

# Ege Eğitim Teknolojileri Dergisi

## Journal of Ege Education Technologies

e-ISSN: 2667-4270

Cilt: 4 Sayı: 1, Aralık 2020, Sayfa: 14- 23

*Araştırma Makalesi*



## Örgütsel İklim ile Öğretmen Bağlılığı arasındaki ilişkinin İncelenmesi

Jee Fenn CHUNG<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Doç. Dr., Kurumsal Araştırma ve Araştırma Yönetim Komitesi Merkezi, Berjaya Üniversitesi, Kuala Lumpur, Malezya.  
chung.jeefenn@berjaya.edu.my, ORCID: 0000-0002-5568-1072

Geliş Tarihi: 25.04.2020

Kabul Tarihi: 23.06.2020

Çevrimiçi Erişim: 28.04.2022

### Özet

Örgütsel iklim ve öğretmen bağlılığı, bir okulun etkinliğini ortaya koyan kritik faktörlerden birkaçıdır. Ancak, okulun örgütsel iklimi ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda yeterli değildir. Örgüt iklimi ve bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklayan teorinin genişlemesine katkıda bulunabilecek bir çalışma yapılması gerekmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada okulun örgütsel iklimi ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Bu çalışma, Sarawak, Malezya'daki 167 ortaokuldan 375 öğretmeni kapsayan amaçlı örnekleme ile kesitsel tanımlayıcı çalışma tasarımı kullanılarak yapılmıştır. Bu çalışmada Örgütsel İklim Endeksi (OCI) ve Örgütsel Bağlılık Anketi (OCQ) olmak üzere iki anket aracı kullanılmıştır. Okulun örgütsel iklimindeki dört boyut (yani meslektaş liderliği, öğretmen profesyonelliği, akademik baskı ve kurumsal kırılganlık) bağımsız değişkenlerdir. Öğretmen bağlılığı bağımlı değişkendir. Bu çalışmanın sonuçları okulun örgütsel ikliminin öğretmen bağlılığı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Meslektaş liderliği, öğretmen profesyonelliği ve akademik baskı gibi boyutların öğretmen bağlılığı ile pozitif anlamlı bir ilişkisi vardır. Aksine, kurumsal kırılganlığın öğretmen bağlılığı ile hiçbir ilişkisi olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, bu çalışma öğretmen bağlılığının en baskın göstergesinin öğretmen profesyonelliği olduğunu ortaya çıkarmıştır. Sonuç olarak, bu çalışmanın sonuçları öğretmen bağlılığında güçlü bir akademik beklenti değişkeni olduğunu ortaya koymuştur. Sonuçlar, müdürler, öğretmenler, ebeveynler ve akademisyenler için bazı pratik çıkarımlar yapılmasına katkıda bulunacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen bağlılığı, örgüt iklimi, ortaokul, Saravak

# **Ege Eğitim Teknolojileri Dergisi**

*Journal of Ege Education Technologies*

e-ISSN: 2667-4270

Volume: 4 No: 1, December 2020, Pages: 14- 23

*Research Article*



## **Examining the Relationship between organisational climate and teacher commitment**

*Received: 25.04.2020*

*Accepted: 23.06.2020*

*Online: 28.04.2022*

### **Abstract**

Organisational climate and teacher commitment are a few critical factors that explained the effectiveness of a school. However, there is lack of study concerning the relationship between school's organisational climate and teacher commitment. Therefore, there is a need to carry out study that can contribute to an expansion of theory that explains the relationship between organisational climate and commitment. Hence, this study focuses on the relationship between school's organisational climate and teacher commitment. This study utilising cross sectional descriptive study design, with purposive sampling that involved 375 teachers from 167 secondary schools in Sarawak, Malaysia. Two survey instruments were used in this study, namely, the Organizational Climate Index (OCI) and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ). The four dimensions in the school's organisational climate (i.e. collegial leadership, teacher professionalism, academic press and institutional vulnerability) were the independent variables. While the teacher commitment served as the dependent variable. The results of this study indicated that school's organisational climate is significantly related to teacher commitment. Dimensions such as collegial leadership, teacher professionalism and academic press have positive significant relationship with teacher commitment. On the contrary, institutional vulnerability was found to have no relationship with teacher commitment. In addition, this study also showed that the most dominant predictor of teacher commitment is the teacher professionalism. In conclusion, the results of this study revealed that there is a strong academic expectancy variable in teacher commitment. The results contributed in giving a rise to some practical implications for principals, teachers, parents and academics.

**Keywords:** *Teacher commitment, organisational climate, secondary school, Sarawak*

## GİRİŞ

Örgüt iklimi, bireyin çalışma ortamında üstleri ve diğer çalışanlarla olan ilişkisinin ölçümü olarak kabul edilir. Bir okulu diğerinden ayıran, okulun içsel özellikleridir (Hoy, Smith ve Sweetland, 2002). Akademisyenler, örgütsel iklimin örgütün üyelerinin davranışlarını etkilediğine inanmaktadır. Halpin ve Croft'a (1963) göre, bir okulun örgütsel iklimi açıktan kapalıya değişir. Yüksek moral açık olarak sınıflandırılabilir. Öğretmenler, çekişme ve baskı olmadan birlikte iyi çalışırlar. Büro işleri veya rutin raporlarla çok fazla uğraşmazlar. Öğretmenler önemli miktarda iş tatmini elde ederler ve organizasyonun ilerlemesini sağlamak için teşvike sahiptirler. Öğretmenler okulla ilişkilendirilmekten gurur duyarlar. Aksine, kapalı bir iklim sağlıksız veya hastalıklı bir iklimdir. Halpin ve Croft (1963), kapalı iklimin istenmediğini, hem fakülte hem de öğrenciler için rahatsız edici olduğunu ifade etmektedir. Öğretmenler ilgisizdirler ve uyum içinde çalışmamaktadırlar.

Halpin ve Croft (1963), ilkokulların iklimini ölçen Örgütsel İklim Tanımlayıcı Anketini (OCDQ) geliştirmiştir. Daha sonra, Hoy ve Sabo (1998) Örgütsel İklim İndeksi'ni (OCI) oluşturmak için OCDQ ve Örgütsel Sağlık Envanterini (OHI) birleştirmiştir.

Geçmiş yıllarda okul iklimi, okul ruhu, öğretmen morali, etkililik, müdür davranışı, öğretmenlerin kişisel yeterliliği ve kaynak desteği gibi çeşitli değişkenler incelenmiştir (Othman ve Kasuma, 2016; Smith, 2009; Hoy ve Sabo, 1998).

İklimle birlikte, örgütsel bağlılık; örgüte bağlılık vurgusuyla, örgütsel araştırmanın bir diğer önemli parçasıdır. Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarını ve değerlerini içerir. Bağlılık, bir kuruluşa bağlılığın ötesine geçer. Bağlılık, Öğrenci başarısını etkileyen öğretmen bağlılığı ile kişinin kendini örgüte vermesini içerir (Reihl ve Sipple, 1996).

Okulun özellikleri öğretmen bağlılığını etkiler. İdari destek alan öğretmenlerin okulun amaç ve değerlerine bağlı kalmaları daha olasıdır. Düzenli bir okulla ilişkilendirilen öğretmenler daha yüksek bir mesleki bağlılık düzeyine sahiptir. Öğretmenler için sınıf özerkliği, bağlılıkla ilişkili başka bir özelliktir. Akran desteği de öğretmen bağlılığında önemli bir unsurdur (Raman, Chang & Khalid, 2015; Chung, 2014; Smith, 2009).

Açıkça, örgütsel iklim bağlılıkla ilişkilidir. Dolayısıyla bu çalışma bu iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamaya katkı sağlayabilir.

## LİTERATÜR ve HİPOTEZ

### Kolektif Liderlik ve Bağlılık

Öğretim elemanlarına meslektaş gibi davranan, onların girdilerine açık olan, yüksek ve ulaşılabilir performans standartları belirleyen, arkadaş canlısı ve nazik olan herhangi bir yöneticinin, öğretmenden belirli bir düzeyde bağlılık beklemesi olağandır (Douglas, 2010). OCDQ ve OHI'nin kullanıldığı önceki araştırmalar (Lucero & Etom, 2017; Raman, Chang ve Khalid, 2015; Savas & Toprak, 2014), destekleyici müdür davranışı ile öğretmen bağlılığı üzerindeki müdürün etkisi arasındaki ilişkiyi desteklemiştir. OCI, OCDQ ve OHI ögelerini birleştirdiğinden, bu nedenle bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki beklenir.

*H<sub>1</sub>: Meslektaş liderliği öğretmen bağlılığı ile pozitif ilişkilidir.*

### Öğretmen Profesyonelliği ve Bağlılığı

Bir okul iklimi, öğretmenlerin birbirlerine destek ve saygılarının, öğrencilerin başarılarına bağlı kalmalarının ve birbirlerinin yeteneklerine olan inançlarının, öğretmenin belirli bir düzeyde bağlılığını özetlemesi gerektiğini gösterir. Lucero ve Etom (2017), Hosseini ve Talebian (2015), Ebrahimi ve Mohamadkhani (2014) ve Smith (2009) tarafından yapılan önceki çalışmalar, öğretmen profesyonelliği ile bağlılıkları arasında pozitif bir ilişkiyi desteklemiştir.

*H<sub>2</sub>: Öğretmen profesyonelliği bağlılıkla pozitif ilişkilidir*

## Akademik Baskı ve Bağlılık

Yüksek ancak ulaşılabilir akademik standartların belirlendiği, tüm paydaşların yüksek başarı için baskı yaptığı ve öğrencilerin başarmak ve öğretmenlerin saygısını kazanmak için çok çalıştığı bir okul iklimi, öğretmenin belirli bir düzeyde örgütsel bağlılığını bekleyebilir. Önceki çalışmalar (Akoto & Allida, 2017; Othman & Kasuma, 2016; Raman, Chang & Khalid, 2015), öğretmen bağlılığı üzerinde yeterli etki ile akademik baskı ve öğrenci başarısı arasında pozitif bir ilişkiyi desteklemiştir.

*H<sub>3</sub>: Akademik baskı, öğretmen bağlılığı ile pozitif ilişkilidir*

## Kurumsal Güvenlik Açığı ve Bağlılık

Dış güçlere ve onların girdilerine duyarlı bir okul iklimi, öğretmenin düşük bir düzeyde örgütsel bağlılığını bekleyebilir. Oldukça savunmasız bir okul, öğretmenleri ve müdürü etkili ebeveynler ve vatandaş gruplarından korumasız bırakacaktır (Akoto & Allida, 2017; Hosseini & Talebian Nia, 2015; Reza, Jafar, Mohammad, Hasan & Shahrookh, 2013; Smith, 2009). Dolayısıyla kurumsal kırılabilirlik ile öğretmen bağlılığı arasında negatif bir ilişki olması beklenmektedir.

*H<sub>4</sub>: Kurumsal kırılabilirlik öğretmen bağlılığı ile negatif ilişkilidir*

## YÖNTEM

### Araştırma Tasarımı

Bu çalışmanın amacına ulaşmak için betimsel ve çıkarımsal araştırma desenlerine odaklanan nicel bir yaklaşım kullanılmıştır. Örgütsel iklim ve öğretmen bağlılığı ile ilgili teorileri ve kavramsal bağlantıları anlamak için belge analizi yapılmıştır. Veri toplama ve analizlerin ana kaynağı olarak Örgütsel İklîm İndeksi (OCI) ve Örgütsel Bağlılık Anketi'ni (OCQ) içeren anket kullanılmıştır.

### Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcılarını Malezya, Sarawak'taki 167 ortaokuldan öğretmenler oluşturmuştur. Amaçlı örnekleme yöntemi izlenerek ve Krejcie ve Morgan'ın (1970) Örneklem Büyüklüğünü Küçültme Tablosu'na atıfta bulunularak bu çalışmaya 375 öğretmen katılımcı olarak seçilmiştir.

**Table 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Faktör</b>	<b>Demografik değişken</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	180	48.0%
	Kadın	195	52.0%
<b>Yaş</b>	21-30 yaş	74	19.5%
	31-40 yaş	153	40.8%
	41-50 yaş	83	22.4%
	51-60 yaş	65	17.3%
<b>Evlilik Durumu</b>	Evli	318	84.8%
	Bekar	57	15.2%
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Diploma	81	21.6%
	Lisans	256	68.3%
	Lisansüstü	38	10.1%
<b>Deneyim</b>	1-10 yıl	71	18.9%
	11-20 yıl	169	45.1%
	21-30 yıl	96	25.6%
	> 30 yıl	39	10.4%
<b>Konum</b>	Kent	182	48.5%
	Kırsal	193	51.5%

Katılımcıların dağılımı cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, deneyim ve yer olmak üzere altı faktöre

göre yapılmıştır. Tablo 1'de katılımcıların demografik profile görülebilmektedir.

Tablo 1, katılımcıların demografik bilgilerinin ayrıntılarını vermektedir. Sonuçlar, sırasıyla 180 kişi veya %48 erkek ve 195 kişi veya %52 kadın katılımcı olduğunu göstermektedir. Yaş faktörü için, sonuçlar katılımcıların 74 veya %19.5, 153 veya %40.8, 83 veya %22.4 ve 65 veya %17.3'ünün sırasıyla 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaşında ve 51-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu (318 veya %84,8) evlidir. Sadece 57 kişi veya %15,2'si bekar olduğu görülmektedir. Eğitim faktörüne baktığımızda diploma yeterliliğine sahip 81 katılımcı (%21,6), lisans diplomasına sahip 256 katılımcı (%68,3) ve lisansüstü yeterliliğine sahip 38 katılımcı (%10,1) olduğu görülmektedir. Katılımcıların deneyimleri açısından 71 (%18,9) katılımcı 1-10 yıl, 169 (%45,1) katılımcı 11-20 yıl, 96 (%25,6) katılımcı 21-30 yıl ve 39 (%10,4) katılımcı 30 yıldan fazla deneyime sahiptir. Son faktör konumdur. Katılımcıların (193 kişi veya %51.5) çoğunluğu kırsal okullardan iken geri kalanlar (182 kişi veya %48,5) kentte bulunan okullardan olduklarını belirtmiştir.

### **Veri Koleksiyonu**

Bu çalışmada, Örgütsel İklim İndeksi (OCI) ve Örgütsel Bağlılık Anketi (OCQ) olmak üzere iki tür anket kullanılmıştır. Anketin güvenilirliğini ve yapı geçerliliğini incelemek için bir pilot çalışma yapılmıştır. Sonuçlar, OCI'deki dört boyutun tümü için Cronbach's Alpha katsayılarının nispeten yüksek olduğunu ortaya koydu: Meslektaş Liderliği (0,90), Öğretmen Profesyonelliği (0,86), Akademik Baskı (0,91) ve Kurumsal Güvenlik Açığı (0,88). Bu arada, OCQ için Cronbach's Alpha katsayıları 0.64 ile 0.90 arasında değişiyordu. 0.70'den daha düşük puan alan altı madde, Cronbach's Alpha katsayılarının genel okumasının yüksek derecede güvenilirlik gösteren 0.86'ya yerleşmesini sağlamak için silindi. Öte yandan, madde analizi, bu iki anket grubundaki tüm maddelerin 0.05'te anlamlı düzeye ulaştığını ortaya koydu. Ayrıca, faktör analizi sonuçları da yeterli yapı geçerliliğini göstermiştir.

### **İstatistiksel analiz**

Bu çalışma, toplanan tüm verileri analiz etmek için SPSS sürüm 22'yi kullanmıştır. Bu nicel çalışma için istatistiksel prosedürler, faktör analizi, güvenilirlik analizi, doğrusallık testi, tanımlayıcı analiz, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

## **ANALİZ ve DEĞERLENDİRMELER**

*Araştırma Sorusu 1: Sarawak'taki ortaokullarda örgüt iklimi düzeyi nedir?*

**Table 2:** Örgütsel İklim için Ortalama ve Standart Sapma

<b>Örgütsel İklim Boyutu</b>	<b>Ortalama (<math>\bar{x}</math>)</b>	<b>Standart Sapma (SD)</b>
<b>Liderlik</b>	3.18	.40
<b>Öğretmen Profesyonelliği</b>	3.47	.46
<b>Akademik baskı</b>	3.22	.50
<b>Kurumsal Güvenlik Açığı</b>	2.40	.75
<b>Genel</b>	3.14	.35

Tablo 2, tüm boyutlar için ortalama değerler orta derecede yüksek olduğunu göstermektedir; meslektaş liderliği boyutu (3.18), öğretmen profesyonelliği (3.47), akademik baskı (3.22) ve kurumsal kırılma (2.40). 167 okulun genel ortalama örgütsel iklim değeri 3.14'tür.

*Araştırma Sorusu 2: Sarawak'taki ortaokullarda öğretmen bağlılık düzeyi nedir?*

Tablo 3'teki bulgular, Sarawakian öğretmenlerinin genel olarak yüksek düzeyde öğretmen bağlılığına sahip olduğunu göstermektedir ( $\bar{x}$  = 4.09). Örgütte kalmayı isteme yönünde en yüksek düzeyde bağlılık gösterirler ( $\bar{x}$  = 4.20). Bunu, organizasyonun değerlerini ve amaçlarını paylaşma ( $\bar{x}$  = 4.15) ve ekstra çaba harcamaya yönelik bağlılık ( $\bar{x}$  = 3.88) yönü takip eder.

**Table 3:** Öğretmen Bağlılığı için Ortalama ve Standart Sapma

<i>Unsur</i>	<i>Ort. (<math>\bar{x}</math>)</i>	<i>S.S.</i>
Ekstra çaba gösterme	3.88	.45
Kuruluştta kalmayı istemek	4.20	.48
Kuruluşun değerlerini ve hedeflerini paylaşmak	4.15	.51
Genel	4.09	.40

**Hypothesis Testing**

Örgüt iklimi ve öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkinin gücünü ölçmek için Bartlett, Kontrlik ve Hingins (2001) tarafından geliştirilen Korelasyon Değeri Yorumlama Tablosuna başvurulmuştur.

**Table 4:** Korelasyon Değeri Yorumu

<i>Korelasyon değeri (r)</i>	<i>İlişki Gücü</i>
$\pm 0.70 - 0.99$	Çok güçlü
$\pm 0.50 - 0.69$	Güçlü
$\pm 0.30 - 0.49$	Orta derece güçlü
$\pm 0.10 - 0.29$	Zayıf
$\pm 0.01 - 0.09$	Çok zayıf

**Table 5:** Örgütsel İklım ve Öğretmen Bağlılığı Arasındaki İlişki

<i>Değişken</i>	<i>Com</i>	<i>CL</i>	<i>TP</i>	<i>AP</i>	<i>IV</i>
Bağlılık ( <i>Com</i> )	-				
Liderlik ( <i>CL</i> )	.65*	-			
Öğretmen profesyonelliği ( <i>TP</i> )	.78*	.60*	-		
Akademik baskı ( <i>AP</i> )	.64*	.40*	.61*	-	
Kurumsal güvenlik açığı ( <i>IV</i> )	-.11	-.03	-.20	-.04	-

\*  $p < .01$ 'de anlamlı (Tek kuyruklu)

Tablo 5'ten, meslektaş liderliği ile öğretmen bağlılığı arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $r = .65$ ,  $n = 375$ ,  $p < .01$ ). Olumlu anlamlı ilişki, yüksek bir meslektaş liderliği boyutunun öğretmenlerin bağlılık düzeyini artırabileceğini ve bunun tersini de göstermektedir. Bu nedenle, H1 desteklenir. Sonuçlar, öğretmenlerin tehdit edici olmayan, kontrolsüz bir şekilde yapı, kaynaklar, değerlendirme, faydalı etki ve profesyonel destek sağlayan bir müdür tarafından yönetildikleri zaman bir organizasyona bağlı olacakları teorisi ile tutarlıdır (Tarter ve diğerleri, 1989).

Öğretmen profesyonelliği ile bağlılık arasında da anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur ( $r = .78$ ,  $n = 375$ ,  $p < .01$ ). Pozitif anlamlı ilişki, daha yüksek düzeyde bir öğretmen profesyonelliğinin daha yüksek düzeyde öğretmen bağlılığı ile sonuçlanacağını ve bunun tersini göstermektedir. Bu nedenle, H2 desteklenir. Sonuçlar önceki bulgularla uyumludur (Lucero & Etom, 2017; Hosseini & Talebian, 2015; Raman, Chang ve Khalid, 2015; Ebrahimi & Mohamadkhani, 2014; Smith, 2009).

Benzer şekilde, akademik baskı ile öğretmen bağlılığı arasında anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki vardır ( $r = .64$ ,  $n = 375$ ,  $p < .01$ ). Olumlu anlamlı ilişki, okul ikliminde yüksek bir akademik baskı boyutunun öğretmenin bağlılığını artırabileceğini ve bunun tersi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, H3 desteklenir. Bu sonuç, önceki çalışmalardan elde edilen bulguları ve bu değişkenler arasındaki kavramsal bağlantıyı desteklemektedir (Othman ve Kasuma, 2016; Raman, Chang ve Khalid, 2015; Savas ve Toprak, 2014; Hoy ve Miskel, 2008).

Kurumsal kırılabilirlik ile öğretmen bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı açıktır ( $r = .11$ ,  $n = 375$ ,  $p > .05$ ). Bu nedenle, H4 desteklenemedi. Sonuçlar bir şekilde önceki bulgularla örtüşüyor (Akoto & Allida, 2017; Hosseini & Talebian Nia, 2015; Raman, Chang & Khalid, 2015; Reza, Jafar, Mohd., Hasan & Shahrookh, 2013), ancak kavramsal bağlantıyı desteklemiyor. (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991).

Özetle, öngörüldüğü gibi, meslektaş liderliği, öğretmen profesyonelliği ve akademik baskı, öğretmen bağlılığı ile pozitif ilişki göstermektedir. Şaşırtıcı bir şekilde, kurumsal kırılmalık, öğretmen bağlılığı ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir.

Araştırma Sorusu 4: Öğretmen bağlılığını etkileyen baskın örgütsel iklim boyutu/boyutları nelerdir?

**Table 6:** Correlation and Multiple Regression Analysis for Teacher Commitment on Predictor Variables (Collegial Leadership, Teacher Professionalism, Academic Press and Institutional Vulnerability)

<i>Bağımsız değişken</i>	<i>r</i>	<i>Beta (β)</i>	<i>Sig.</i>
<b>Liderlik</b>	.65*	.51*	.000
<b>Öğretmen profesyonelliği</b>	.78*	.59*	.000
<b>Akademik baskı</b>	.64*	.40*	.000
<b>Kurumsal güvenlik açığı</b>	-.11	-.12	.458

*R* = .85  
*F* = 14.642  
Düzeltilmiş *R*<sup>2</sup> = .68\*

\* *p* < .01 'de anlamlı

- Predictors: (Sabit), Meslektaş liderliği, Öğretmen profesyonelliği, Akademik baskı.
- Bağımsız Değişken: Öğretmen bağlılığı

Tablo 6, kurumsal kırılmalık (*p* > .05) dışında, örgütsel iklimin boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde öğretmen bağlılığını [*F* (4, 370) = 14.642, *p* < .01] öngördüğünü göstermektedir. Örgütsel iklimin boyutlarının birleşik etkisi, öğretmen bağlılığındaki varyans değişiminin %68'ini açıklamıştır (*R* = .85, Adj. *R*<sup>2</sup> = .68, *p* < .01). Ayrıca öğretmen profesyonelliğinin öğretmen bağlılığının en iyi yordayıcısı olduğu bulunmuştur (*β* = .59, *p* < .01). Meslektaş liderliği (*β* = .51, *p* < .01) ve başarı baskısı (*β* = .40, *p* < .01) ayrıca öğretmen bağlılığının iyi yordayıcılarıdır. Sonuçlar, bağlılık için tek yordayıcının öğretmen profesyonelliği olduğunu bulan önceki çalışmalara ektir (Bahramia, vd., 2016; Othman ve Kasuma, 2016; Smith, 2009).

## **SONUÇ**

Bu çalışmanın genel amacı, Sarawak ortaokulları bağlamında örgütsel iklim ve öğretmen bağlılığının dört boyutunun ilişkisini incelemektir. Bu çalışmanın tanımlayıcı istatistikleri, Sarawak'taki öğretmenlerin örgütsel iklim düzeylerinin orta düzeyde yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca bağlılık düzeylerinin nispeten yüksek olduğu da not edilmelidir.

Bu çalışmanın çıkarımsal istatistikleri, meslektaş liderliği ile öğretmen bağlılığı, öğretmen profesyonelliği ve öğretmen bağlılığı ile akademik baskı ve öğretmen bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Ayrıca meslektaş liderliği, öğretmen profesyonelliği ve akademik baskı öğretmen bağlılığının en baskın yordayıcısı iken öğretmen profesyonelliği de öğretmen bağlılığının yordayıcılarıdır. Meslektaşları liderliği ve akademik baskı da öğretmen bağlılığının iyi bir göstergesidir. Ancak kurumsal kırılmalık, örgütsel iklimde öğretmen bağlılığı üzerinde ne ilişkisi ne de etkisi olmayan tek boyuttur.

Bu araştırmanın sonuçları, sadece araştırmaya katılan okul müdürleri için değil, aynı zamanda öğretmen bağlılığı için çaba sarf eden tüm öğretmenler, veliler ve alandaki paydaşlar için de çıkarımlara sahiptir. Bulgular, öğretmen profesyonelliği, meslektaş liderliği ve akademik baskının öğretmen bağlılığına hakim olduğunu göstermektedir; okul müdürlerinin veya okul yöneticilerinin, akademik başarıda daha yüksek standartlar koymanın yanı sıra öğretmen profesyonelliğini, işbirliğini ve işbirliğini teşvik etme konusunda daha büyük bir sorumluluk başlatma ihtiyacını vurgulamaktadır. Bu hareketler, yavaş ama istikrarlı bir şekilde öğretmenler arasında daha fazla bağlılığı geliştirecek ve artıracaktır.

Örgütsel iklimin boyut maddelerinden yararlanmak, öğretmen bağlılığının geliştirilmesi için aşağıdaki beklentiyi verir. Her şeyden önce, profesyonellik perspektifinden bakıldığında, öğretmenler üstlerinden -

müdür ve meslektaşlarından - destek almalıdır. Göreceli olarak, öğretmenler profesyonelce hareket etmeli ve meslektaşlarına güçlü sosyal destek sağlamalıdır. Müdürler, öğretmenlerin işbirliği ve işbirliğini uygulayabilecekleri bölüm toplantıları gibi koşullar yaratabilirler. Ayrıca, grup çalışması sorunlarını ve örgütsel kabulü ele almak için öğreticiyi bir platform olarak kullanan müdürler ile mesleki gelişim programında mentor-menti ve öğretmen-öğretmen işbirliği ele alınmalıdır. Bunlar, öğretmenler arasında profesyonellik duygusunu teşvik etmek ve geliştirmek için akıllı hareketlerden bazıları olmalıdır.

Meslektaş liderliği perspektifinden, düzenli bir okulla ilişkili öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerine bağlı olmaları daha olasıdır. Bu nedenle müdürler, öğretmenlerinin müdürleri tarafından korunduklarını ve desteklendiklerini ve müdürlerinin öğretmenleri için teslim edeceğini hissettikleri bir iklim geliştirmelidir. Müdürler ayrıca öğretmenlere sosyal uyum geliştirmeleri için fırsat sağlamalıdır. Müdürler, konuların tüm yönlerini araştırmalı ve başka görüşlerin de var olduğunu kabul etmelidir. Daha ortak bir yöntem sergileyen davranışları uyarlayarak daha esnek bir karar verme süreci uygulamalıdır. Örneğin, veli katılımı faaliyetlerine öğretmenlerin katılımı, ders çalışmasında daha yüksek hedeflere ulaşmak için alternatifler belirleme veya öğrencilerle ilgili disiplin vakaları. Bu hamleler hayati öneme sahiptir çünkü öğretmenlerin karar verme sürecine katılımı bağlılıkla bağlantılıdır (Douglas, 2010; Smith, 2009).

Son olarak, bu çalışmadaki bulgular akademik baskının öğretmen bağlılığı ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenler, öğrencilerinin akademik başarıları konusunda hevesli olduklarında ve "ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarında", okullarına daha bağlı hale gelirler. Bu bağlamda okulların, okulları için elde edilebilecek akademik hedefleri ortaya koyan ve bu hedeflere ulaşıldığında öğretmenleri ve öğrencileri tanıyan bir meslektaş liderine ihtiyacı vardır. Ayrıca öğretmenler, okul tarafından düzenlenen akademik faaliyetlerde aktif olarak yer almak için velilerle birlikte hareket etmelidir. Ayrıca okulun akademik gelişimi için baskı yapmalı ve öğrencilere yüksek başarı standartlarını sürdürmeleri için baskı yapmalıdırlar.

Daha fazla araştırma için akademik ve akademik olmayan personelin çalışmanın örnekleme dahil edilmesi önerilmektedir. Diğer ana akım okullardan akademik ve akademik olmayan personel, örgütsel iklim ve bağlılıkla ilgili algılarını tespit etmek için dahil edilebilir. Çalışmanın sonuçları, bu çalışmanın bulguları ile karlı bir şekilde karşılaştırılabilir.

Gelecekteki bir çalışma, öğretmen yeterliliği ve öğretmen profesyonelliği veya bağlılığı üzerindeki etkileri gibi daha fazla bağımsız değişken eklemeyi düşünebilir. Çalışma, öğretmen yeterliğinin örgütsel iklim ve öğretmen bağlılığı üzerindeki ilişkisini ve etkisini inceleyebilir. Ayrıca, çalışma aynı zamanda meslektaş liderliğinin öğretmen yeterlik düzeyini etkileyip etkilemediğini de test edebilir.

Örgüt iklimi ile öğretmen bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma, okul başarısı için hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, bu iki değişkenin ve diğerlerinin önemi, tüm eğitim alanındaki iyi uygulamaları zenginleştirmek için tutarlı bir şekilde test edilmeli ve değerlendirilmelidir.

## **KAYNAKÇA**

Akoto, M., & Allida, D. (2017). Relationship of school climate and organizational commitment of secondary school teachers. *Baraton Interdisciplinary Research Journal*, 7(Special Issue), 1-9.

Bahramia, M.A., Barati, O., Ghoroghchian, M., Al-Faraj, R.M., & Ezzatabadi, M.R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96-100.

Bartlett, J.E., Kontrik, J.W., & Hinggin, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. Retrieved August 12, 2018, from [www.ferdinandnabiswa.com/Documents/DEM810samplesize%20determination.pdf](http://www.ferdinandnabiswa.com/Documents/DEM810samplesize%20determination.pdf).

Chung, J.F. (2014). Organisational climate and teacher commitment: A Brunei perspective. *Berjaya Journal of Services & Management*, 1, 94-108. DOI: 10.5281/zenodo.3464797



- Chung, J.F. (2020). Organisational Climate and Teacher Commitment. *Izmir Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 64-70.
- Department of Education Sarawak. (2018). Stages of schooling in Sarawak. Retrived in May 2nd, 2018, from <https://www.sarawak.gov.my/web/home/page/337/education>.
- Douglas, S. M. (2010). Organizational Climate and Teacher Commitment. Unpublished PhD dissertation. Alabama, USA: The University of Alabama.
- Ebrahimi, M. & Mohamadkhani, K. (2014). The relationship between organizational climate and job involvement among teachers of high schools in Delijan City, Iran. *International Journal of Management and Business Research*, 4(1), 65-72.
- Halpin, A.W. & Croft D.B. (1963). The organizational climate of school. Chicago: Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Hosseini, M., & Talebian Nia, H. (2015). Correlation between organizational commitment and organizational climate of physical education teachers of schools of Zanjan. *International Journal of Sport Studies*, 5(2), 181-185.
- Hoy, W. K. (2013). The organizational climate description for elementary schools (OCDQ-RE). Retrived in July 16th, 2018 from <http://www.waynehooy.com/ocdq-re.html>.
- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2013). *Instructional leadership: A learning-centered Guide for Principals*, 4th edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 9th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, And Practice*, 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Sabo, D. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hoy, W. K. Smith, P. A. & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: Measuring organizational climate*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kottkamp, R. B., Mulhern, J. & Hoy, W. K. (1987). Secondary school climate: A revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 23, 31-48.
- Lambert, E.G. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff members. *The Prison Journal*, 84(2), 208-227.
- Lucero, L., & Etom, R. (2017, June). School climate as it relates to organizational commitment of teachers, presented at The Asian Conference on Cultural Studies, Kobe, Japan.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84.

- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Othman, T., & Kasuma, J. (2016). Relationship of school climate dimensions and teachers' commitment. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 6, 19-29.
- Raman, A., Chang, C.L., & Khalid, R. (2015). Relationship between school climate and teachers' commitment in an excellent school of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 163-173.
- Reza, S., Jafar, R. S., Mohammad, N., Hasan, A. & Shahrookh, K. (2013). The relation of organizational climate and job motivation with organizational commitment of new employed teachers of physical education of educations and training administration in Kermanshah Province. *Advances in Environmental Biology*, 7(13), 404-408.
- Savas, A.C., & Toprak, M. (2014). Mediation effect of schools' psychological climate on the relationship between principals' leadership style and organizational commitment. *The Anthropologist*, 17(1), 173-182.
- Smith, L. D. (2009). School Climate and Teacher Commitment. Manuscript submitted for publication. College of Education, University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K. & Bliss, J. (1989). Principal leadership and organizational commitment: The principal must deliver. *Planning and Changing*, 20, 139-140.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K. & Kottkamp, R. B. (1990). School health and organizational commitment. *Journal of Research and Development in Education*, 23, 236-242.