

OKUL KÜLTÜRÜNÜN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Examining The Effect Of School Culture On Teachers' Organizational Commitment Levels

Metin ÇAÇAN¹

Yıldırım BARUT²

İbrahim EKEN³

Hasan GÖSTERİŞ⁴

Cevdet TUNÇ⁵

ÖZET

Bu araştırma ile, kamu okullarında görevli öğretmenlerin algılarına göre okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma 2020-2021 eğitim-öğretim yılında yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Diyarbakır ili Bağlar İlçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirlerken random yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya Google form üzerinde link oluşturularak 277 öğretmene gönderilmiş olup eksiksiz doldurulmuştur. Araştırmada 'Bilgi Formu, Okul Kültürü Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği' kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürü alt boyutları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin %22'sini açıklamaktadır. Başarı kültürü ise duygusal bağlılığın anlamlı yordayıcısı değildir. Okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları devam bağlılık ile anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürü alt boyutları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini %13'nü açıklamaktadır. Sadece başarı kültürü normatif boyutunun anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Okul kültürü, bağlılık, örgütsel bağlılık.

¹ ORCID ID: 0000-0003-2248-3608, Millî Eğitim Bakanlığı, Rekabet Kurumu Anadolu Lisesi, Diyarbakır.

² ORCID ID: 0000-0002-3466-6877 Millî Eğitim Bakanlığı, Küçükkadı İlkokulu, Diyarbakır

³ ORCID ID: 0000-0002-5691-6312 Millî Eğitim Bakanlığı, Mesut Yılmaz Ortaokulu, Diyarbakır.

⁴ ORCID ID: 0000-0002-0047-0307 Millî Eğitim Bakanlığı, Mehmet İçkale İlkokulu, Diyarbakır.

⁵ ORCID ID: 0000-0002-8313-4957, Millî Eğitim Bakanlığı, Bağlar Milli Eğitim Vakfı İmam Hatip Ortaokulu, Diyarbakır

ABSTRACT

With this research, it is aimed to examine the effect of school culture on teachers' organizational commitment levels according to the perceptions of teachers working in public schools. Quantitative research method and relational survey model were used in the research. The research was carried out in the 2020-2021 academic year. The universe of the research consists of teachers working in Bağlar District of Diyarbakır province. The simple random method was used to determine the sample of the study. The research was sent to 277 teachers by creating a link on the Google form and it was filled in completely. In the research, 'Information Form, School Culture Scale and Organizational Commitment Scale' were used. Descriptive statistics, correlation and regression analyzes were used in the analysis of the data. As a result of the analyzes, it has been determined that the dimensions of school culture's support culture, success culture, bureaucratic culture and duty culture have a significant relationship with emotional commitment. School culture sub-dimensions explain 22% of teachers' emotional commitment levels. Success culture is not a significant predictor of emotional commitment. The dimensions of support culture, success culture, bureaucratic culture and duty culture of school culture have not been found to have a significant relationship with continuance commitment. Support culture, success culture, bureaucratic culture and duty culture dimensions of school culture were found to be significantly related to emotional commitment. School culture sub-dimensions explain 13% of teachers' emotional commitment levels. It was determined that only success culture was a significant predictor of normative dimension.

Keywords:: School culture, commitment, organizational commitment.

1.GİRİŞ

Örgüt Kültürü, bir örgütü diğerlerinden ayıran, örgütteki çalışanlar tarafından paylaşılan değerlerdir. Örgüt kültürü, çalışanların davranışlarına yön veren ve hepsinde örgüt ve işle ilgili ortak bir fikir oluşturan algılardır. Demirtaş, (2014)'göre göre bir örgütün kültürünü, varsayımlar, değerler, inançlar ve normlar oluşturmaktadır. Ayrıca örgütün kültürü, o örgütü çevresi tarafından tanınmasında ve çalışanların örgütte nasıl davranmaları gerektiği noktasında önemli bir rol oynamaktadır. Her biri kendine has kültürel özellikleri olan okulların, bireylere hem kendilerini akademik olarak geliştirmelerine hem de toplumdaki genel ve özel rolleri için hazırlamalarına, sosyal değişimlere ayak uydurmalarına (Gürsel, 2004: 155-156), toplumun değerleriyle uyumlu olarak geliştirmelerine ve okulda bulunan öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin algı ve davranışlarını derinden etkileyen kültürleriyle sağlarlar. Dolayısıyla bu özelliklerinin bilinmesi, öğrencilerin ve diğer paydaşların ne yapmaları gerektiği hakkında yol haritası sunması açısından önem arz etmektedir (Gezer, 2005: 16).

Terzi, (2005)'e göre, eğitim örgütlerinden olan okullardaki kültürün, öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerini, onların veli, öğrenci ve yöneticilerle olan ilişkilerini etkiler. Karşılıklı bir etkilenme ile oluşan ve sosyal bir özelliğe sahip olan okul kültürü, okuldaki tüm bireylerin üyelerinin demografik özelliklerinden açıkça etkilenir Terzi (2005) okul kültürünü 4 alt boyutta ele almıştır.

Destek Kültürü: Bu tür kültüre sahip örgütlerde insan ilişkileri güvene dayalıdır ve insanlar işini en iyi şekilde yapmaya gayret gösterirler(İpek, 1999). Örgütü oluşturan bireyler arasındaki karşılıklı etkileşim, birlikte karar alma ve örgütün amaçlarına bağlılık önemli bir unsurdur. Örgüt üyelerinin arasındaki karşılıklı güven, somut destek, başarıya dair beklentinin

yüksek oluşu, karşılıklı açık iletişim, problemleri çözmeye yönelik bilgi kanallarını ve örgüt için vazgeçilmez davranış kurallarını korumak esas alınmaktadır (Terzi, 2005: 425; Erkmen, 2010: 84).

Bürokratik Kültür: Akılcı ve resmi uygulama ve hiyerarşi söz konusudur. Bireysel ilişkilerin göz ardı edildiği bu tip kültürlerde, yöneticilerin iş ve işlemlerin takibi ve personel kontrolü yaygındır. Bu kültürler, örgütün kontrol edilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Bu kültür tiplerinde, katı bir sözlü ve yazılı kurallar, standartlar varlığı hâkimdir. Ayrıca bu kural ve standartların işlevselliğini takip etmeye yönelik olarak güçlü bir sistem varlığını sürdürmektedir (Koşar ve Çalık, 2011: 589).

Başarı Kültürü: İşlerini başarı ile yapan üyelerin desteklendiği örgütlerdir (Terzi: 2005, s.426). Kişilerin heyecanla, işlerini severek yaptıkları bu kültürde hareketlere, heyecanlara ve etkilere değer verilir. Kurallara ve prosedürlere bağlı olmaktan çok işlerin yapılması ve amaçlarına ulaşmalarıyla ilgili genel görüşler ön plandadır (Çetin, 2004: 48).

Görev Kültürü: Proje odaklı bir kültürdür yani kişisel amaçlardan ziyade örgütün amaçları önemlidir (Unutkan, 1995: 58). İş-görev merkezli oluşmuş bir kültürdür (Şişman, 2011: 143). Bu kültürde vurgulanan, çalışanların yapmakla sorumlu oldukları işe ilişkin görevleridir (Yahyagil, 2011: 56). İşlerin en iyi şekilde yapılabilmesinin yolu o işi en iyi yapabilecek, doğru ve yetenekli kişiye verilmesi esastır (Erkmen, 2010. 85). Okul kültürü, okuldaki sorunlara çözüm olabilen kural, ilke, inanç ve değerleri içermelidir. Çünkü okul kültürünün temel amacı, bireylerin yaptıkları işlere rehberlik etmek ve çalışmalarında başarılı olmasını sağlamaktır. Bu ortamı oluşturabilecek kişi de okul yöneticileridir. Okul yöneticileri, okula özgü değerleri, gelenekleri, hikaye, sembol ve törenlerden oluşan okul kültürünü oluşturmak amacıyla kullanabilmeli ve okula özgü bir kimlik oluşturabilmelidir.

Örgütsel bağlılık; çalışanların kurumlarıyla güçlü bir bağ kurmalarıdır. Örgüte bağlı olan çalışan, örgütle özdeşleşerek bir kimlik birliği oluşturmaktadır. Böylece çalışan, örgütle uzun süren bir ilişki kurmakta ve örgütsel amaçlarını kendi amaçları olarak içselleştirerek daha istekli çalışmalarını sağlar (Söyük, 2017:269). Örgütsel bağlılık, çalışanları örgütsel hedeflere yönlendirmekte ve bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik gerekli davranışları göstermeye motive eder (Gülova ve Demirsoy, 2012: 56).

Örgütsel bağlılık; çalışanların, davranışlarını örgütün kültürüne, kurallarına göre gerçekleştirmelerini ve örgütün tüm unsurlarıyla bütünleşerek örgütün etkinliklerini içselleştirmelerini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü psikolojik olarak sahiplenmesi ve örgütün faaliyetlerine inanması durumudur (Kıyat vd., 2018). Bireylerin örgüte bağlılıkları ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında iki başlık öne çıkmaktadır. Birincisi, çalışanların kendi arzuları ile örgütteki faaliyetlere bilinçli katılmaları durumudur. İkincisi ise, çalışanların örgütlerinden ayrılmama isteklerinin örgütlerin faydasına yönelik oluşudur (Polat ve Meyda, 2011:157). Örgüte yüksek düzeyde bağlı olan bireyler, örgütün amaçlarına ulaşması amacıyla gayretle çalışırlar (Çimen ve Deniz, 2018: 59). Örgütün toplumdaki statüsü de çalışanın o örgüte bağlılığını etkilemektedir. Örgütün toplumdaki değeri düşükse bireyin örgütle özdeşleşme derecesi düşüktür ve örgüt birey için bir anlam ifade etmemektedir.

Ama örgütün toplumsal ve bireysel değeri yüksek olursa örgütsel bağlılık düzeyi de yüksek olur.

Allen ve Meyer (1990) Örgütsel bağlılığı üç boyutlu olarak ele almaktadır. Çalışanlar kurumlarına duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere üç farklı şekilde bağlılık hissederler.

Duygusal Bağlılık: Psikolojik olarak bağlanmayı ifade eden bu bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için yoğun bir gayret sergilerler. Çalışanların

kişilik özellikleri kadar, örgüt kültürünün de duygusal bağlılığın oluşmasında önemli katkısı vardır (Söyük, 2017, s. 271).

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanların örgütte kalmalarına kendi menfaatleri açısından yaklaştıkları bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde eğer çalışan, örgütten ayrılırsa maliyet yüksek olacak ve hak kayıpları yaşanacaktır. Böylece bir maliyet hesabı yapan çalışanın örgütte kalmasıyla daha fazla menfaat sağlayacağı davranışı tercih ederek, çalışmaya devam edilmesi durumudur (Sökmen ve Kenek, 2017, s. 197).

Normatif Bağlılık: Çalışanların kendilerini, örgütte kalmaya mecbur hissetmeleri durumunu ifade etmektedir. Normatif bağlılıkta birey, kendini örgütte kalmaya sorumlu hisseder. Örgütün çalışana yüklediği sadakat hissi, ahlaki açıdan onun örgütte kalmayı sağlamaktadır (Sökmen ve Kenek, 2017: 197).

Okul kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve etki düzeyinin bilinmesi okulun tüm paydaşları için önem arz etmektedir. Güçlü örgüt kültürlerinde, çalışanlar örgütün değerleriyle özdeşleşip onlara bağlılık gösterdiğinden örgütün de birey üzerinde doğal olarak etkisi olacaktır. Bu etki bireyde örgüte ve işine karşı sorumlu olma duygusu olarak kendini gösterir. Güçlü örgütlerde çalışanların örgütün değer ve normlarına yüksek düzeyde katılım ve bağlılığı görülmektedir. Böylelikle o örgütte, örgütsel bağlılık ve sadakat oluşmaktadır. Bu da o örgütteki çalışanların iş değiştirme oranını en aza indirmektedir. Yapılan alan yazın taramasında örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki etki ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmadı. Bu yüzden bu çalışmayla alan yazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okul kültürü düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları nasıldır?
3. Öğretmenlerin okul kültürü ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki nedir?
4. Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde bir etkisi var mıdır?

2.YÖNTEM

Bu bölümde belli bir sırayla (model, evren ve örneklem, veri toplama araçları) yer verilmiştir.

2.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, okul kültürünün örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ikisi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla çalışmada, geçmişte gerçekleşmiş ve hala var olmaya devam eden bir durum bulunduğu şekliyle betimlemeyi amaçladığından tarama modelinden faydalanılmıştır. Birden fazla değişken arasında var olan ilişkiyi ortaya koymak için ilişki tarama modelinden yararlanılmıştır (Karasar, 2016).

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 öğretim yılında Diyarbakır ili Bağlar ilçesinde kamu okullarında çalışan 277 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmada, basit seçkisiz örnekleme

yöntemi kullanılmıştır. Basit rassal örnekleme yönteminde, evrende seçilme olasılıkları birbirine eşittir ve seçilen birinin diğerinin seçilme olasılığına herhangi bir etkisi yoktur (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	156	56.3
	Erkek	121	43.7
Görev süresi	0-2 yıl	150	54.2
	3-4 yıl	62	22.4
	4-7 yıl	33	11.9
	8 ve üzeri	32	11.6
Kıdem	0-5 yıl	92	33.2
	6-10 yıl	61	22.0
	11-15 yıl	48	17.3
	16 ve üzeri	76	27.4

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iki ölçek kullanılmıştır. Bunlar:

2.3.1. Okul Kültürü Ölçeği

Araştırmada kullanılan bu ölçeği, Terzi (2005) tarafından geliştirilmiştir. Destek kültürü 8 (7, 10, 11, 16, 18, 24, 26, 27), başarı kültürü 6 (9, 17, 21, 22, 25, 28), bürokratik kültür 9 (8, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 29) ve görev kültürü 6 (1, 2, 3, 4, 5, 6) madde olmak üzere 4 alt boyuttan ve 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi derecelendirme sistemine sahiptir. Toplamda alınabilecek puan 145’tir.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık kavramsal yapısını ölçmek için, Allen, Meyer ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018:177) tarafından Türkçe’ye uyarlanan . Örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 18 maddeden ve üç faktörden (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) meydana gelmiştir. Ayrıca beşli likert şeklinde derecelendirmiştir.

Tablo 2. Okul kültürü, Örgütsel Bağlılık İlişkin Hesaplanan Croanbach Alpha Katsayılar

	Croanbach Alpha Katsayılar
Destek	.759
Başarı	.760
Bürokratik	.816
Görev	.780
Toplam Okul Kültürü	.753

Duygusal Bağlılık	.795
Devam Bağlılık	.798
Normatif Bağlılık	.793

Tablo 2'ye göre, CronbachAlpha değerlerine bakıldığında; boyutları ve toplam puanların .70 ve üstü olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen veriler ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.BULGULAR

Bu kısımda öğretmenlere ait demografik özelliklere ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. Okul Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlardaki Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.

Alt Boyutlar	n	x	Ss	Düzye
Destek	277	3.78	0.64	Yüksek
Başarı	277	3.81	0.64	Yüksek
Bürokratik	277	3.33	0.58	Orta
Görev	277	4.29	0.6	Yüksek
Toplam Okul Kültürü	277	3.75	0.45	Yüksek
Duygusal Bağlılık	277	3.86	0.76	Yüksek
Devam Bağlılık	277	3.41	0.71	Yüksek
Normatif Bağlılık	277	3.25	0.76	Orta

Yukarıdaki tablodaki veriler ışığında, okul kültürü ve örgütsel bağlılıkları düzeyleri tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre; destek kültürü, başarı kültürü, görev kültürü, toplam okul kültürü, duygusal bağlılığı ve devam bağlılık boyutları 'Yüksek Düzey' olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bürokratik ve normatif alt boyutları ise 'Orta Düzeyde' olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Okul Kültürü ile Örgütsel Bağlılık İlişkin Öğretmen Görüşleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8
Destek	1							
Başarı	.823**	1						
Bürokratik	.146*	.173**	1					
Görev	.407**	.424**	.368**	1				
Toplam Okul Kültürü	.808**	.807**	.613**	.711**	1			
Duygusal Bağlılık	.430**	.378**	-.026	.278**	.347**	1		
Devam Bağlılık	.245**	.226**	.158**	.228**	.290**	.303**	1	
Normatif Bağlılık	.312**	.337**	.032	.232**	.300**	.399**	.504**	1

Tablodaki verilere göre destek kültürü ile duygusal ($r=-.430$; $p<.05$) ve normatif ($r=-.312$; $p<.05$) bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde, devam($r=-.245$; $p<.05$) bağlılık boyutunda ise düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başarı kültürü ile duygusal ($r=.378$; $p<.05$) ve normatif ($r=-.377$; $p<.05$) bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde, devam($r=-.226$; $p<.05$) bağlılık boyutunda ise düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bürokratik kültürü ile devam ($r=-.158$; $p<.05$) bağlılık alt boyutu arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde olduğu, normatif ($r=-.032$; $p<.05$) boyutu ile anlamlı ilişki olmadığı ve duygusal ($r=-.026$; $p<.05$) boyutunda ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Görev kültürü ile duygusal ($r=-.278$; $p<.05$) , normatif ($r=-.232$; $p<.05$) ve devam ($r=-.228$; $p<.05$) bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Toplam okul kültürü ile duygusal ($r=.347$; $p<.05$) , normatif ($r=-.290$; $p<.05$) ve devam ($r=-.300$; $p<.05$) bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Okul Kültürü İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Regresyon Analizi

		Yordayıcı Değişken (Okul Kültürü)		
		B	t	p
Yordanan Değişken (Duygusal Bağlılık)		1.795	5.069	.000
	Destek	.407	3.571	.000
	Başarı	.060	.524	.601
	Bürokratik	-.194	-2.558	.011
	Görev	.220	2.738	.007
		R=.466, R²=.0217; F= 18.836		
Yordanan Değişken (Devam Bağlılık)		1.658	4.661	.000
	Destek	.180	1.574	.117
	Başarı	.031	.271	.787
	Bürokratik	.104	1.372	.171
	Görev	.140	1.735	.084
		R=.294, R²=.086; F= 6.438		
Yordanan Değişken (Normatif Bağlılık)		1.471	3.980	.000
	Destek	.099	.834	.405
	Başarı	.266	2.239	.026
	Bürokratik	-.086	-1.085	.279
	Görev	.159	1.895	.059
		R=.360, R²=.130; F= 10.135		

Tablodaki veriler ışığında okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($R = .466$). Okul kültürü alt boyutları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini %22'sini açıklamaktadır. Başarı kültürü ($\beta = .060$, $p > .05$) ise duygusal bağlılığın anlamlı yordayıcısı değildir. Okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları devam bağlılık ile anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($R = .360$, $R^2 = .130$). Okul kültürü alt boyutları, öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini %13'nü açıklamaktadır. Sadece başarı kültürü ($\beta = .060$, $p < .05$) normatif boyutunun anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlara bağlı olarak geliştirilen tartışma önerilere yer verilmiştir. Öğretmenlerin, okul kültürü ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış olup elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

- Öğretmenlerin okul türü algısına göre bürokratik kültürü boyutu orta düzeyde saptanmıştır. Destek, başarı, görev ve toplam okul kültürü boyutları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
- Örgütsel bağlılığın duygusal ve devam alt boyutları yüksek, normatif bağlılıkları ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.
- Okul kültürü alt boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
- Okul kültürü alt boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları anlamlı ve çok düşük düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin, okul kültürü algısına göre bürokratik kültürü boyutu orta düzeyde saptanmıştır. Destek, başarı, görev ve toplam okul kültürü boyutları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla okul ortalamasının öğretmenlerin ortak hareket kabiliyetinin gelişmişliği ve iş birliği içerisinde desteğin yoğun olduğu şeklinde açıklanabilir. Yapılan araştırmalar incelendiği vakit okul kültür boyutları arasında en düşük algılanan bürokratik kültür boyutu olduğu tespit edilmiştir (Esinbay, 2008; Sezgin, 2010; Tanrıöğen, 2013). Bu da yapılan çalışmayı desteklediği söylenebilir. Okullarda bürokratik kültür algısının orta seviyede görülmesi olumlu bir sonuçtur. Öğretmenlerin algılarına göre duygusal ve devam alt boyutları yüksek, normatif bağlılıkları ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Gümüş (2013) ve Sever (2017) yaptıkları araştırmaların sonucuna göre, en yüksek ortalama duygusal bağlılık en düşük ise normatif bağlılık olarak tespit etmiş olup yapılan çalışmayı desteklediği söylenilebilir. Duygusal ve devam bağlılığın yüksek olması, öğretmenlerin okulun amaçlarını özümlediğini ve değerlerini kabullendiği söylenilebilir. Duygusal bağlılığı yüksek öğretmenlerin okulla karşı pozitif yaklaşır ve ihtiyaç durumunda ek performans sergilediği söylenilebilir.

Okul kültürünün alt boyutlarından destek kültürü ile duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde, devam bağlılık boyutunda ise düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başarı kültürü ile duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde, devam bağlılık boyutunda ise düşük düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bürokratik kültürü ile devam bağlılık alt boyutu arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde olduğu, normatif boyutu ile anlamlı ilişki olmadığı ve duygusal boyutunda ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla bürokrasinin

hâkim olduğu okullarda ilişkilerde formalleşme ve negatif atmosferin arttığını söylenilebilir. Görev kültürü ile duygusal normatif ve devam bağıllık alt boyutları arasında istatikselsel olarak düşük düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Toplam okul kültürü ile duygusal, normatif ve devam bağıllık alt boyutları arasında istatikselsel olarak orta düzeyde anlamlı ve pozitif düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Regresyon analizi sonucuna göre okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları duygusal bağıllık ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürü alt boyutları, öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeylerini %22'sini açıklamaktadır. Başarı kültürü ise, duygusal bağıllığın anlamlı yordayıcısı değildir. Okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları devam bağıllık ile anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Okul kültürünün destek kültürü, başarı kültürü, bürokratik kültür ve görev kültürü boyutları duygusal bağıllık ile anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okul kültürü alt boyutları, öğretmenlerin duygusal bağıllık düzeylerini %13'nü açıklamaktadır. Sadece başarı kültürü normatif boyutunun anlamlı yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Okul boyutlarında bürokrasi düzeyi orta düzeyi çıkmıştır. Bu düzeyi düşürmek için öğretmenleri okul kültürü alanında seminer veya hizmet içi eğitime yönlendirilebilir. Farklı şehirlerde ve okul seviyelerini bu çalışmanın uygulanması elde edilen sonuçların karşılaştırılabilir. Araştırma nitel araştırma yöntemleri ile de gerçekleştirilebilir. Örgüt kültürüne yönelik ölçek okul müdürlerine ve müdür yardımcılara da uygulanabilir. İdeal bir okul kültürü oluşturabilmek adına çalışmalar yapılmalıdır. Okul kültürü hem öğretmenin verimliliğinin artırılmasına büyük katkı sağlayacağından hem de öğrencilerin akademik başarılarını etkileyeceğinden bu alanda çalışmalar yapılarak, eksiklikler tespit edilmeli ve giderilmelidir.

5. ÖNERİLER

- Öğretmenlerin okul kültürü algı düzeylerini derinlemesine tespit etmek için nitel araştırmalar yapılabilir.
- Aynı araştırma farklı illerde çalışma tekrarlanabilir. Elde edilen sonuçlar kıyaslanabilir.
- Okuldaki tüm paydaşlar tarafında okul kültürü oluşmaktadır. Dolayısıyla Milli Eğitim Bakanlığı düzeyinde okullarda olumlu bir okul kültürünün oluşturulması için tüm paydaşlara hizmet içi eğitime alabilirler.
- Öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerini artırmak için iyileştirici oluşturma ve geliştirme ile ilgili hizmetiçi eğitimler yapılabilir.
- Tüm okul kademelerinde yöneticilerin örgütsel bağıllıklarının artırılması amacıyla özlük haklarının iyileştirilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Çimen, M. ve Deniz, S (2018). *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3).
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt Kültürü* (1.Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Esinbay, E. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir üniversitesi, Balıkesir.
- Gezer, B. (2005). *Okul Kültürünün Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkileri* (Elazığ ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma*. *Business and Economics Research Journal*, (3) 3, 49-76.
- Gümüş, A. (2013). *İlkokul Yöneticilerinde Güçlendirici Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü* (Ankara ili örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürsel, M. (2004). Olumlu Öğrenmeye Uygun Bir Ortam Oluşturma. M. Gürsel, H. Sarı ve B. Dilmaç (Editörler). *Sınıf Yönetimi*. Konya. Eğitim Kitabevi, ss.131-160.
- İpek, C. (1999). Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen Öğrenci İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(3), 411-442.

- Kahveci, G., ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3).
- Karasar, N. (2016). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel Yayıncılık.
- Kıyat, G. B. D., Özgüleş, B. ve Günaydın, S. C. (2018). Algılanan Kurumsal İtibar ve İşe Bağlılığın Duygusal Emek Davranışı Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 21 (3): 473-494.
- Koşar, S., Çalık, T. (2011). Okul Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi, *Balıkesir Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(4), 581-603.
- Polat, Mustafa & Meyda, Cem Harun. “Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25:1, 2011, 153-170.
- Sever, E. (2017). *Personel Güçlendirme ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide, İş Doyumunun Ara Değişken Rolü: Sanayi Sektöründe Bir Araştırma* (Yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35, 156.
- Sökmen, A. ve Kenek, G. (2017). Etkileşimsel Adalet ve Duygusal Bağlılık İlişkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 9 (4): 196-214.
- Söyük, S. (2017). *Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler* (3.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tanrıoğen, Z. M. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Tarzlarının Örgüt Kültürü ile İlişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi), Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 43, 423-442.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Yahyagil, M. Y. (2011). *Kültür Kavramı, Örgüt Kültürü ve Türkiye'de Kültürel Dinamikler*.
İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.