	16-20 yıl arası	61	3.7441	.47197						
	20 yıl ve üzeri	79	3.8487	.64372						
Total	432	3.7716	.65903		431					

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, okul iklimi ve örgütsel adanmışlık ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,427); .000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin adanmışlık algıları 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahip gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Okul iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

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

Tablo 7. Öğretmenlerin Okul iklimi ile Örgütsel Adanmışlık Algılarının Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Lisans	279	3.4059	.70093	1.313	430	.190
	Lisansüstü	153	3.3168	.62175			
Okul iklimi ölçeği	Lisans	279	3.7796	.67394	.341	430	.733
	Lisansüstü	153	3.7570	.63285			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının öğrenim durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Okul iklimi ölçeği	432	3.3743	.67457	1	.524**
2 Örgütsel adanmışlık ölçeği	432	3.7716	.65903		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlık genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .524; p: 0,01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin okul iklimi algılarının örgütsel adanmışlık algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Bireysel İş Performansı Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.353		8.404	.000					
Okul iklimi Ölçeği	.536	.524	12.742	.000*	1.000	.524 ^a	.274	.272	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel adanmışlık algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .524; R²= .274; Uyarlanmış R²=.272) F(1,430)= 162,363; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin okul iklimi algılarındaki değişimin, örgütsel adanmışlık algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin okul iklimi [t= 12,742; p= .000 (p<0.01)] algılarının örgütsel adanmışlık algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel adanmışlık algılarını % 53,6 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları üzerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,7'sinin erkek olduğu; % 47,7'sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 72,7'sinin evli olduğu; % 25,2'sinin 1-5yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu; % 64,6'sının lisans mezunu olduğu ve % 35,9'unun lise görev yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adanmışlık ölçeği aritmetik ortalaması 3,37±0,67 ve okul iklimi ölçeği aritmetik ortalaması 3,77±0,66 ortalamasının üstünde 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.

Cinsiyetlerine göre incelemede; erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları erkek öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin okul iklimi algıları kadın öğretmenlerden fazla çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algıları erkek öğretmenlerden fazla çıkmıştır.

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 uyumsuz sonuçlar olduğu söylenebilir. Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adanmışlığa ilişkin algılarının benzer olduğu şeklinde açıklanabilir.

Medeni duruma göre incelemede; okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının medeni durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan örgütsel adanmışlık ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin adanmışlık algıları 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası mesleki deneyime sahip gruplarından daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Okul iklimi ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. 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 farklılık göstermektedir. Yine, öğretmenlerin algılarına göre okul iklimi ve örgütsel adanmışlık algılarının öğrenim

durumlarına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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 çalışmada 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.

Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin okul iklimi ile örgütsel adanmışlık genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki çıkmıştır. 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.

Öğretmenlerin okul iklimi algıları örgütsel adanmışlık algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre öğretmenlerin okul iklimi boyutundaki 100 birimlik artışın örgütsel adanmışlık algılarını % 53,6 artırdığı bulunmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Afalobi, O. A. (2005). Influence of organizational climate and locus of control on job satisfaction and turnover intentions. *IFE Psychologia*, 102-113.
- Alim, N. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 37- 66.
- Aytekin, M. (2016). *Lider üye etkileşiminin örgütsel adanmışlık üzerine etkisi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Bahadır, Z., & Certel, Z. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 135-146.
- Canlı, S., Demirtaş, H., & Özer, N. (2018). Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İlköğretim Online*, 1797-1811.
- Cerit, Y. (2010). The effects of servant leadership on teacher's organizational commitment in primary schools in Turkey. *International Journal of Leadership in Education*, 301-317.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer.

- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, 603-627.
- Demirhan, M. (2013). *Akademisyenlerin adalet ve etik algularının örgütsel adanmışlıklarına etkisi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Doğan, Ü. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlar arasındaki ilişki*.
- Erden, T. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığı yordaması (Yüksek Lisans Tezi)*.
- 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)*.
- 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.
- 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)*.
- Riehl, C., & Sipple, J. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching tasks environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 873-901.
- 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)*.
- Sivik, S. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile lider-üye etkileşimi ve motivasyonel dil kullanımı arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.
- Smart, J. (2003). Organizational Effectiveness of 2-year colleges: The centrality of cultural and leadership complexity. *Research in Higher Education*, 673-703.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Ulusoy, T. (2014). *Okullarda sergilenen dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiler (Yüksek Lisans tezi)*.
- 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.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk*

EXTENDED ABSTRACT

School success largely depends on the professionalism and commitment of teachers. Motivated and committed teachers participate more effectively in school activities and, as a result, perform better on the job because they are willing to use their efforts to achieve institutional goals. Teachers' commitment is considered an important element for the progress of any educational institution and is an important predictor of teacher performance (Dee, Henkin, & Singleton, 2006). Similarly, the commitment of teachers is an important element that contributes to the effectiveness of the school. School effectiveness includes students' academic success and personality development, as well as teachers' professional development in the educational environment. According to Riehl and Sipple (1996), teachers' commitment is positively related to school effectiveness and is believed to be essential for students' academic progress to achieve desired school outcomes.

It was aimed to examine its effect on 59.7% of the teachers participating in the research were male; 47.7% of them are between the ages of 31-40; 72.7% were married; 25.2% had professional experience between 1-5 years; It was determined that 64.6% had a bachelor's degree and 35.9% were working in high school. In addition, the organizational commitment scale arithmetic mean of 3.37 ± 0.67 and the school climate scale arithmetic mean of 3.77 ± 0.66 were above the average. In their studies, Doğan (2015), Mamaç (2019) and Sırıklıgil (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 Sırıklıgil (2020). Unlike other institutions and organizational structures, educational institutions have the function of providing individuals with a versatile education. 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.

In the analysis according to their gender; Male teachers' school climate perceptions were higher than female teachers'. Additionally, female teachers' perceptions of organizational commitment were higher than male teachers'. Accordingly, male teachers' school climate perceptions were higher than female teachers'. Additionally, female teachers' perceptions of organizational commitment were higher than male teachers'.

When teachers' emotional commitment, continuity commitment and normative commitment levels, which are the sub-dimensions of organizational commitment, were examined in terms of gender variable, no statistically significant difference was detected. Similar to the research results, Bahadır and Certel (2016), Sivik (2018) and Erden (2019) found in their research that there is no significant difference between organizational commitments according to the gender variable. However, Altunay (2017) stated that female teachers' organizational commitment is at a higher level than male teachers, and Alim (2019) stated that in the dimension of school dedication; It was observed that the average of male teachers was higher than the average of female teachers, and in the dimension of dedication to the teaching profession, the average of female teachers was higher than the average of male teachers. According to the research, it can be said that there are incompatible results regarding gender in teachers' perceptions of organizational commitment. This situation can be explained as male and female teachers' perceptions of organizational commitment are similar.

In the examination according to marital status; It was revealed that school climate and organizational commitment perceptions did not vary according to marital status. On the other hand, the difference between the arithmetic averages of organizational commitment and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the dedication perceptions of teachers with 1-5 years of professional experience were higher than those of the groups with 6-10 years of professional experience and 16-20 years of professional experience. There was no statistical difference between the school climate scale and the arithmetic averages of the professional experience groups. In studies conducted by Demirhan (2013), Yıldız (2013), Ulusoy (2014), it was determined that teachers' organizational commitment differs in terms of years of service, and as teachers' years of service increase, their commitment to schools also increases. It differs in this aspect. Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that school climate and organizational commitment perceptions did not change according to their educational status.

According to the education level variable, teachers' levels of emotional commitment, continuity commitment and normative commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment, do not differ significantly. In this respect, the research results are similar to the studies conducted by Çelik (2011), Ulusoy (2014), and Yıldırım (2014). In Kalaz's (2016) study, a significant difference was found in all dimensions of teachers' organizational commitment in terms of the educational background variable. Accordingly, teachers with undergraduate education; Emotional commitment, continuity commitment and normative commitment levels are higher than postgraduate teachers. Again, Kızıl (2014) and Aytakin (2016) found in their studies that the organizational commitment levels of teachers with lower education levels were higher. The fact that teachers' organizational commitment does not differ according to the educational level variable in the study can be explained by the fact that the majority of participants have undergraduate education and the number of participants with postgraduate education is quite low.

Finally, there was a significant, moderate and positive relationship between the school climate and general dimensions of organizational commitment of the teachers in the study. 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.

It was concluded that teachers' perceptions of school climate significantly predicted their perceptions of organizational commitment. Accordingly, it was found that a 100-unit increase in teachers' school climate dimension increased their perception of organizational commitment by 53.6%.