

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI, OKUL BÜYÜKLÜĞÜ VE
ÖĞRENCİLERİN AKADEMİK BAŞARILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertuğrul GÜLER

İstanbul
Şubat-2022

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI, OKUL BÜYÜKLÜĞÜ VE
ÖĞRENCİLERİN AKADEMİK BAŞARILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ertuğrul GÜLER

Danışman: Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

İstanbul
Şubat-2022

TEZ ONAYI

Lisansüstü Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç Dr. Mustafa ÖZGENEL

Dr. Öğr. Üyesi Şebnem YAZICI

Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza
Prof. Dr. Metin TOPRAK
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “**Örgüt Kültürü, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Okul Büyüklüğü ve Öğrencilerin Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Ertuğrul GÜLER
İstanbul-2022

ÖNSÖZ

Yüksek lisans derslerinde bilgi ve birikimlerini bizlerle paylaşan ve bizleri aydınlatan hocalarıma, araştırmam boyunca bana yardımcı olan ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim tez danışmanım Doç. Dr. Mustafa Özgenel'e, anket çalışması esnasında ölçeklerini kullanmam için izin veren kıymetli hocalarıma, ölçeklerin doldurulmasında bana yardımcı olan idareci ve öğretmen arkadaşlarıma, bu süreçte tecrübe ve bilgisinden istifade ettiğim müdürüm ve dostum Bülent Kara'ya ve maddi-manevi desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen eşim Emine Güler'e ve çocuklarıma sonsuz kere teşekkür ederim.

Ertuğrul GÜLER
İstanbul-2022

ÖZET

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, OKUL BÜYÜKLÜĞÜ VE ÖĞRENCİLERİN AKADEMİK BAŞARILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Ertuğrul GÜLER

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mustafa ÖZGENEL

Şubat-2022, 75 + xii Sayfa

Bu çalışmanın amacı, örgüt kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okul büyüklüğü ve öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın evrenini İstanbul/Tuzla İlçesinde bulunan devlet okullarında görev yapan 2907 öğretmen, örneklemini ise ortaokul ve lisede görev yapan 445 öğretmen oluşturmuştur. Veriler, “Örgüt Kültürü Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yardımıyla toplanmıştır. Ayrıca ortaokul öğrencilerinin LGS sınav ortalamaları ile lisede okuyan öğrencilerin TYT ortalamaları ve sınava giren öğrenci sayıları alınmıştır. Okul büyüklüğünü belirlemek için araştırmaya katılan okulların öğrenci mevcudu alınmıştır. Veriler korelasyon ve regresyon analiz tekniklerinin yardımıyla çözümlenmiştir. Bulgulara göre örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt kültürü alt boyutlarının öğrencilerin akademik başarısını etkilediği görülmüştür. Okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Okul büyüklüğü ve akademik başarı arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kültür, Örgüt, Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık, Akademik Başarı

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONS BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE, TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT, SCHOOL SIZE, AND ACADEMIC SUCCESS OF STUDENTS

Ertuğrul GÜLER

Master, Education Management

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Mustafa ÖZGENEL

February-2022, 75 + xii Pages

The aim of this study is to examine whether there is a significant relationship between organizational culture, teachers' organizational commitment, school size and students' academic achievement. The population of there search consisted of 2907 teachers working in public schools in Istanbul/Tuzla District, and the sample consisted of 445 teachers working in secondary and high schools. The data were collected with the help of the "Organizational Culture Scale" and the "Organizational Commitment Scale". In addition, LGS exam averages of secondary school students, TYT averages of high school students and the number of students who took the exam were taken. The student numbers of the schools were taken to determine the school size. The data were analyzed with the help of correlation and regression analysis techniques. According to the findings, a positive and significant relationship was determined between organizational culture and organizational commitment. It has been observed that organizational culture sub-dimensions affect the academic success of students. A significant relationship was found between school culture and teachers' organizational commitment and students' academic achievement. It has been determined that school size and academic achievement have a negative effect.

Keywords: Culture, Organizational, Organizational Culture, Organizational Commitment, Academic Achievement, School Size

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar	x
KISALTMALAR	xi
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	6
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Kültür	6
2.1.1. Kültür Çeşitleri.....	7
2.2. Örgüt Kültürü Kavramı	8
2.2.1. Örgüt Kültürünün Tanımı	9
2.2.2. Örgüt Kültürünün Önemi	10
2.2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları.....	12
2.3. Örgüt Kültürü ile İlgili Modeller.....	14

2.4. Örgüt İklimi.....	17
2.5. Okul Kültürü	19
2.5.1. Okul Kültürünü Belirleyen Faktörler.....	20
2.5.2. Zayıf Okul Kültürü	21
2.5.3. Güçlü Okul Kültürü	21
2.6. Örgüt Kültürü ile İlgili Araştırmalar	21
2.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı	23
2.7.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı	24
2.7.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi ve Sonuçları.....	25
2.8. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	26
2.8.1. Düşük düzeyde bağlılık.....	26
2.8.2. Orta düzeyde bağlılık.....	26
2.8.3. Yüksek düzeyde bağlılık.....	27
2.9. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	27
2.9.1. Allen- Meyer Yaklaşımı	27
2.9.2. Etzioni Yaklaşımı.....	28
2.9.3. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı	29
2.9.4. Kanter Yaklaşımı	29
2.9.5. Penley ve Gould Yaklaşımı	30
2.9.6. Becker Yaklaşımı.....	30
2.10. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Benzer Kavramlar	31
2.10.1. Mesleğe Bağlılık	31
2.10.2. İşe Bağlılık	31
2.10.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık	31
2.10.4. Sadakat.....	32
2.11. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	32

2.12. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar	34
2.13. Akademik Başarı	36
2.13.1. Akademik Başarının Tanımı	36
2.13.2. Akademik Başarıda Kuramsal Yaklaşımlar	37
2.13.3. Akademik Başarıyı Etkileyen Etmenler	38
2.13.4. Akademik Başarıda Öğrenci ile İlgili Etmenler	38
2.13.5. Akademik Başarıda Anne Baba ile İlgili Etmenler	38
2.13.6. Akademik Başarıda Okul ile İlgili Etmenler	39
2.13.7. Akademik Başarı ile İlgili Araştırmalar	40
2.14. Okul Büyüklüğü	42
2.14.1. Okul Büyüklüğü ile İlgili Araştırmalar	43
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	45
YÖNTEM	45
3.1. Araştırma Modeli	45
3.2. Evren ve Örneklem	45
3.3. Verilerin Toplanması	46
3.4. Veri Toplama Araçları	47
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	47
3.4.2. Örgüt Kültürü Ölçeği	47
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	48
3.5. Verilerin Analizi	48
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	50
BULGULAR	50
4.1. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	50

4.2. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları.....	51
4.3. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları.....	53
4.4. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları.....	54
4.5. Okul Büyüklüğünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları.....	55
4.6. Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları.....	56
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	57
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
5.1. Örgüt Kültürü, Okul Büyüklüğü, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı ve Öğrencilerin Akademik Başarıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç.....	57
5.2. Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç	59
5.3.Örgüt Kültürünün Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç.....	60
5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Öğrencilerin Akademik Başarılarını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç	60
5.5. Okul Büyüklüğünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç	61
5.6. Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarılarını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç	62
5.7. Öneriler	63
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	74

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	47
Tablo 3.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılığa Ait Ortalama, Standart Sapma, Basıklık, Çarpıklık ve Cronbach Alfa Değerleri	50
Tablo 4.1 Örgüt Kültürü ve Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları	52
Tablo 4.2. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Duygusal Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	53
Tablo 4.3. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Devam Bağlılığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	54
Tablo 4.4. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Normatif Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	54
Tablo 4.5. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi	55
Tablo 4.6. Duygusal Bağlılık Alt Boyutunun Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına Ait Regresyon Analizi	56
Tablo 4.7. Devam Bağlılığı Alt Boyutunun Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına Ait Regresyon Analizi	56
Tablo 4.8. Normatif Bağlılık Alt Boyutunun Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına Ait Regresyon Analizi	56
Tablo 4.9. Okul Büyüklüğünün Duygusal Bağlılık Alt Boyutunu Yordamasına Ait Regresyon Analizi	57
Tablo 4.10. Okul Büyüklüğünün Devam Bağlılığı Alt Boyutunu Yordamasına Ait Regresyon Analizi	57
Tablo 4.11. Okul Büyüklüğünün Normatif Bağlılık Alt Boyutunu Yordamasına Ait Regresyon Analizi	58
Tablo 4.12. Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına Ait Regresyon Analizi	58

KISALTMALAR

AB: Akademik Başarı

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖKÖ: Örgüt Kültürü Ölçeği

vb.: ve bunun gibi



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Her örgütün oluşumundan itibaren zaman içerisinde kültürü de oluşur. Bu, zamanla oluşan kültür örgütün karakteristik özelliğidir ve örgütün ve iş görenlerin çalışma isteğini, performansını ve örgütle bağ kurmasını etkiler. Bu nedenle örgüt kültürü, sürekli ilgi alanı olmuş, özellikle 1970'lerden sonra önem kazanmış ve yoğun olarak çalışılmış disiplinler arası bir kavramdır. Örgüt kültürü, örgütü şekillendiren, örgütte çalışanların davranışlarını yönlendiren, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve örgüt üyelerini birbirine bağlayan inançlar, değerler, normlar ve anlamlar bütünüdür (Şişman, 2014: 81; Dinçer, 1992'den akt., Güçlü, 2003: 148). Bu anlamda örgüt kültürü, örgütte çalışanların davranışlarını yönlendirme ve iş ortamını şekillendirme etkisine sahiptir ve örgütsel davranışlar üzerinde etkili olabilmektedir. Bir örgütte iş görenlerin ortak deneyimleri varsa, bir örgüt kültürleri de olacaktır. Kültür, bir örgütün dış çevrede hayatta kalma becerilerini geliştirirken ve içte uyum sorunlarını çözerken, iş görenlerin belirli bir süre boyunca öğrendiği şeylerdir (Schein, 1990: 111). Örgütte kültürün oluşumu örgütün oluşumuyla birlikte bir süreç içerisinde gerçekleşir. Örgütün devamı için oluşacak sorunların çözümünde katkı sağlar. Örgütte çimento vazifesi görerek iş görenler arasındaki bağı artırır. Bu kurallar, normlar, değerler örgüt içinde iş görenlerin birbirleri arasındaki uyumu attırır ve örgüte bağlanmayı sağlar.

Örgütsel bağlılık kavramı en çok araştırılan modern yönetim kavramlarından biridir. Örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yıldır üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın kabul görmüş ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Bunun en önemli nedeni, örgütsel bağlılığın disiplinler arası çalışılan bir kavram olmasıdır. Farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar kavramı kendi uzmanlık alanları açısından tanımlamışlardır. Bu nedenle örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, birbirinden farklı birçok tanıma rastlamak mümkündür (Bayram, 2005: 128). Bayram'a (2005) göre örgütsel bağlılık kavramı, *"iş görenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenme, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir."*Meyer ve

Allen'e (1997) göre ise örgütsel bağlılık; çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranıştır (Akt., Başol ve Yalçın, 2009). Kavramı Mowday vd. (1979), örgütün ortak değerlerine katılma, örgütte kalma ve duygusal bağlılık; Miller (2003), örgütün ortak hedefleri ile özdeşleşme, örgütün bir üyesi olma isteği; O'Reilly (1989), örgütle kurulan psikolojik bağ olarak tanımlamıştır (Akt., Toksöz, 2018: 133). Örgütsel bağlılık bir davranış olarak şu durumlarda görülür (Çetin Gürkan, 2006: 9):

- Belli bir örgütün üyesi olma isteği ve buna yönelik güçlü arzu,
- Örgüt adına yüksek çaba harcamaya istekli olma ve gönüllülük,
- Örgütün amaç ve değerlerine kesin inanç ve bunların kabulü.

İlgili literatür incelendiğinde araştırmalar, örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu, örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediğini ortaya koymuştur (Balçık, 2018; Bozoğlu, 2011; Çeliksaş, 2019; Köse, 2014; Manyas, 2018; Türkkan, 2017; Uzun, 2020). Ayrıca örgütsel bağlılık düzeyinin iş görenlerin çalışma yılına göre farklılık gösterdiği ve iş görenlerin çalışma yıllarına göre sınıflandırılabilirliği (Olgungül, 2017), insan odaklı liderlik (Erceylan, 2010) ve dağıtımçı liderlik stillerinin (Yetim (2015) örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle güçlü bir örgüt kültürünün ve yüksek örgütsel bağlılığın öğrencilerin akademik başarıları üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Akademik başarı, öğrencilerin bir yıl boyunca aldıkları eğitimin sonucudur. Bunun belirlenmesi eğitimin de niteliğini ortaya koyacaktır. Akademik başarıyı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde öğrencilerin akademik başarıları ile sahip oldukları demografik özellikler (Otrar, 2006), farklılaştırılmış eğitim (Yabaş, 2008), yapılandırmacı yöntem (Kaya, 2011), öğrenen merkezli öğretim yönteminin (Aktan, 2012), ebeveynin eğitim düzeyi, gelir durumu, ebeveynin çocuktan beklentisi ve çocuğa evde verdiği desteği (Güven (2019) arasında olumlu ilişki olduğu görülmektedir. Öğrencilerin akademik başarılarını etkileyen unsurlardan birini de okul büyüklüğü olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle okul büyüklüğü eğitimin kalitesini etkileyen önemli bir kriterdir. Okul büyüklüğünün kendine göre avantajlı yanları ve dezavantajlı yanları vardır. Avantaj olarak büyük okulda başarıyı yakalamak daha kolaydır. Çünkü öğrenci sayısı fazla olduğundan yetenekli ve zeki öğrenci sayısı da fazladır. Eğitim materyali yönünden

zengindir. Öğrenciler için yeterli materyal barındırır. Büyük okulun dezavantajları ise sınıfların kalabalık olması, yetenek sahibi öğrencilerin keşfedilmesinin zor olmasıdır ve yönetiminin zor olmasıdır (Akkalkan, 2009; Kalfa, 2006; Özgüler, 2014). Okul büyüklüğü alanında yapılan çalışma sayısı azdır. Başarı için ideal okul büyüklüğünün ne olması gerektiği ile ilgili görüşler vardır. Okul büyüklüğü için uygun öğrenci sayısınının 900'den fazla olmaması gerektiğini söyleyen araştırmacılar vardır (Akkalkan, 2009). Bunun yanında akademik başarı ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve çeşitli değişkenlerle ele alınmıştır. (Aktan, 2012; Güven, 2019; Kaya, 2011; Otrar, 2006; Yabaş, 2008).

Öğrenci başarısının ve nitelikli eğitimin en önemli bileşenlerinden biri de hiç şüphesiz öğretmenlerdir. Öğretmenlerin öğrencilere yönelik tutumu, yeterlikleri, okula olan bağlılıkları, iş arkadaşlarıyla aralarındaki ilişki, öğrencilere ve velilere karşı tavırları okuldaki akademik başarının sağlanması noktasında önem arz etmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının eğitimde akademik başarıyı doğrudan etkilediği düşünülmeyle birlikte, okul kültürünün yapısı, öğretmenlerin bu kültürü benimsemesi veya benimsememesi öğretmenlerin örgütsel bağlılığını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okul kültürünün ve okulun büyüklüğünün örgütsel bağlılıklarını ve bu değişkenlerin öğrencilerin akademik başarısını da etkilediği söylenebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek öğretmenlerin öğrencilerin akademik başarılarını da yükseltmek için daha özverili çalışacakları ve yoğun çaba harcayacakları öngörülebilir. Bu bilgiler ışığında çalışmada *“Örgüt kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okul büyüklüğü ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi”* problem sorununun cevaplanması aranmıştır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, örgüt kültürü ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve okul büyüklüğü ile öğrencilerin akademik başarıları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koyarak, aralarında bir ilişki varsa ne ölçüde bir ilişki olduğunu belirlemektir. Ayrıca bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Örgüt kültürü ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve okul büyüklüğü ile öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Örgüt kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yordamakta mıdır?

3. Örgüt kültürü, öğrencilerin akademik başarılarını yordamakta mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, öğrencilerin akademik başarılarını yordamakta mıdır?
5. Okul büyüklüğü öğretmenlerin örgütsel bağlılığını yordamakta mıdır?
6. Okul büyüklüğü öğrencilerin akademik başarılarını yordamakta mıdır?

1.3. Önem

Eğitim sisteminde önemli bir yer tutan ve en önemli öğelerinden biri olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının örgüt kültüründen hangi düzeyde etkilendiğini ve bu durumun öğrencilerin akademik başarısına etkisini tespit etmek önem arz etmektedir. Literatür incelendiğinde örgüt kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığını etkilediğine dair çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir (Bozoğlu, 2011; Çeliktaş, 2019; Diker, 2014; Köse, 2014; Manyas, 2018; Türkkkan, 2017; Uzun, 2020). Bununla birlikte *örgüt kültürü* (Alireisoğlu, 2020; Aslan, 2014; Balçık, 2018; Negis Işık, 2010; Karakoç, 2019; Köse, 2014; Özgenel, Canpolat ve Yağan, 2020; Özkan, 2007; Öztürk, 2015; Şimşek, 2014) ve *örgütsel bağlılık* (Ağiroğlu Bakır, 2013; Aymaz, 2014; Demirçelik, 2017; Erceylan, 2010; Olgungil, 2017; Özkan, 2010; Yetim, 2015) kavramları ile farklı değişkenlerin birbirinden bağımsız araştırıldığı tespit edilmiştir. Yine akademik başarının (Akay, 2017; Günal, 2014; Güven, 2019; Keçeli-Kaysılı, 2009; Otrar, 2006; Sarıer, 2016; Suna vd., 2021; Yenidünya, 2005) ve okul büyüklüğünün (Akkalkan, 2009; Kalfa, 2006; Özgüler, 2014) ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Ancak örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, okul büyüklüğü ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu nedenle örgüt kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okul büyüklüğü ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve elde edilecek bulgular öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile öğrencilerin akademik başarılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine hizmet edebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve öğrencilerin akademik başarılarını arttırmak isteyen öğretmenlere ve okul yöneticilerine fikir verebilir. Ayrıca okul büyüklüğünün diğer üç değişkeni ne düzeyde etkilediği de üzerinde durulması gereken bir konudur. Bu araştırma ile uygulama alanına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle müdür ve müdür yardımcılarının olumlu bir okul kültürünün oluşmasında öğretmenleri ve öğrencileri sürece ortak etmeleri; okulda bir kültürün oluşmasında ve yönetilmesinde öğretmenlerin oluşan kültürü benimsemelerinde etkili olacaktır.

Çalışma, örgüt kültürü, öğretmenlerde örgütsel bağlılık, okul büyüklüğü ve öğrencilerin akademik başarısı arasındaki ilişkinin önemine dikkat çekmesi açısından önemlidir. Bu kavramların araştırılması sonraki çalışmalar için de kaynak teşkil etmesi beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Katılımcıların ölçme araçlarına samimi olarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- ✓ Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bulgular ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
- ✓ Araştırma Tuzla ilçesindeki devlet okullarında görev yapan ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
- ✓ Araştırma 2020-2021 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
- ✓ Ortaokullar için 8. sınıf öğrencilerinin 2021 yılı LGS sonuç ortalamaları, liseler için 12.sınıf öğrencilerinin 2021 yılı TYT-AYT sonuç ortalamaları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgütü şekillendiren, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ve örgüt üyelerini birbirine bağlayan inançlar, değerler, normlar ve anlamlar bütünüdür (Şişman, 2014: 81).

Okul Kültürü: Okul kültürü, yönetici, öğretmen, çalışan, öğrenci, veli tarafından paylaşılan okula ait temel inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalar bütünüdür (Avcı, 2018: 47).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanın örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve hedeflerini benimsemesi, örgütsel kazanç için çaba göstermesi ve örgütte kalma isteğidir (Toksöz, 2019: 132).

Okul Büyüklüğü: Okuldaki toplam öğrenci sayısını ifade eder.

Akademik Başarı: Ortaokul öğrencilerinin akademik başarıları LGS, lise öğrencilerinin akademik başarıları ise TYT sınavından aldıkları puan ortalamasını ifade etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kültür

Kültür, toplumsal bir üründür. İnsanın etkinlikleriyle meydana gelir. İnsan doğduğu andan itibaren öldüğü güne kadar bir toplum içinde yaşar, toplum içinde gelişir ve toplumun genel kabullerine göre yaşamını sürdürür. Örneğin, yeni doğan bir çocuk dilini, dinini, yiyip-içmesini, giyinip-kuşanmasını çevresini, sosyal yaşantısını, değerlerini, normlarını vb bir kültür çevresinde öğrenir (Doğan, 2013: 1). Kültürün düzenleyici ve değiştirici bir gücü vardır ve bunu toplumun hâlihazırdaki değer yargılarına göre yapar (Tutar, 2017: 8). Dolayısıyla kültür doğuştan gelen kalıtsal özellikler değil, insan faaliyetleriyle oluşan ve sonradan kazanılan öğrenilmiş özelliklerdir. Kültür insanlara toplum içinde yapmaları veya yapmamaları gereken şeyler konusunda yol gösterici bir konumdadır. "Kültür" son derece karmaşık olan ve üzerinde anlaşılmalı bir tanıma sahip olmayan kavram olmasına rağmen dört anlamı önceler. Bunlar: (i) sanatsal ve düşünsel eserler, (ii) ruhsal ve zihinsel gelişim süreci, (iii) insanların yaşamlarını etkileyen ve yönlendiren maddi ve maddi olmayan alışkanlıklar ve (iv) insanı çevreleyen bir yaşam şeklidir (Eagleton, 2019: 15).

Kültür değişen ve süreç içerisinde yenilenen bir yapıya sahiptir. İnsan kültürden etkilenip değişime zorlandığı gibi kültürü de etkiler ve değiştirir. Kültürün değişmesi uzun süreçler içerisinde gerçekleşir (Tutar, 2017: 8-9). Kültür, insanlar arasındaki ortak inançlar, değerler, hareket ve davranış tarzlarıdır. Bir toplumdaki alışkanlıklar, aile ve eğitim biçimleri, inançlar, sosyal kurallar, davranış kalıpları ve dil o toplumun kültür öğeleridir. Kültür toplumun bireyleri tarafından öğrenilen ortak davranışlardır. Küçük yaşta öğrenilmeye başlanır ve ona uymayan bireyler, güvenlik, sosyal itibar, huzur gibi avantajlardan yoksun kalabilir. Kültür birbirine uyan ve birbirini tamamlayan parçalardan meydana gelir, toplumun bireyleri tarafından paylaşılır ve insanların ihtiyaçları üzerine kurulur (Güvenç, 2018: 130).

Türkiye’de kültür üzerine en çok etkili olanlardan biri Ziya Gökalp’tir ve kültür kavramını “hars” kavramı ile karşılamıştır. Hars millidir, medeniyet milletlerarasıdır (Gökalp, 1996: 34). Hars bir milletin yapıp ettikleri, gelenek ve görenekleri dini, dili,

edebiyatı, sanatı, ahlakı estetik ve ekonomik ürünleridir. Medeniyet ise bütün insanlığın ortak değeridir (Gökalp, 1996: 103). Kültürün kavram olarak üzerinde anlaşılmiş bir tanımı yoktur. Süreç içerisinde iki yüzün üzerinde tanımı yapılmıştır. Latincedeki “cultura” kelimesinden türetilen terim, dilimize sürmek, ekip-biçmek anlamına gelen Fransızca “culture” kelimesinden geçmiştir. TDK sözlüğünde; “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Cevizci (1999) kültürü; “toplumların biyolojik değil, sosyal olarak maddi ve manevi ürünlerinin öğrenilen ve sembolik şekilde nesilden nesile aktarılması” olarak tanımlamıştır. Herder’e göre kültür milletlerin, insan topluluklarının yaşam tarzıdır (Cevizci, 1999: 536). Taylor kültürü bir toplumun üyesi olan insanın bilgi, gelenek, ahlak, yasa, sanat, inançtan meydana gelen içiçe geçmiş bir yapı olarak tanımlar (Burke, 2008: 41; Cevizci, 1999: 537; Güvenç, 2018: 129). Hofstede’nin kültür tanımı ise bir grubu diğerlerinden ayıran ortaklaşa programlanmış akıl şeklinde olmuştur (Yılmaz, 2018, 4). Kültürün kısa ve genel bir tanımını yapacak olursak, bir toplumun tarihinde oluşturduğu, sakladığı, öğrendiği ve öğrettiği maddi ve manevi bütün değerleridir (Güvenç, 2018: 129).

Kültür özelliklerini genel olarak özetlersek; öğrenilir, tarihi ve süreklidir, toplumsaldır, ideal kurallar bütünüdür, ihtiyaçları sağlayıcıdır, değişir, bütünleştiricidir, soyutlamadır (Güvenç, 2018: 130-134). Kültür bireylere bir bakış açısı sunar, bunun yanı sıra bireylere sınırlar çizer. Toplum içindeki herkes tarafından bilinir, geneli tarafından da kabul edilir ve uygulanır. Nesiller boyu aktarılarak sürdürülür ve geliştirilir. Kültür toplumun kimliğidir (Yılmaz, 2018: 6).

2.1.1. Kültür Çeşitleri

Genel kültür: Genel kültür bir toplumun kültürünü ifade etmek için kullanılır. Toplum içerisinde geneli tarafından benimsenen ortak değer ve davranışlardır (Baloğlu, 2016: 6). Bir örgütün genel kültürü iş görenlerin çoğunluğu tarafından kabul gören ve benimsenen değerlerdir (Güçlü, 2003: 150).

Alt kültür: Alt kültür genel kültür içerisinde yer alan fakat ondan farklı küçük grupların kabullendiği kültür çeşididir. Örgüt içinde belirli gruplar tarafından kabul

gören ve örgütün genelinde etkili olmayan kültürdür. Alt kültürler genel kültür içinde yaşar fakat alt kültürlerin toplamı genel kültürü oluşturmaz (Güçlü, 2003: 150).

Maddi kültür: Kültürün teknik yönüdür. İnsan çabası ile elde edilen bilim, teknik ve ekonomik yönünü oluşturur (Nassar, 2017: 9). Maddi kültür unsurları toplumun üyesi olan insanların biyolojik ve fiziki özelliklerini karşılar (Tutar, 2017: 56). Fiziki ve biyolojik ihtiyaçlarını gidermek için üretilen her şey maddi kültür öğeleridir. Evler, yollar, giysiler, her türlü araç vasıtasıyla insan doğayı şekillendirmektedir (Arslan, 2014: 8).

Manevi kültür: Kültürün düşünce, değer ve inanç yönüdür. Toplumun uyduğu kurallar bütünüdür. Soyuttur. Elle tutulamayan ve görülemeyen unsurlardan meydana gelir ve toplumu oluşturan bireyleri aynı değer etrafında birleştirir. Manevi kültür unsurları toplumun üyesi olan bireylerin manevi ve psikolojik ihtiyaçlarına cevap verir ve genel itibariyle milli bir görünüm sunar (Tutar, 2017: 56).

2.2. Örgüt Kültürü Kavramı

Örgüt kültürü kavramı 1970’li yıllarda başlamış ve özellikle 1980’li yıllarda yoğunluk kazanmıştır (Uzun, 2020: 7). Bunun sebebi yönetim ve ekonomi alanındaki gelişmelerdir. Örgüt kültürü çalışmaları örgüt içindeki birliği sağlamak ve çatışmaları önlemek için geliştirilen bir sistemdir (Güçlü, 2003: 147). Japonya’daki ekonomi ve yönetim alanındaki gelişmelerde bu alandaki çalışmaların ivmesini arttırmıştır (Güçlü, 2003: 147). Schein (1990), yazdığı makalede örgüt kültürünün son yıllarda kullanılmaya başlandığını, daha önce doğrudan gözlem ve ölçüm yapılmasına izin verdiği için “iklim” kullanıldığını söyler. Fakat iklim yüzeyseldir ve örgütlerin daha derinlemesine nasıl işlediğinin anlaşılmasına olanak vermedi, bu da “kültür” gibi derin bir kavramın kullanılmasını gerekli kıldı (Schein, 1990: 109).

Örgüt kültürü, zamanla ve örgütün kendine has özelliklerin oluşturduğu bir kimliği ve yaşam tarzıdır. Bir kültürün oluşmasında belirli bir grup insanın, bir kültür oluşturacak kadar yeterli istikrar, birliktelik ve ortak bir geçmişe sahip olması gerekir (Schein, 1990: 109). Bir örgütün ortak deneyimleri ve değerleri varsa bir örgüt kültürü de olacaktır. Hatta bağımsız ve birbirleriyle çatışan kültürler bile oluşabilir (Schein, 1990: 111). Bu bağımsız kültürlerin veya çatışan örgüt içi alt kültürlerin örgütün yararına kullanılması örgüt üst kültürü sayesinde sağlanabilir (Güçlü, 2003: 147). Örgüt kültürü örgütün kimliğinin bir şekilde iş görenler üzerinde kendini

gösterir ve örgüt içindeki tutum ve davranışların tahminini olanaklı kılar (Köse, 2014: 7). Örgüt kültürü örgüte girdikten örgüt üyeleri arasında hikâyeler, tecrübeler, semboller sayesinde paylaşılarak sonradan öğrenilir. Genelde tekrarlanan davranışlar şeklindedir, yazılı kural ve normlardan oluşmaz (Arslan, 2014: 26-28).

Örgütlerin başarılı ve etkin olmalarının sebebi bünyesinde çalıştırdığı insan kaynağı ve buna verdiği değerdir. Örgütteki iş görenlerin özellikleri, örgütün yönetim şekli, örgütsel bağlılığın boyutu başarıyı etkileyen temel özelliklerdir. Bu temel özellikler örgüt kültürü tarafından şekillendirilir. Bu durum örgüt kültürünün önemini ortaya koyar (Avcı, 2018: 6-7). Örgüt kültürünün oluşumu ve başarılı olmasında örgütteki herkes katkıda bulunur fakat yönetici ve liderin rolü azımsanamayacak bir öneme sahiptir. Örgüt kültürü iş görenler arasında; örgüt dili, örgüte ait sembol, hikâye, adet ve gibi unsurlar aracılığı ile aktarılır ve iş görenler tarafından benimsenmesi sağlanır.

Kendine has bir kültüre sahip örgütler varlıklarını uzun süre devam ettirebilir ve rakiplerine karşı üstünlük kurabilir. Örgüt kültürünün iş görenler tarafından paylaşılması ve pekiştirilmesi kültürün oluşumu ve devamında önemli rol oynar (Güçlü, 2003: 156-157). Örgüt kültürü örgütün kurucusu tarafından oluşturulur. Kurucu, kendi amacını, hayallerini örgüte yansıtır. Örgütün çalışanları tarafından kabul gören bu durum kültürün yerleşmesini sağlar. Kültür oluşum esnasında iç ve dış faktörlerin de etkisinde kalmaktadır (Köse, 2014: 11). Örgüt kültürünü benimseyen iş görenler, zaman ilerledikçe yetenek ve tecrübeleri oranında örgüt kültürüne katkı sağlar ve örgüt kültürünün değişmesine etki ederler (Köse, 2014: 13). Örgüt kültürü karşılıklı olarak hem iş görenleri etkiler, örgüte bağlanmalarını sağlar hem de iş görenlerden etkilenir. Örgüt kültürü iş görenlerine diğer örgütlerden farklı bir kimlik sunar ve onların örgüte bağlanmalarına katkı sağlayan ve özellikle örgütte lider konumunda bulunanlar tarafından oluşturulan değerler, normlar, inançlar, dil ve sembollerdir (Özcan, 2011: 9-10).

2.2.1. Örgüt Kültürünün Tanımı

Örgüt kültürü, kültür kavramı gibi disiplinler arası çalışılmış bir kavram olduğu için ortak bir tanımı yoktur. Her disiplin örgüt kültürünü kendi alanına uygun olarak tanımlamıştır. Örgüt kültürünün çok sayıda tanımı vardır. Schein (1970) örgütü; “belirlenen amaçların gerçekleşmesi için sorumlulukların dağıtımı ve iş bölümü içinde birleşen kişilerin yaptıkları etkinliklerin zihinsel koordinasyonu”, Etzioni

(1964) “belirlenmiş hedef ve amaçlar için oluşturulmuş sosyal birim”, Marc ve Simon (1958) ise, “çalışanlar arasındaki ilişki ve bu ilişkiden doğan sosyal yapı” olarak tanımlamışlardır (Akt., Güçlü, 2003: 147). Bir amaç etrafında toplanan insanların bir araya geldiği, kendi aralarında yetki, sorumluluk ve iletişim ilişkilerini belirleyen, kendine ait bir kültürü olan yapı örgüttür (Güçlü, 2003: 147).

Schein’e göre örgüt kültürü, grup yaşantısı içinde öğrenilen sonuçlar, benimsenen inanışlar ve değerler, grup içindeki uyumun sağlanması, grubun bütünleşmesi ve dış sorunların çözümü için strateji geliştirme olarak tanımlanmıştır. Ayrıca örgüt kültürünün meydana gelmesi için örgüt içinde ortak deneyimler gerekir (Şişman, 2014: 82; Tutar, 2017: 195; Ünlü, 2019: 15; Yılmaz, 2018: 7). Cameron ve Quinn’e (2017) göre kültür idarecilerin örgütün çalışma gayretini etkileyen unsurları ayırt etmelerini sağlamıştır. Örgüt kültürü, örgütte işlerin nasıl yürüdüğünü göstermektedir. Örgüt kültürü, iş görenlere örgüte devam için kurallar koymakta, örgütteki sistemi dengelemekte ve iş görenlere bir kimlik vermektedir. Yine Cameron ve Quinn’e (2017: 13-14) kültür başka kültürlerle karşılaşılan kadar fark edilemez. Bununla birlikte örgüt kültürü; pratiktir, etkileyicidir, kapsayıcıdır hem nitel hem niceldir, yönetilebilirdir ve geçerlidir (Cameron ve Quinn, 2017: 18). Örgüt kültürü, örgütü ve iş görenleri kapsayan değer, inanç ve varsayımlar dizisi olarak tanımlanabilir. Hofstede örgüt kültürünü, bir örgütün iş görenlerinin özelliklerinin diğer örgütlerde çalışanlarından farkını gösteren ve örgütü diğerlerinden ayıran özelliklerin tamamı diye tanımlamıştır (Hofstede, 2000’den akt., Yahyagil, 2004: 6).

Avcı (2016) örgüt kültürünü şöyle tanımlamaktadır; iş görenlerin benimsedikleri, iş görenlerin düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını biçimlendiren, örgüte kimlik kazandıran ve diğerlerinden ayıran, örgütün iç ve dış ilişkilerini biçimlendiren, yönlendiren, uyum sağlayan, örgüt içerisinde birlikteliği sağlayan inanç, değer ve davranışlardır (Avcı, 2016: 45). Bir başka deyişle örgüt kültürü, iş görenlerin düşünce, duygu ve davranışlarını biçimlendiren etkili inanç ve değerlerdir (Güçlü, 2003: 148).

2.2.2. Örgüt Kültürünün Önemi

Örgütün hedeflerine ulaşım başarılı başarı elde etmesinde tek etkili unsur çalışanların yetenekleri değildir. Örgütün yapısı ya da faaliyetlerin bölümlendirilmesi de değildir.

Tüm unsurların bir arada tutulması uyumlu bir bütün halinde çalışması gereklidir. İşletmenin iç ve dış çevrede algılanabilen kendine has tarzı, kendine has karakter yapısı olmalıdır. Bir örgüt diğer örgütlerden farklı bir kimlik ortaya koyabilmelidir. Bu kimlik örgüt kültürüdür. Örgüt kültürünün oluşturduğu kimlik iş görenler üzerinde, yazılı kurallardan veya amirlerin yetki kullanımından çok daha etkili olabilmektedir (Köse, 2014: 10). Örgüt kültürü, belirlediği kurallar sayesinde iş görenlerin örgüt hakkındaki belirsizliğini giderir. Ayrıca bireysel ve örgütsel performans ve verimliliğin artması üzerinde etkilidir. İş görenlerin yönetimi ve örgütün hedefleriyle bütünleşmesi için örgüt kültürü gereklidir (Köse, 2014: 9). Örgüt kültürü olmadan başarıdan söz etmek zordur. Başarı ve varlığının devamı her örgütün önceliğidir. İşgörenler tarafından kabul gören bir kültür, örgüte bağlanmayı ve örgütün hedeflerini kendi hedefi kabul edip bu doğrultuda çalışmayı sağlar.

Örgütün sahip olduğu örgüt kültürü çalışanların işe bakışlarını şekillendirir, iş ortamını biçimlendirir, iş verimliliği, işe ve örgüte bağlılığı, başarı düzeyini, iş görenlerin örgütü sahiplenmesini, iş görenler arasındaki uyumu, birlikte çalışmayı etkiler (Avcı, 2018: 9). Örgüt kültürü iş görenlerine kurumsal bir kimlik sağlar, örgütün istikrara kavuşmasını temin eder ortak bir tarih verir (Schein, 1990: 111). Verim ve başarıyı önemli oranda artırır. Örgütün gelişimini güçlendirir, iş görenleri örgüte ve birbirine kenetler ve iş görenler arasında kültürün yayılmasını sağlar. Sorunlarla başa çıkmayı öğretir (Avcı, 2018: 46). Örgüt kültürü, örgütün ve amaçlarının anlaşılmasını, içselleştirilmesini, bunlara yönelik ortak davranışlar içinde olunmasını sağlar. Örgütler birer açık sistemdir. Örgüt kültürü, bir örgütü dış çevreden ayıran sınırları çizer. Örgüt kültürü yeterince güçlü etkiye sahip ise, işletmeyi faaliyetleriyle, çalışanlarıyla, tüm donanımı bir arada tutar. Örgüt kültürü, tutum ve davranışları konusunda çalışanlara yol gösterici bir rol oynar. Özellikle işletmeye yeni katılanlar için bu destek gereklidir. Örgüt kültürü, örgütün amaçlarının, yöntemlerinin ve politikalarının oluşmasında önemlidir ve yönetim açısından işlerin yürütülmesini sağlar (Arslan, 2014: 19).

Örgüt kültürü, işlerin nasıl ve ne için yapılması gerektiğini belirler, belirli bir plan üzerinden yürür, zaman kaybının en aza inmesini sağlar. İş görenlerden beklenen davranışlar bellidir, örgüt içi anlaşma vardır, iş görenlerin huzurlu bir ortamda çalışması sağlanır. Ortaya çıkan sorun ve çatışmalarda problem çözme süreçleri belirlenmiştir. En önemlisi de örgüte süreklilik kazandırır (Arslan, 2014: 19-20).

2.2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları

Örgüt kültürü, örgütte iş görenlerin örgütle bağ kurmasını ve sosyalleşmesini sağlar. İş görenler için motivasyon kaynağıdır. Örgüt içindeki problemlerin çözümünü kolaylaştırır. Örgütün hem istikrarlı şekilde ilerlemesini hem de yeniliklere ayak uydurarak değişimini sağlar. İş görenlerin aktif ve verimli olmasına katkı sunar (Bozoğlu, 2011: 13-14). Örgüt kültürü birçok araştırmacının ilgisini çekmiş, bu alanda pek çok çalışma yapılmıştır. Örgüt kültürünü oluşturan unsurlar konusunda da fikirler öne sürülmüş, belirli sınıflamalar yapılmıştır. Örneğin Duncan *gözle görülen* ve *görülemeyen* olarak iki boyutta toplarken Stoner *varsayım*, *değer* ve *somut* olarak üç boyutta, Meek *sembol*, *ideoloji* ve *değer* olarak yine üç boyutta, Trice ve Beyer *anlam* ve *uygulamalar* olarak iki boyutta, Schein ise *temel değerler*, *temel sayıtlar* ve *artifaktlar* olarak üç boyutta toplamıştır (Schein, 1990: 111; Şişman, 2014: 82-84). Örgütün sürekliliğinde, istikrarında, değişiminde, iş görenlere sağladığı güdülemede ve çalışma verimini arttırmada örgütü oluşturan unsurlar yadsınamaz bir etkiye sahiptir. Genel hatlarıyla örgüt kültürünü oluşturan unsurlar; *varsayımlar*, *inanç* ve *değerler*, *normlar*, *semboller*, *dil*, *tören* ve *toplantılar*, *hikâyeler* ve *kahramanlardır*.

Varsayımlar: Varsayımlar genel geçer kabullerdir. Doğru oldukları varsayılır ve örgüt içindeki ilişkileri yönlendirme gücüne sahiptir. Örgüt kültürünün özüdürler. Varsayımlar yazılı değildir ve örgütün değer ve inançları gibi açık da değildir fakat yadsınamayacak kadar etkilidir (Özcan, 2011: 22; Tutar, 2017: 211). Örgütte yapılacak işler hakkında doğru-yanlış, iyi-kötü, faydalı-faydasız, mümkün-mümkün değil gibi doğruluğu tartışmasız kabul edilen ve iş görenlerin düşüncelerini ve davranışlarını yönlendiren kabullerdir (Bozoğlu, 2011: 14; Köse, 2014: 17). Örgüt kültüründe varsayımların bağlamını bilmiyorsak sembol, mit ve hikâyeleri değerlendirirken yanlış çıkarımlar yapabiliriz (Schein, 1990: 112).

İnançlar ve Değerler: Örgüt içinde inanç ve değer neyin istenen olduğunu gösterir. Değerler, örgütsel bütünleşmeyi, kararlılığı oluşturur, iş görenler arasındaki bağlılığı artırır. Sorunların çözümünde değerler etkileyici ve yönlendirici öneme sahiptirler (Şişman, 2014: 94). İşgörenler tarafından yapılan iş veya uygulanan davranış örgütün değerleriyle ilişkilidir (Güçlü, 2003: 151). İnançlar örgüt kültürünün meydana gelmesinde büyük öneme sahiptir çünkü örgüt kültürünü şekillendiren unsurların başında gelmektedir (Diker, 2014: 170). Değerler örgütte oluşan kültürün iyi- kötü,

doğru-yanlış yargılarına temel oluşturur. Çalışanların duygu ve davranışları üzerinde etkilidir. İş görenler için ortak hareket noktası belirler (Uzun, 2020: 11).

Normlar: Normlar, örgütün tamamının veya bir kısmının kabul gördüğü ve paylaştığı inançlar ve düşüncelerdir ve genel itibariyle yazılı değillerdir (Doğan, 2018: 54). Norm zaman içerisinde oluşan üyeler ve iş görenler için yol gösterici ve uyulması gereken ve genellikle yazılı olmayan kurallar olarak karşımıza çıkar. Örgüt içinde kontrol sağlamada, örgütün ortak amaçlarına ulaşmada, davranışların düzenlenmesinde, uzlaşımda ve birlikteliğin oluşmasında etkili olur (şışman, 2014: 95). Normlara uyulmaması yaptırım gerektirir ve iş görenlerin hangi durumda nasıl davranması gerektiğini belirler (Uzun, 2020: 11).

Semboller: Semboller, insanlar için özel anlamları olan ifade, işaret, olay, logo vb. gibi Şeylerdir. Örgütün yelerine değer, norm, kural ve kültürü aktarırlar (Köse, 2014: 18-19). Zamandan tasarruf sağlama özellikleri vardır. Her rgt kendini ifade eden, anlatan ve fikirlerinin aktarılmasını sağlayan semboller kullanır. Semboller genelde örgüt içinde kullanılır ve örgüt yeleri tarafından anlaşılır. Semboller farklı örgütlerde farklı Şekillerde anlaşılabilir (Arslan, 2014: 14).

Dil: Dil, nemi küçümsenemeyecek bir iletişim aracıdır. Kültür dil sayesinde üretilir ve nesiller boyu aktarılır ve paylaşılır. İnsanlar arası iletişimde, kültürlerin ve değerlerin aktarılmasında önemlidir. Her lke gibi her örgütün de kendi iş görenleri arasında kullandığı ve örgüte has olan bir dili vardır. Dil, rgt çalışanlarının kendilerini örgütün bir parçası saymalarını sağlar. Örgüt dili zaman içerisinde iş görenlerin etkileşimiyle oluşur ve örgütte iş görenler tarafından anlaşılabilir ve kullanılır. Bu dil aynı zamanda kültürün benimsemesine ve devamına yardım eder. Bunun yanında çalışanlar arası samimiyeti ve sevgiyi arttırır. Her örgütün kendine has olan dili içerisinde; işaretler, sadece üyelerin anlayabildiği argo ifadeler, metafor ve mecazlar, deyimler, sloganlar dilsel sembol olarak yer alırlar (Güçlü, 2003: 154; Köse, 2014: 19).

Törenler ve Toplantılar: Törenler rgt kültürünün işe yeni başlayanlara aktarılmasında ve onlar tarafından benimsenmesinde etkilidir. Gurur, heyecan, coşku, sevinç gibi duyguları harekete geçirerek sosyal etkileşim ve örgüt içi huzur gibi olumlu faydalar sağlar (Tekeler, 2019: 17). Toplantılar ve törenler önceden

planlanır, örgüt düzeninin devamı ve örgüt kültürünün iş görenlere aktarılmasında katkısı önemlidir (Şişman, 2014: 100; Uzun, 2019: 13).

Hikâyeler: Hikâyeler, örgütteki davranışların temelinde yatan, nesilden nesile aktarılan olay ve durumlardır. Gerçek veya hayali olmasının önemi yoktur. Önemli olan hikâyeler sayesinde mesajın verilmesi kalıcı olmasıdır (Köse, 2014: 18). Hikâyeler, güçlü bir örgüt kültürünün oluşmasında etkin olarak kullanılır. Örgütün tarihi, inançları, kültürü hakkında anlatımlarla örgüt kültürünün yeni başlayan iş görenlerce benimsenmesini sağlar. Örgüt içerisinde sözlü olarak ve bazen de abartılarak anlatılır. İş görenlerin davranışlarının şekillenmesinde işlevi vardır (Tekeler, 2019: 18; Uzun, 2020: 12). Verilmek istenen mesajlar hikâyeler yardımıyla daha etkili ve kalıcı olur. Örgüt üyelerinin hangi durumda, nasıl tavır sergileyecekleri hakkında yardımcı olurlar, yol gösterirler (Çeliksaş, 2019: 18). Örgütün tarihsel seyirine ait hikâyeler iş görenlerin örgütün bu günlere gelmesinde geçirdiği aşamaları anlamalarına yardımcı olur. Diğer yandan, örgütün işleyişi, iş görenler arasındaki ilişkiler, örgütün faaliyetleri, felsefesiyle değerleri daha iyi anlaşılır. Özellikle işe yeni başlayanların oryantasyon zamanı olumlu etkileri yadsınamaz derecede önemlidir (Güçlü, 2003: 153). Hikâyeler örgüt içinde ortak kültür, ortak strateji geliştirmede ve sorunların çözümünde rehber ve destek aracı olarak temel işleve sahiptir. Yazılı olmayan kuralların somut ve kalıcı olmasını sağlar (Diker, 2014: 178-179).

Kahramanlar: Kahramanlar, iş görenlerin örnek alması ve takip edilmesi gereken örgüt için önemli rol model tiplerdir (Bozoğlu, 2011: 18). Kahramanlar örgüt içinde idealleşen, örgüt ideallerine değer katan kurucu, yönetici ve çalışan konumunda bulunan örgüt üyeleridir. Kahramanlar, örgüt kültürünü kişilik olarak somut hale getiren ve temsil yeteneği olan kişilerdir (Köse, 2014: 17). Kahramanlar örgütün geçmişinde örgüte faydalı olmuş, örgütün gelişmesini sağlamış, örgütü dışarıya karşı temsil yeteneğine sahip iş görenlere örnek olarak sunulan kişi veya kişilerdir (Bozoğlu, 2011: 18; Güçlü, 2003: 154; Şişman, 2014: 99).

2.3. Örgüt Kültürü ile İlgili Modeller

Parsons “Agıl Modeli”: Bir sosyolog olan Parsons, örgütsel yapıları sosyal sistemin yapı taşları kabul etmektedir. Oluşturduğu model örgüt kültüründe değerleri temel alan bir modeldir. Modeli değişkenlerin İngilizcilerinin baş harfleri ile “AGIL”

olarak anılır. Bunlar; uyum, amaca ulaşma, bütünleşme ve yasallıktır (Bozoğlu, 2011: 21-22; Uzun, 2020: 23).

Uyum: Örgütün çevreye uyum sağlaması,

Amaca ulaşma: Örgütün belirlediği amaçlara ulaşması,

Bütünleşme: Örgütün her bir parçasını işleve dahil etme,

Yasallık: Örgütün meşru olması.

Ouchi “Z – Kültürü Modeli”: Ouchi, Z-Kültürü modelini geliştirirken Amerikan modelini (A) ve Japon modelini (J) birleştirmiş ve yeni modelini oluşturmuştur (Bozoğlu, 2011: 22; Uzun, 2020: 24). Z modelinin asıl merkezini insan yönetimi oluşturmaktadır. Z modelinde; iş görenlerin istihdamını uzun süreli tutma, iş görenleri kendilerini ilgilendiren meselelerde kararlara ortak etme, iş görenlere sorumluluk verme, iş görenlerin denetiminin seyrek ve yükselmesinin olması, işte orta derece uzmanlaşma, iş görenler arasındaki ilişkileri sürdürme önemli boyutlardır (Bozoğlu, 2011: 23-24).

Deal ve Kennedy Modeli: Deal ve Kennedy'nin örgüt kültürü modeli, çevre faktörünün örgüt kültürü üzerindeki etkisi üzerine kurulmuştur. Bu model dört boyut üzerine kurulmuştur. Bu modeller sert erkek-maço kültürü, sıkı çalış-sert oyna kültürü, kurum üzerine bahse gir ve süreç kültürüdür. (Bozoğlu, 2011: 26). *Sert Erkek- Maço Tipi Kültür:* Bu kültür tipi karar vermenin riskli olduğu ve geri bildirim hızı olduğu durumlarda ortaya çıkar. *Çok Çalış-Sert Oyna Kültürü:* Bu kültür tipi düşük risk içeren ve hızlı geri bildirim olduğu kültür tipidir. İşgörenin riski çok azdır, bu durum sürekli girişimlere olanak sağlar (Bozoğlu, 2011: 26). *Şirket Üzerine İddiaya Gir Kültürü:* Bu kültür tipinde risk yüksektir fakat geri dönüt alma uzun sürer. Yüksek yatırım isteyen örgütlerde görülür. *Süreç Kültürü:* Risk oranı düşük ve geri bildirim yavaştır. İşlerin nasıl yapıldığı önemlidir. Kural ve prosedürlere ve standartlara uygun iş yapılıdır (Bozoğlu, 2011: 27; Uzun, 2020: 22).

Handy Modeli: Handy, kendi örgüt kültürü modelini dört değişken üzerine kurmuştur. *Güç Kültürü:* Gücün tek elde toplandığı örgüt kültürü tipidir. Genellikle küçük ölçekli örgütlerde ve aile tipi işletmelerde etkindir (Özcan, 2011: 38; Şişman, 2014: 143; Tutar, 2017: 266). Resmi olmayan bir yapı hakimdir. Değişen şartlara kısa sürede uyum sağlar, prosedür ve kırtasiye işi azdır, egemenlik ve çıkar ön

plandadır (Tutar, 2017: 266). Gücü elinde bulunduran kişinin tutumu önemlidir, diğer üyeler tarafından kabul görmesi örgütün geleceği için önemlidir (Bozoğlu, 2011: 28). *Rol Kültürü*: Bürokrasinin egemen olduğu kültür tipidir. Kurallar, hiyerarşi, statü ve prosedür önemlidir (Şişman, 2014: 143; Tutar, 2017: 266). Katı bir yapı hakimdir, değişim çok yavaş ve yukarıdan aşağıya olur, her iş gören görevinin icabı kadar iş yapar, fazlasını veya eksikliğini yapmaz (Tutar, 2017: 266). *Görev Kültürü*: Güç uzmanlaşma üzerine kurulur, proje merkezlidir ve takım çalışmasının öne çıktığı örgüt kültürü tipidir (Tutar, 2017: 266; Uzun, 2020: 20). İş bitirme ve sonuç odaklı olup, kıdem yerine çalışanların yetenekleri ve uzmanlaşma önemlidir (Şişman, 2014: 143; Tutar, 2017: 266). *Birey Kültürü*: İşgörenler örgüt içindeki durumlarını kaybetmemek adına uzmanlaşma yoluna giderler. Daha çok kişisel becerilerin ön plana çıktığı avukatlık, mimarlık, danışmanlık gibi alanlarda görülür (Uzun, 2020: 21). Bu tür kişiler bir araya gelerek hiyerarşinin egemen olmadığı, kişiler arası eşitliğin olduğu bir yapı kurarlar (Bozoğlu, 2011: 29). Bu kültür tipinde birey merkez konumda yer alır (Tutar, 2017: 266).

Hofstede Modeli: Hofstede'nin çalışmalarında dört boyut mevcuttur. Bunlar: Güç-aralığı, Bireycilik-ortaklaşacılık, Belirsizlikten kaçınma ve Erkeksi-dişicilik değerleridir (Yahyagil, 2004: 60). *Güç-aralığı*: Güç aralığı dar olan örgütlerde örgüt yapısı esnektir, yönetim yataydır ve iş gören ile yönetici arasındaki güç eşitsizliği azdır. Güç aralığı fazla olan örgütler yönetim açısından merkezidir, iş gören ile yönetici arasında eşitsizlik ve mesafe fazladır. *Bireycilik-ortaklaşacılık*: Bir örgütte iş görenler arası iletişim yoğun ise grup çalışması, iletişim az ise bireysellik öne çıkar. *Belirsizlikten Kaçınma*: Belirsizlikten kaçınma bireylerin risk alabilme ve sorunlarla mücadele edebilme yeteneğine bağlıdır. *Erkeksi-dişicilik*: Rekabete girme, risk alma, iktidar ve öne çıkmak için mücadele gücü erkeksilik; uyum, uzlaşma ve kalite için çalışma dışılık boyutunu gösterir (Yahyagil, 2004: 60-61).

Pheysey Modeli: Bu model Pheysey tarafından, Harrison ve Handy'nin örgüt kültürü modelinden esinlenerek geliştirmiştir. *Güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü* boyutlarından oluşmaktadır (İra ve Şahin, 2011: 3). Kültürler motive ederek iş görenleri etkiler ve böylece çalışma isteği sağlar. Güç ve rol kültürleri, mükâfat veya ceza ile dışsal motive edicidirler. Başarı ve destek kültürleri ise iş görenlerin kendi çalışma isteklerinden kaynaklanır ve içsel motive edicidirler (Pheysey, 1993'ten akt., Şimşek, 2014: 19).

Quinn ve Cameron Modeli: Quinn ve Cameron örgüt içinde geliştirilen ve başarıya etkisi olan kültür yapısını araştırmışlardır (Şimşek, 2014: 18). Örgüt kültürünü dört alt boyutta toplamışlardır. Bu alt boyutların ikisi içe ikisi dışa yöneliktir. Örgütte dördüne birden rastlanabilir, bunların biri diğerlerinden baskın olabilir veya hepsi eşit oranda olabilir (Kayış ve Gülcan, 2020: 97). Bunlar; girişimci kültür, iş birliğine dayalı kültür, yapılaşmış kültür ve pazar merkezli kültürdür (Şişman, 2014: 145).

Girişimci Kültür: Girişimci, uyumlu, esnek ve yaratıcılığa önem veren bir çalışma ortamı içinde hiyerarşik yönetim anlayışından ziyade iş görenlerin güç akışını ve liderlik özelliklerini paylaştığı dinamik bir ortamı ifade eder (Bozoğlu, 2011: 33; Kayış ve Gülcan, 2020: 98). *İşbirliğine Dayalı Kültür:* Aile örgütlerine benzetilebilir. Ortak değerler, katılımcılık, ekip çalışması, örgüt bilinci belirleyici niteliklerdir. Örgütsel bağlılık ön plandadır (Bozoğlu, 2011: 33; Kayış ve Gülcan, 2020: 98). Ekip çalışması önemlidir ve ödül tüm ekibe verilir (Kayış ve Gülcan, 2020: 98). *Yapılaşmış Kültür:* Bürokrasi ve yönetimde hiyerarşinin baskın olduğu alt kültür tipidir. Büyük ölçekli örgüt yapılarında düzeni sağlamak için kullanılır. Her iş hiyerarşi ve planlanan programa göre yürütülür. *Pazar Merkezli Kültür:* İş görenlerin amacı örgütü verimli hale getirmektir. Pazar kültürü sonuç odaklıdır ve karlılığa önem verir. Diğer örgütler rakip olarak görülür (Bozoğlu, 2011: 34; Kayış ve Gülcan, 2020: 98). Örgütün kendisi Pazar olarak görülür, dış çevre ile mücadele önemlidir (Şimşek, 2014: 18). Pazar merkezli kültürde dış çevre saldırgandır ve bu şartlarda örgütün kara geçmesi önemlidir (Kayış ve Gülcan, 2020: 98).

2.4. Örgüt İklimi

Etimolojik yönden iklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmektedir ve «yönelme» anlamına gelir. Örgüt üyelerinin her birinin iç çevreyi nasıl gördüğünü ve betimlediğini de anlatır. Örgüt iklimi kısaca, bir iş yeri içerisinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi; örgütü öteki örgütlerden ayıran, örgütteki iş görenlerin davranışlarına etki eden ve iş görenler tarafından algılanabilen, örgüte hüküm süren özellikler şeklinde tanımlanabilir (Önen, 2008: 22). Örgütün özelliklerini ifade eden kimliğidir, iş görenler tarafından direkt veya dolaylı olarak algılanan ve iş görenlerin motivasyonunu ve örgüt içindeki davranışlarını etkileyen ölçülebilen tüm özelliklerdir (Dönmez, 2009: 36).

Örgüt kültürü genelde antropoloji, sosyoloji ve yönetim alanlarında çalışılırken, örgüt iklimi sosyoloji ve psikolojinin çalışma konusu olmaktadır (Şişman, 2014: 156). Örgütsel iklim, bir örgütteki ortak psikolojik güçlerin ve davranışların yansımasıdır. Örgüt iklimi, örgüt kültürünün örgüt içinde oluşturduğu hava ve atmosfer olarak da tanımlanabilir. *Kısacası, örgütün psikolojik ortamına örgüt iklimi (örgütsel iklim) denebilir.* İklim örgütteki her durumdan olumlu veya olumsuz etkilenir (Karcıoğlu, 2001: 269). Örgüt iklimi, iş görenlerin kendi günlük çalışma ortamı içinde, iş ve örgüt hakkında edindikleri algıları ve bu algının ortalamasıdır (Karcıoğlu, 2001: 270). İş görenlerin davranışları üzerinde etkilidir.

Örgüt iklimi, 1960'lerden itibaren örgüt kuramcıları, yönetim bilimciler, davranış bilimciler ve uygulamacılar arasında oldukça ilgi görmeye başlamış bir araştırma konusudur. İklim, gözle görülebilen uygulamalar, kurallar, davranışlar, prosedür ve günlük uygulamalarla ilgilidir (Şişman, 2014: 156). Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan örgüte ait özelliklerin, iş görenlerin birlikte çalışma, birbirine güvenme, birbirini destekleme, kuralları uygulama, özerk olma, örgüt içi güven, yeniliklere açık olma ve adil davranma gibi örgüt ve iş görenleri ilgilendiren konularda geliştirdikleri ortak davranışlardır. İş görenlerin örgüt ve birbirleriyle etkileşimi ile meydana gelmektedir. Bir durumu değerlendirirken temel alınır. Örgüt içindeki değer, amaç ve normları yansıtır. Davranışları belirlerken etkilidir. İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artmasını veya azalmasını etkiler (Moran ve Volkwein, 1992'den akt., Doğan, 2014: 13). Örgüt iklimi örgüt kültürünün örgütte oluşturduğu havadır (Varol, 1989'dan akt., Şişman, 2014: 157).

Okul iklimi, okul toplumunun üyelerinin (öğretmen-öğrenci-veli) kendi okullarına yönelik genel duygularını ifade etmek için kullanılmaktadır. Okula ilişkin genel duygu ise, okulun genel atmosferini ve iklimini yansıtmaktır (Şişman, 2014: 158). Okul iklimi başka bir tanıma göre, okulun genel çalışma havasının öğretmenlerce algılanışı gösteren geniş anlamlı bir terimdir. Basit bir ifadeyle okulun örgütsel iklimi, üyelerin davranışlarını etkileyen ve bir okulu diğerinden ayırt eden iç özellikler bütünüdür. Okul iklimi bir bakıma okulun idareci, öğretmen, öğrenci ve veliler tarafından oluşturulan kişiliğidir. Okul ikliminin şekillendirilmesi ve yönlendirilmesi, okulun temel değerlerinden ve amaçlarından hareketle oluşturulan vizyon aracılığıyla şeffaf ve açık olmalıdır (Bucak, 2002).

2.5. Okul Kültürü

Okul kültürü, okul üyelerince (yönetici, öğretmen, çalışan, öğrenci, veli) ortaklaşa paylaşılan okula ait temel inançlar, değerler, normlar, semboller ve uygulamalar bütünüdür (Avcı, 2018: 47; Çevik ve Köse, 2017: 997). Okul kültürü genel itibarıyla fiziki yapıdan çok idare, öğretmen ve öğrenci etkileşimiyle oluşur. Özellikle örgütüne ve mesleğine bağlı öğretmenlerin akademik başarıyı getirmesinde önemli bir etkidir (Bozoğlu, 2011: 73). Okul idaresi öğretmenleri karar verme sürecine dâhil ettiğinde öğretmenlerin okulun bir parçası olduklarını fark ettirecektir. Bu durum hem öğretmenin okula bağlılığını kuvvetlendirecek hem de olumlu okul kültürünün oluşumuna ve yerleşmesine katkı sağlamış olacaktır.

Okul kültürü; yönetici, öğretmen, öğrenci ve aynı zamanda velilerin kendi yaşamlarına ve çevrelerindeki dünyayı tanımalarına ve dünyaya anlam kazandırmalarına yardım eder. Okul kültürü bir taraftan çevreyi etkilerken aynı zamanda çevreden de etkilenerek değişime zorlanır. Okul kültürünün oluşumu ve şekillenmesinde çevrenin rolü yadsınamaz fakat okul idaresi kültürün oluşumunda daha etkindir. Öğretmenleri ve velileri işin içine katan idare kadrosu istediği kültürel ortamı oluşturabilir (Çevik ve Köse, 2017: 998).

Okul kültürünün olumlu olması öğretmenlerin okul bağlılığına önemli katkı sağlayacağı söylenebilir. Okul kültürü, başarı odaklı olabilir ve başarıyı ön plana alabilir. Başarının sağlanması, okul idaresi ve öğretmenlerin iş birliği ile elde edilir. Başarının ön plana alınarak öncelik verilmesi ve bu doğrultuda idare ve öğretmenlerin birlikte çalışmasına bağlıdır (Terzi, 2005: 425). Örgütsel bağlılığın sağlanması, akademik başarının elde edilmesi olumlu okul kültürü oluşturulmasıyla yakından ilgilidir (Çevik ve Köse, 2017: 997).

Okul kültürü okulun paydaşlarından fiziki yapısına kadar her şeyi etkiler. Okulun olumlu kültüre sahip olması paydaşlarından fiziki yapısına kadar olumlu bir etkileşime sokacaktır. Bu olumlu etkileşimi sağlayabilmek için; okul yönetiminin öğretmenler başta olmak üzere bütün paydaşları karar alma sürecine dâhil etmesi önem arz etmektedir. Ayrıca okulun fiziki yapısının eldeki imkânlar dâhilinde düzenlenmesi, öğretmenlerin eğitimdeki yenilikleri takip edebilmesi için ortam oluşturulması ve tecrübeli öğretmenlerin yeni öğretmenlerle tecrübe ve birikimlerini

paylaşmaları hem öğretmenler arası sinerjiyi arttıracak hem de olumlu ve güçlü okul kültürüne katkı sağlayacaktır (Avcı, 2018: 57-58).

Okul çalışan öğretmen ve idari personelin tavır ve davranışlarına yön veren inanç, değer, norm ve alışkanlıklar okul kültürünü oluşturur; öğretmenlerin kendilerinden istenen başarıyı yakalamaları için çaba sarf etmelerine, özverili çalışmalarına, idari kadroyla koordineli çalışmaya destek olur (Atay, 2001'den akt., Arslan, 2014: 41-42). Bir örgütteki iş görenleri birbirine bağlayan, ortak değerler etrafında birleşilmesini sağlayan kültürün okuldaki paydaşların duygu ve düşüncelerine şekil verdiği söylenebilir. Her örgütte olduğu gibi okulda da kültürü oluşturan öğeler mevcuttur ve kültürün oluşum ve devamında etkilidir: Okulun tarihiyle ilgili hikâyeler ve efsaneler, okulun değerleri ve inançları, okula ait adet, gelenek, görenek ve törenler, okulun oluşumunda etkili olan ve katkısı bulunan kahramanlar gibi.

2.5.1. Okul Kültürünü Belirleyen Faktörler

Okul kültürünün oluşması gelişimi birçok etkene bağlı olarak değişir. Bu etkenleri bir araya getirerek ortak ve güçlü bir okul kültürü oluşturabilmek gerekir. Burada önemli olan nokta, şartları göz önünde bulundurarak ve tüm paydaşları oluşumun içine katarak bir okul kültürü meydana getirmektir. Okul kültürü oluştururken okulun bulunduğu çevre şartlarını da göz ardı etmemek gerekir. Okul kültürünü şekillendiren faktörler çok çeşitlidir ve bunlar; okulun tarihi, tarihi gelişimi, okul tarafından belirlenen amaç ve hedefler, okulun fiziki yapısı, sınıfların büyüklüğü, öğrenci mevcutları, okulun eğitim-öğretimde kullandığı teknoloji, eğitim alanındaki gelişmelerin takip edilerek öğrencilerin hizmetine sunulması, okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevre, öğrencilerin gelişmişlik düzeyi ve paydaşların (yönetici, öğretmen, öğrenci, çalışan ve veli) okuldan beklentileridir.

Okul kültürünün oluşumunda özellikle devletin ortaya koyduğu kanun ve politikalar etkilidir. Okulda görev yapan idareci ve öğretmenlerin bu kanun ve politikalar çerçevesinde bir okul kültürüne sahip olmaları beklenir (Güçlü, Yıldırım ve Daşcı, 2016: 104). Her okulun kültürü yukarıda belirtilen faktörler tarafından ve özellikle okul müdürünün ön görüşü ve kararlılığı, öğretmen ve diğer paydaşlarla ortak çalışma ile oluşur ve sürdürülür.

2.5.2. Zayıf Okul Kültürü

Zayıf okul kültüründe hiyerarşik bir yapı vardır. Paydaşlar arasında ortak dil kurulamamış ve okulun hedefleri konusunda bir birlik sağlanamamıştır (Demirtaş, 2010 akt., Alireisoğlu, 2020: 44). Zayıf okul kültüründe öğretmenler arasındaki ortak noktalar azdır. Ayrıca öğretmenler arasındaki ve öğretmen-öğrenci arasındaki etkileşim ve iş birliği de düşük seviyededir (Güçlü, Yıldırım ve Daşcı, 2016: 93). Paydaşlar (idare, öğretmen, öğrenci, çalışan ve veli) arasındaki bağlar zayıftır. Üyelerin beklentileri düşük düzeydedir, örgüt içinde çatışmalar vardır ve sürekli artmaktadır. Birlikte çalışma isteği ve motivasyon bozulmuş, paydaşlar arasında diyalog zayıftır. Öğretmenler içinde motivasyon düşüktür. Sevgi ve saygı alt düzeydedir. İşler çoğunlukla hiyerarşik düzeyde yaptırılabilir.

2.5.3. Güçlü Okul Kültürü

Güçlü ve olumlu okul kültürü okulun belirlediği misyon ve vizyona bağlanmayı, okulun hedeflerine ulaşmak için çalışmayı arttırır. Öğretmenler arası motivasyonu yükseltir. Okul çalışanlara bir kimliği aşılır, okulda çalışanlar arasında bir bağ kurar. Bu durum okul paydaşları tarafından sevgi ve saygıya dönüştürülür. Karşılıklı anlaşma ve diyalog ortamı oluşur. Çatışmalar en aza iner. Ortaklaşa çalışılır, birbirini destekleyici çalışmalar artar (Avcı, 2018: 48). Güçlü okul kültüründe paydaşlar arasında bir bütünlük bulunur, uyum içinde çalışılır ve ortak noktalar çoğunlukta. Okul kültürü bütün paydaşlarca paylaşılır ve sahiplenilir (Güçlü, Yıldırım ve Daşcı, 2016: 93). Güçlü kültüre sahip okula yeni gelen öğretmenler de bu kültüre uyum sağlamak isteyeceklerdir (Güçlü, Yıldırım ve Daşcı, 2016: 94).

2.6. Örgüt Kültürü ile İlgili Araştırmalar

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık son zamanlarda ilgi çeken ve birlikte çalışılan iki kavramdır. Bu iki kavram birçok araştırmacı tarafından birlikte çalışılmıştır. Bunun nedeni aralarındaki etkileşimden dolayıdır. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık üzerine özellikle son zamanlarda çeşitli disiplinlerce birçok çalışma yapılmıştır. Akademik başarı da Eğitim Yönetimi alanında yoğun çalışılan bir konudur. Örneğin, Bozoğlu (2011), örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığı birlikte aldığı çalışmada devlet okullarında ve özel okullarda çalışan öğretmenleri karşılaştırmış ve belirgin bir fark bulamamıştır. Aidiyet konusunda bir fark bulmuş, meslekte geçen süre attıkça okula

aidiyet hissi azalma göstermiştir. Devlet okullarında çalışan öğretmenlerde maaşı yetersiz bulma oranı fazla olmasına rağmen kayda değer bir fark oluşmamıştır.

Köse (2014) yaptığı çalışmada, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın sürekli bir etkileşim içinde olduğu varsayımı üzerinde durmuştur. Çalışma sonucunda eğitim düzeyi ve medeni halin örgüt kültürü algısını etkilemediği görülürken, örgütte çalışma süresinin örgüt kültürü algısını olumlu yönde etkilediği, cinsiyete göre de farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir. İş görenlerin örgütsel bağlılığının incelenmesinde ise, yaşın bağlılığı etkilediği (yaş arttıkça bağlılık artıyor), kadınların çalıştıkları örgüte erkeklerden daha bağlı oldukları, iş görenlerin eğitim düzeyleri yüksek olanların bağlılık düzeylerinin düşük olduğu gözlenmiştir. Örgüt kültürü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit için yapılan korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki belirlenmiştir.

Arslan (2014), yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürü algılarını incelediği araştırmasında, kadınların erkeklere göre eğitime daha çok önem verdiği, örgüt içi çatışmaların meslekte geçirilen süre arttıkça anlaşmayla çözülme oranının arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanında yöneticilerin yaptığı iş doğrultusunda öğretmenlerden daha çok ödüllendirildikleri, çalışma yılı az olan öğretmenlerin görevden kaçma oranının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü algılarını ilkökul ve ortaokulda çalışan idareci ve öğretmenlerin öğrenim durumuna ve görev yaptıkları okuldaki hizmet yılına göre anlamlı bir fark bulmuştur.

Öztürk'ün (2015) nicel ve nitel yöntemleri birlikte kullandığı çalışmada; örgüt kültürü ile öğretmen liderliği ve lider-üye etkileşimi arasında yüksek düzeyde, lider-üye etkileşimi ile öğretmen liderliği arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Müdürlerin buldukları okulda öğretmen liderliğini teşvik etmeleri ve desteklemeleri, ilişkiye yönelik liderlik stillerini uygulamaları öğretmen liderliğinin ortaya çıkmasına ve gelişmesine önemli ölçüde katkı sağlayacaktır demektedir.

Çelikleş (2019) yaptığı çalışmada, günümüz şartlarında örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramlarının işletmelerin başarılı olabilmesi için ne kadar gerekli olduğunu teorik olarak anlatmıştır, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın birbirleri arasındaki ilişkiyi göstermiştir. Yine Manyas'ın (2019) İstanbul Üniversitesi çalışanları ile yaptığı çalışmasında örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir

ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte iş görenlerin örgüt kültürü algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini, örgütsel bağlılığın artmasının ise örgüt kültürünü kabullenme ile geliştiğini söylemektedir.

Negis Işık (2010) yaptığı çalışma sonucunda, okul başarısında etkili olan etmenin okul kaynaklı değişkenlerden daha çok öğrenci ile ilgili değişkenlerin ve okulda yapılan sınava yönelik çalışmalar olduğunu tespit etmiştir. Okulun sahip olduğu, farklı görüşlere sahip öğretmenlerin olumlu ilişkilere sahip olmaları, problemlerin çözümünde ortak tavır sergilenmesi ve okul yöneticisinin liderlik vasıflarına sahip olması gibi olumlu örgüt kültürü özelliklerinin de okul başarısında etkili olduğunu saptamıştır.

Uzun (2020), iki farklı belediye çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığını araştırdığı çalışmasında, örgütsel kültürün belirsizlikten kaçınma alt boyutu dışında anlamlı bir fark olduğunu, bu farkın da orta düzeyde olduğunu saptamıştır. İki belediye arasındaki örgüt kültürü oranlarının farklı olduğunu gözlemlemiş sebebini çalışanların örgütte bulunma sürelerinden kaynaklandığını belirtmiştir.

Miles (2002), çalışmasında okul müdürünün eğitici ve dönüştürücü liderliğinin okul kültürünün işbirlikçi liderlik, öğretmen iş birliği, mesleki gelişim ve amaç birliği gibi faktörlerini etkilediğini belirtirken bazı faktörlerin olumsuz etkilendiğini söylemektedir. İljin, Skvarciany ve Sarkane (2015), orta ölçekli Litvanya şirketleri ile uluslararası sermayeli şirketleri karşılaştırmış ve örgüt kültürünün örgüt iklimini etkilediğini tespit etmiştir. Antony ve Mahendran (2016), 100 öğretmenle yaptıkları çalışmanın sonucunda örgüt ikliminin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini belirtmektedir. Britton (2018), okul kültürü için iş birliği, öğretmen desteği ve profesyonellik; liderlik için eşitlik, adalet, güvenilirlik ve iletişim temalarını ele aldığı çalışmasında öğretmenlerin, okul müdürüne ilişkin algılarının okul kültürünü ve çalışma performansını etkilediğini göstermiştir.

2.7. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık 1970'lerden itibaren yoğun olarak çalışılan disiplinler arası bir kavramdır. Örgütsel bağlılığın önemi araştırmacılar tarafından fark edildiğinden itibaren çalışılan temel kavramlardan biri olmuştur. Örgütsel bağlılık hem örgüt hem de iş görenler açısından faydalı sonuçlar ortaya koyar. İş görenlerin örgütleriyle kurdukları bağ örgütün başarısı için istekli çalışmalarının başlıca nedenidir

(Parseyhan, 2014: 63). Örgütlerin verimliliklerini üst düzeye çıkarmaları, başarımı elde etme, iş bırakmanın en alt düzeye indirilmesi, devamsızlık probleminin çözülerek devamın sağlanması, iş görenlerin örgütle ilgili problemlerin çözümü bağlılık kavramının önemini arttırmıştır (Bozoğlu, 2011: 48). Örgütsel bağlılık istenmeyen sonuçları azaltarak, örgütsel başarımın artmasına etki yapmaktadır (Bayram, 2005: 125). Örgütlerin verimini arttırması ve başarı sağlaması amacıyla örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar yapılmış, kavramın önemi üzerinde durulmuştur. İşgörenlerde örgütsel bağlılık yüksek olduğunda, çalıştıkları örgütle aralarında bir ünsiyet kurmakta, örgütün amaç, hedef ve değerlerine sahip çıkmakta, örgütün başarısı için çalışmayı istemekte ve örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duymaktadırlar (Choi ve Tang, 2009'dan akt., Avcı, 2017: 55).

Örgütsel bağlılık iş görenlerin örgütle aralarında kurdukları ilişkidir. Bu ilişki yüksekse; iş görenlerde örgütte kalmak isteme, manevi haz, iş doyumu, sadakat, daha çok çalışma, sorumluluk alma, risk alma tutumları görülür (Bayram, 2005: 126). Örgüte bağlılığın olması iş görenlerin güdülenmesini, bu sayede iş performansı ve çalışma azminin artmasını ve sonuç olarak örgüt ve iş gören başarısını getirecektir (Uzun, 2020: 29). Şayet iş görenlerin örgütle aralarındaki ilişki düşükse; iş değiştirme isteği, işe geç kalma, devamsızlık, çalışma isteksizliği, kaytarma, duygusal tatminsizlik tutumları görülür (Bayram, 2005: 126).

2.7.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Bağlılık, Balay'a (2014: 15) göre "insanda varolan toplumsal içgüdünün duygusal olarak dışa vurumudur". Bu dışa vurum kendisini sadakat, bağlanılan toplumun menfaati için çalışma, minnet duyma, yaptığı işi severek yapma vb. şekillerde kendini gösterir. Bağlılık, iş görenlerin çalıştıkları örgüte karşı aidiyet konusundaki tavırlarıdır ve iş görenlerin örgütte alınan kararlara katılım oranı, örgütün başarısı ve örgütte kalmak için çalışma ile ortaya çıkan bir durumdur (Manyas, 2018: 43). Örgütsel bağlılığın antropoloji, sosyoloji, psikoloji, yönetim, işletme ve diğer alanlarda çeşitli tanımları yapılmış, tanım konusunda bir fikir birliğine varılamamış ve net bir tanımda karar kılınamamıştır. Bu tanımlardan birkaçı aşağıdadır:

Kanter (1968) örgütsel bağlılığı iş görenlerin istek ve sadakate örgütteki sisteme bağlanmaları, örgüt içi ilişkilerini sürdürme isteğini kimlikleriyle birleştirmeleri olarak tanımlar (Köse, 2014: 58). Örgütsel bağlılık, iş görenlerin çalıştıkları örgütle

bütünleşerek kendini bir hissetmesidir (Randall, 1990'dan akt., Avcı, 2017: 59). Örgütsel bağlılık, örgüt ve iş görenler arasında psikolojik bir ilişki, iş görenlerin örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için çabalaması, örgütle kendisini aynı görmesi ve örgütten ayrılmama isteği ile kendisini gösterir (Manyas, 2018: 44). Örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve amaçlarıyla bütünleşme sürecidir. Kişinin örgütü için çalışması ve sonucunda kendisinin de kazanması ile örgütle arasında kurduğu yakınlaşmadır.

Örgütsel bağlılık; örgütün menfaati ve başarısı ile mutlu olma, örgüte karşı sadakat gösterme, örgütün başarısı için çaba sarf etme ve iş görenlerin örgütte kalmak istemeleridir (Bayram, 2005: 128). Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanları arasındaki güçlü bir psikolojik ilişkiyi, çalışanların örgütün değer ve amaçlarını gerçekleştirmek için üstün çaba göstermesini, örgütle kendi kimliğini özdeşleştirmesini ve örgüte bağlı kalarak örgütten ayrılmamasını ifade etmektedir.

Allen ve Meyer (1990: 13), örgütsel bağlılığı iş görenlerin örgüte bağlayan psikolojik bir durum olarak tarif eder. Allen ve Meyer'de bağlılık, iş görenlerin örgütle iş birliği halinde şekillenen sürekli üye olarak kalmak istemeleriyle şekillenen davranıştır. Tek olarak incelenen boyutu üç boyutta incelemiştir. Bunları, duygusal, devam ve normatif bağlılıktır. O'Reilly ve Chatman'a (1986: 497-498) göre de örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır. Birey örgütün amaçlarını ve tutumlarını benimser. O'Reilly ve Chatman psikolojik bağlanmanın uyuma dayalı, içselleştirmeye dayalı ve özdeşleşmeye dayalı olarak üç çeşidini incelemiş ve bunların iş görenin davranış ve tutumunda değişikliğe yol açabileceğini ifade etmiştir. Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı, iş görenin örgütün amaç ve değerlerini önemseyerek kendi kazancını geri plana atmasıyla oluşan duygusal bağlılık ve örgüt kazancı için özverili çalışma isteği olarak tanımlamıştır. Örgüte bağlılığın örgüt değerlerini benimseme, örgüte sadakat ve yaptığı işi severek yapması ile ölçülebileceğini söylemiştir (Akt., Manyas, 2018: 42).

2.7.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi ve Sonuçları

Örgütlerin var olabilmesi ve devamının sağlanması için iş görenlerin örgüte bağlılıkları, örgütün amaçlarıyla ortak hareket etmeleri ve örgütün menfaati için çalışmaları çok önemlidir. İş görenlerin örgüte bağlılık seviyeleri, yaptıkları işe karşı tutumları, örgütün performansını olumlu veya olumsuz etkili olmaktadır. Örgütlerin

başarısı ile iş görenlerin başarısı birbirinden bağımsız olamaz. İş görenlerin örgüt ile bağları ve örgüte karşı duyguları iş performanslarını etkilemektedir (Avcı, 2017: 59). İş görenlerin çalıştıkları örgütü benimsememeleri, aralarında bir ünsiyet kurulamaması ve iş görenlerin örgütten ayrılma istekleri örgütün başarı ve verimini düşürmektedir. Örgütlerin, iş görenleri kendilerine bağlanma konusunda anlamaya ve ikna etmeye çalışmaları bu nedenle çok önemlidir (Manyas, 2018: 45).

Genel olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerde çalışma isteği ve performansı yüksek olmaktadır. Yalnızca kendi işini yapmakla yetinmeyip daha fazlasını yapmaktadırlar. İşgörenler tarafından örgütün menfaatinin öncelik verilmesi örgütün varlığı ve devamı açısından önemlidir (Bozoğlu, 2011: 49-50). Örgüt bağlılığı arttıkça örgüt içindeki işten ayrılma, geç kalma işi geciktirme gibi durumlar azalmaktadır. Bu durum her örgütün verimliliği ve devamı açısından olmasını istediği bir durumdur (Köse, 2014: 50).

2.8. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

İş görenlerin bağlanma düzeyine göre örgütsel bağlılıkları düşük, orta ve yüksek bağlılık olarak kendini gösterebilir.

2.8.1. Düşük düzeyde bağlılık

İşgören örgüte karşı bir sorumluluk ve örgütte kalma zorunluluğu hissetmez. Örgütün amaç ve hedeflerini benimsemez. Örgüt için asgari düzeyde çalışır, gerekenden fazla çaba göstermez. Örgütsel bağlılığı düşük iş görenlerin bağlılığı devam bağlılığıdır. Karşılıklı anlaşma ve menfaat ile örgüte bağlılıklarını devam ettirirler (Uzun, 2020: 31). İşgörenlerde isteksizlik, işi daha az önemseme, takım çalışmalarına katılmama, alternatif işler bakma, örgüte uyum sağlayamama gibi durumlarla kendini gösterir. Bağlılığı düşük düzeyde olan iş görenler örgüt içi iletişimi de olumsuz etkiler. Bu da örgüte zarar verir.

2.8.2. Orta düzeyde bağlılık

Kişilik özelliklerinin öne çıktığı, örgütün değerlerinin de kabul edildiği bağlılık düzeyidir. İş görenler örgütle tam olarak bütünleşmez fakat örgütteki görev ve sorumluluğunu yerine getirir (Bayram, 2005: 136). Orta düzeyde bağlılık gösteren iş görenler örgütün amaç, hedef ve değerlerini kabul etmelerine rağmen tam olarak benimseyememişlerdir. Bu iş görenlerin bağlılığı Allen ve Mayer'de (1990) normatif

bağlılığa denk düşmektedir. İş görenler, örgüte ahlaki açıdan bağlıdır (Uzun, 2020: 31).

2.8.3. Yüksek düzeyde bağlılık

Örgütün amaç ve hedeflerinin ve davranışlarının benimsenmesi, iş doyumunun ve arkadaşlık ilişkilerinin yüksek olduğu bağlılık türüdür. İş gören örgütün menfaati ve kazancı için çalışır, işine fazla zaman ayırır ve fazladan gayret gösterir. Ayrıca diğer çalışanlarla iyi ilişkiler içinde olur. Örgütün devamlılığında ve başarısında katkısı çoktur (Bayram, 2005: 137). İş görenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, duygusal bağlılığa karşılık gelmektedir. Yüksek düzeyde bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerinin tam olarak özümsemişi sebebiyle yaratıcılığın olumsuz etkilenmesine de sebep olabilir (Uzun, 2020: 32).

2.9. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

2.9.1. Allen-Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık; iş gören ile örgüt arasında psikolojik durumdur ve bağlılığın temeli tutumsaldır. Allen ve Meyer'de örgütsel bağlılık genelde kabul gören duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır (Avcı, 2017: 62; Balay, 2014: 27). Allen ve Meyer, bu üç boyutun beraber değerlendirilmesi gerektiği üzerinde durmuştur. İş görenlerde ortaya çıkan bağlılık öncelikle duygusal bağlılık, sonra devam bağlılığı, en son da normatif bağlılıktır (Başol ve Yalçın, 2009: 499).

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılıkta iş gören kendi istediği için örgütte kalır. Örgütün amaçları ile iş görenin amaçları arasında ortaklık söz konusudur. İş gören örgütle bütünleşmiştir (Balay, 2014: 27). İş gören istediği için örgüte bağlılık hisseder, iş gören örgütte bulunmaktan mutluluk duyar. Örgütte çalışma isteği ve süresi ile çalışma verimleri yüksektir (Uzun, 2020: 41). Örgütün zararını kendi zararı, örgütün başarısını kendi başarısı sayar ve kişisel faydasını ikinci plana atar.

Devam Bağımlılığı: İş görenin örgütte kalması kendisi için maliyet açısından getiri sağlayacaksa örgütsel bağlılığı artırır. Ayrıca örgütten ayrılma maliyeti yüksekse ve alternatif şartlar bulunmuyorsa yine örgüte bağlılık artar. İki taraf arasında karşılıklı antlaşmadan söz edilebilir (Balay, 2014: 28). Devam bağımlılığı, iş görenlerin örgüte bağlanmaları için şartların oluşturduğu bir zorunluluktur. Bu tür bir zorunluluk, iş

gören için arkadaşlık ilişkileri gibi manevi veya maliyet hesaplamaları maddi sebeplerle ortaya çıkabilir (Uzun, 2020: 41).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılıkta iş görenin sorumluluk duygusu ön plandadır (Balay, 2014: 28). Normatif bağlılıkta doğru ve ahlaki açıdan yapılması gerekli olduğuna inanıldığı için kendini zorunlu hissetme söz konusudur (Doğan, 2013: 97). İş görenler örgüte görev bilinciyle bağlıdırlar ve örgütte kalmayı ahlaki açıdan tercih ederler (Uzun, 2020: 41). Normatif bağlılık iş görenin örgütüne bağlılığı bir görev olarak kabul etmesi ve bu bağlılığı doğru bulması ile geliştiğinden duygusal ve devam bağlılığından ayrı konumda bulunur (Wasti, 2000'den akt., Başol ve Yalçın, 2009: 501).

2.9.2. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni, örgüte bağlılığı örgüt iş görenlerin örgüte yakınlıkları ile örgütün etkin olmasını kasteder. İş görenlerin örgüte bağlılıkları düşük ise örgütün iş görenler üzerindeki yetki gücü azalır (Balay, 2014: 19; Köse, 2014: 59). Etzioni, örgütsel bağlılığı ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık üç boyutta ele almaktadır:

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaç, hedeflerini ve değerlerini benimseme, örgütün başarısı için çalışma isteğidir (Uzun, 2020: 37). İşgören örgütü benimsemiş, kural ve normlarını kabul etmiş ve bu doğrultuda çalışmaktadır (Köse, 2014: 59).

Hesapçı Bağlılık: İşgörenler ile örgüt arasında alış-veriş ve kazanç söz konusudur. Örgüt ile iş gören arasındaki bağlılık zayıftır (Avcı, 2017: 62; Uzun, 2020: 36). Örgüt ile iş gören arasında karşılıklı antlaşmadan söz edilebilir (Köse, 2014: 60). Örgütten elde edilecek kazanç ve ödül önemlidir (Uzun, 2020: 37). Örgüte elde ettikleri kazanç ölçüsünde bağlılık duyarlar (Bayram, 2005: 130).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Kişi örgütte zarar gördüğünde ortaya çıkan ve kişinin örgüte karşı olumsuz tavır takındığı bağlanma tipidir (Avcı, 2017: 62; Balay, 2014: 25; Uzun, 2020: 36). Kişi psikolojik olarak bağlılık duymamasına rağmen kendini örgütte kalmaya mecbur hisseder (Avcı, 2017: 62; Balay, 2014: 26; Bayram, 2005: 130; Köse, 2014: 60).

2.9.3. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'reilly ve Chatman'da örgüte bağlılık psikolojiktir ve uyum, özdeşleşme ve içselleşme olarak üç boyutta incelenir:

Uyum: İşgören tutum ve davranışlarını mükâfat elde etmek ve cezalardan kaçınmak için oluşturur (Balay, 2014: 29). Örgüte bağlanma yüzeyseldir (Uzun, 2020: 39).

Özdeşleşme: İş görenlerin örgütün değer, amaç ve hedeflerini benimsemesidir (Avcı, 2017: 62). Örgütte bulunmaktan memnun olma ve örgüt ile yakın ilişkiler kurmak istenir (Uzun, 2020: 40).

İçselleştirme: Bu boyut iş görenlerin örgüt ile tam bir uyum içinde olmasını ifade eder. Örgütün bütün değerleri özümsemiştir (Avcı, 2017: 62). Örgütün değerleriyle iş görenlerin değerleri benzerdir veya aynıdır (Uzun, 2020: 40).

2.9.4. Kanter Yaklaşımı

Kanter örgütsel bağlılığı, tutumsal bir bağlılıktır. İş görenlerin örgüte yaklaşımları olumlu ise, kişiler örgütün başarısı için ortaya bir çaba koyuyorlarsa orada örgütsel bağlılık vardır (Avcı, 2017: 62). İş görenlerin örgütün istek ve beklentilerini yerine getirmek için çaba harcamaları ve bunun için de örgüte bağlılık duymaları gerekmektedir. Kanter (1968) bağlılığı; devama yönelik, kenetlenme ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç boyutta inceler:

Devama yönelik bağlılık: Kişinin kendini örgüte adanması ve örgütün başarısı için fedakârlık yapması demektir (Avcı, 2017: 62; Uzun, 2020: 35). Ayrıca maliyetin fazlalığından ötürü örgütten ayrılamama durumu da devama yönelik bağlılık olarak değerlendirilebilir (Köse, 2014: 58; Uzun, 2020: 35). *Kontrol bağlılığı:* İş görenlerin örgütün kural ve kararlarının doğru olduğunu kabul ettikleri ve buna inandıkları durumdur. İşgören örgüt kurallarına yazılı olsun veya olmasın olumlu ve uyulması gereken kurallar olarak bakar. Örgütün amaç ve değerleri öncelenir. Doğrulukları kabul edilir. *Uyum (kenetlenme) bağlılığı:* İş görenlerin örgüt ve diğer üyelere olan yakınlığı ve onlarla bağ kurmasını ifade eder. Örgütün birlik duygularını arttırmak için yapılan aktiviteler, iş görenler arasında yakınlaşmaya ve örgütle bütünleşmeye katkı sağlar. Bu durum örgütün devamına da katkıda bulunur (Avcı, 2017: 62; Köse, 2014: 59; Uzun, 2017: 35).

2.9.5. Penley ve Gould Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'den etkilenmiş ve onun yaptığı ayrımı eleştirerek işe başlamış, Etzioni'nin boyutlarına benzer bir değerlendirme yapmıştır (Bozoğlu, 2011: 59; Uzun, 2020: 37).

Ahlaki Bağlılık: İş görenlerin örgütün amaçlarını benimsemesi, örgütün başarısıyla mutlu olması ve başarısızlığında kendini sorumlu tutması durumudur (Uzun, 2020: 37). *Çıkarıcı Bağlılık:* İş görenlerin örgütle aralarındaki bağlılıkta kendi kazancını incelemesi durumudur (Uzun, 2020: 38). İş görenlerin yaptığı işlerin örgüt tarafından görülerek bunun karşılığında iş görenleri taltif etmesi, ödüllendirmesi de çıkarıcı bağlılığın kapsamındadır (Köse, 2014: 61). *Yabancılaştırıcı Bağlılık:* İşgörenler alternatifleri olmadığını düşündüklerinde örgüte zorunlu olarak bağlanırlar. Kontrolün kendilerinde olmadığını düşünürler (Köse, 2014: 62; Uzun, 2020: 38).

2.9.6. Becker Yaklaşımı

Becker, bağlılığı davranışsal boyutta incelemiş ve “yan bahis” kavramı üzerine kurmuştur (Bozoğlu, 2011: 60). İş görenin örgütte kaldığı sürede verdiği emek ile elde ettiği kazançları örgütten ayrılmakla kaybedeceği düşüncesi ve elde ettiklerini kaybetme korkusu ile meydana gelen bağlılık örgütsel bağlılıktır. Yan bahis kavramına göre, iş gören kazandıklarını kaybetmekten korktuğu için bağlanır ve örgüte karşı bir duygusal bağ kurmaz (Gökmen, 1996'dan akt., Köse, 2014: 66). İşgörenler örgütle kurdukları bağı zorunluluktan dolayı kurmakta, aksi halde kazanımlarını kaybedeceklerini düşünmektedir. Örgütte geçirilen zaman arttıkça örgütten ayrılma isteği azalacak, örgüte bağlılık artacaktır. Çünkü örgütte kalma arttıkça ödenecek bedeller de artacak ve örgütten ayrılmak zorlaşacaktır (Uzun, 2020: 45). Becker'in yan bahis kaynağı dört durumla açıklamıştır: Toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşim, sosyal rol.

İş gören çevresinde yatırımlar yapmış ve bu yatırımları kaybetmek istememektedir. İş göreninin maddi manevi belirli toplumsal beklentileri vardır. Bu durum örgütte kalma sebebi olacaktır. Bunun yanında elde ettiği emeklilik hakkı, tazminatlar ve iş karşılığı aldığı ikramiyeler bürokratik beklentidir. Bunları kaybetmemek için iş gören örgütte kalma mecburiyeti hisseder. Yakın çevresiyle girdiği ilişkiler de iş gören için yan bahis beklentisidir. Sosyal çevreyle girdiği güven ilişkisinin bozulmaması iş

görenin örgütte kalmasına bir sebeptir. Örgütte uzun zaman geçiren iş gören, bir alışkanlık kazanmış ve başka bir role bürünemez durumdadır (Köse, 2014: 67-68).

2.10. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Benzer Kavramlar

2.10.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleki bağlılık iş görenlerin meslekleri için uzmanlık kazanma ve işlerini daha iyi ve profesyonelce yapabilmek için zaman ve enerji harcamak, bununla beraber mesleğine yaşamında daha çok yer ayırmak olarak tarif edilebilir (Köse, 2014: 50-51). Mesleki bağlılık kişinin yaptığı işle kendini özdeşleştirmesi, yaptığı işi benimsemesidir. Mesleğe bağlılık farklı düzeylerde olabilir. Yaptığı işi severek yapma veya zorunluluktan dolayı yapma mesleğe bağlılığı düzeyini etkiler (Bozoğlu, 2011: 62-63). İş görenler örgüt içinde yaptıkları işe göre ödüllendirilmeleri çalışma isteklerini ve mesleğe olan bağlılıklarını arttıracaktır.

2.10.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık yapılan işin kişi tarafından özümsemesi ve kişinin işini severek yapması olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifadeyle kişinin yaptığı işle kendisini özdeşleştirmesidir (Bozoğlu, 2011: 64). İşe bağlılık kişinin işine enerji harcaması, işine fazla zaman ayırması, ilgisinin çoğunu işine vermesi, işle ilgili kişisel gelişimine önem vermesi ile kendini gösterir ve sonuç olarak iş doyumunu ortaya çıkar (Bozoğlu, 2011: 64). İş ortamında sağlıklı ortam işe bağlanmanın önemli nedenlerindedir. İşe bağlanan kişi, işine gereken özeni gösterir, işin gereklerini eksiksiz yerine getirir, yaptığı işten mutlu olur ve bu durum örgütsel bağlılığa olumlu yansır (Köse, 2014: 53).

2.10.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Diğer iş görenlerle arasında ünsiyet kurma durumudur. Arkadaşlığa önem verilir ve grup çalışmasını önemser. Kişisel çıkarlar ötelenir ve birlikte örgüt için çalışma ön plana çıkar. Dayanışma ruhunu canlı tutar (Balay, 2014: 54-55). Arkadaş bağlılığı yüksek iş görenler, daha güçlü bir örgütsel bağlılığa ve mesleki bağlılığa sahiptirler. İş doyumunu ve verimlilik yüksektir (Bozoğlu, 2011: 65). İş arkadaşlarına bağlılık düzeyi düşük iş görenler, iş arkadaşlarını işte rakip olarak görebilir. Örgüt içindeki bu durum örgütsel bağlılığı da olumsuz yönde etkileyebilir (Köse, 2014: 54).

2.10.4. Sadakat

Sadakat aidiyet duygusudur. Gönüllü olarak fedakârlık yapma, güven duyma, örgüte, lidere, iş arkadaşlarına bağlanma ve onlarla çalışma isteğidir (Köse, 2014: 56). İş görenlerin örgütün menfaat ve çıkarını öncelemesi ve örgüte bağlı kalması ve örgüte aidiyet hissetmesi durumudur. Örgüte sadakati yüksek olan iş görenler örgütten ayrılmayı düşünmezler. Sadakat hissi örgüte bağlılık hissinden daha güçlüdür (Bozoğlu, 2011: 65-66). İşgören örgüt içinde sadakat duygusunun karşılık bulmasını ister, aksi bir durumla karşılaşarsa örgütsel bağlılığı zayıflar ve işten ayrılma isteği artar (Köse, 2014: 56).

Bahsi geçen bu kavramlar, örgütsel bağlılık kavramını karşılamayan fakat örgütsel bağlılığa katkısı olan kavramlardır. Örgütsel bağlılık; mesleki bağlılık, iş bağlılığı, iş arkadaşlarına bağlılığı, sadakat kavramını içerir (Bozoğlu, 2011: 66).

2.11. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgüt başarısının örgütsel bağlılıkla yakından ilişkisi vardır. Bağlılığı yüksek iş görenler iş verimini arttırır, örgütte olumlu bir atmosfer oluşturur. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerle ilgili birçok araştırma yapılmış, örgütsel bağlılığı etkileyen çok sayıda faktör ortaya konulmuştur. Her bir faktörün önemi üzerinde durulmuş ve bunlar kişiden kaynaklı, örgüt kaynaklı ve dış faktörler olarak incelenmiştir.

1- Yaş, cinsiyet ve deneyim. 2- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini. 3- Rol belirliliği, rol çatışması. 4- Yapılan işin önemi, alınan destek. 5- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma. 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma. 7- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar. 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik. 9- Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler. 10- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi (Bayram, 2005: 134).

Yaş örgütsel bağlılığı şu şekilde etkilemektedir: Yaş arttıkça örgütsel bağlılık artar. Yaşın ilerlemesi örgütün hedeflerini benimsemeye, yapılan işin sevilmesine olanak sağlamaktadır. Ayrıca yaş ilerledikçe örgütteki konumun yükselmesi (terfi), maaşın artması bağlılığı arttırmakla birlikte, iş değiştirme imkanının azalması da örgütsel bağlılığı arttırabilir (Çakır, 2001'den akt., Bozoğlu, 2011: 67; Çöl ve Gül, 2005: 295).

Yaş ile örgütteki kıdem arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Kıdem ve yaş birbiriyle bağlantılıdır. Yaş ilerledikçe örgütteki yatırımlar artacağından bağlılık da artar. Kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın artması beklenir (Bozoğlu, 2011: 68; Çöl ve Gül, 2005: 295-296).

Yapılan araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılık konusunda pek etkin olmadığı, bazı durumlarda kadınların örgütsel bağlılığı yüksek çıkarken, bazı durumlar da ise erkeklerin bağlılığı daha yüksek çıkmaktadır. Özellikle erkeklerin iş değiştirme eğiliminin kadınlardan daha yüksek olduğu görülür (Balay, 2014: 65).

Eğitim düzeyi bağlılığı etkileyen bir faktördür. Eğitim düzeyine göre örgütten beklentiler değişmektedir. Eğitimde harcanan zamanın karşılığı alınmak istenmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş alternatifleri de fazla olmaktadır (Köse, 2014: 74). Eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin örgütten beklentileri artmakta olup yeni fırsatlar çıktığında değerlendirme eğilimindedirler (Çöl ve Gül, 2005: 295).

İş görenlerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücret örgüte bağlanmayı etkileyen önemli bir faktördür. Alınan ücretin yüksek olması ile örgüte bağlılığın da yüksek olması beklenir (Çöl ve Gül, 2005: 256). Düşük ücret ile çalışan iş görenlerin örgütlerine bağlılık düzeyleri düşüktür. Yapılan işe oranla alınan ücretin yeterli görülmemesi, beklentiyi karşılamaması düşük bir örgütsel bağlılığa yol açacaktır, işten ayrılma isteğini arttıracaktır (Köse, 2014: 79).

Örgütün yapısı ve büyüklüğü bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. Küçük ölçekli örgütlerde çalışanların örgüte bağlılığı büyük ölçekli örgütlerde çalışanlara göre daha fazladır. Öte yandan kuralların yazılı olduğu ve bürokrasinin hâkim olduğu örgütlerdeki bağlılık, bürokratik işlerin az olduğu veya hiç olmadığı örgütlere oranla daha düşüktür. Küçük ölçekli olan ve kural ve normların çalışanı sıkmadığı örgütlerde arkadaşlık ön plandadır, böylece bağlılık daha yüksektir.

İş arkadaşlarıyla ve yöneticilerle kurulan bağ doğrudan örgütsel bağlılığa yansır. İş arkadaşlarıyla aynı ortamda bulunma, grup çalışmaları iş doyumunu ve bağlılığı artırır. İşten ayrılma, iş arkadaşlarıyla da ayrılmayı kapsadığından aynı örgütte çalışmaya devam ederler (Balay, 2014: 71). Yönetici ve liderin iş ortamında oluşturdukları iklim, iş görenler arası uyguladığı yöntemler, yarattığı samimi ortam bağlılığın oluşumunda etkilidir. Liderliğin iş görenler üzerindeki etkisi oldukça

yüksektir. Liderin uyguladığı liderlik tarzı örgütün ve çalışanların üzerinde örgüte bağlılık konusunda etki yapmaktadır.

İşin niteliği; iş görenin örgütteki sorumluluğu, işin motive edici olması, zorluk derecesi, iş görenin işi benimsemesi, iş görenin örgüt içinde sahip olduğu yetki, işle kurduğu bağ işin niteliğini oluşturur. Bunların her biri iş görenin örgütsel bağlılığında etkilidir. Örneğin kişinin yetkisi ve sorumluluğu arttıkça örgütte kalma süresi artacak, bu durum kişinin işini sevme oranıyla paralel olarak örgütsel bağlılığa etki edecektir. Kişinin örgütteki yetki ve sorumluluğu arttıkça örgütsel bağlılığının da artacağı ön görülebilir (Bozoğlu, 2011: 69; Köse, 2014: 78).

Yöneticiler tarafından uygulanan yönetim tarzı iş görenlerin beklentileriyle uyumlu olursa örgütsel bağlılığı artırır. Yine yöneticilerin uygulamış olduğu liderlik stili örgüt çalışanlarını örgüte bağlanma noktasında motive etme özelliğine sahiptir (Bozoğlu, 2011: 70). Örneğin demokratik liderlik, dönüşümcü liderlik, paylaşımcı liderlik, vizyoner liderlik, hizmetkâr liderlik stilleri örgütsel bağlılığı olumlu etkilerken; otoriter liderlik, toksik liderlik gibi stiller de olumsuz etkiler.

2.12. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık ve sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada alt boyutlarda farklılıklara rağmen öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ve genel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü orta düzeyde ilişki tespit etmiştir (Acar, 2020).

Polat (2020), öğretmenlerin karara katılma ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile karara katılmaları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlamıştır. Karara katılma arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür.

Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada, işle bütünleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir (Özkeskin, 2019).

Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran bir başka örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın arasında olumlu bir ilişki bulunmuş ve çalışanların çoğunda aidiyet duygusunun zorunluluk duygusundan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Gülençer, 2017).

Köse (2014), “Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması” adlı çalışmasında kavramları inceledikten sonra yaptığı analizde örgüt kültürüne katılım, kurumda çalışma süresine ve cinsiyete göre farklılık gözlemlemiş, eğitim durumuna, medeni hale ve yaş gruplarına göre farklılık görmemiştir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek iş görenlerin bağlılık düzeylerinin düşük, yaş arttıkça bağlılığın yüksek olduğunu, kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlı olduklarını tespit etmiştir. Araştırmada iş görenlerin örgüt kültürü algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide orta seviyede olumlu bir ilişki saptamıştır.

Allen ve Meyer (1990), çalışmalarında örgütsel bağlılığın duygusal ve devamlılık alt boyutlarının, farklı bağıntılara sahip deneysel olarak ayırt edilebilir yapılar olduğunu bulmuşlardır. Duygusal ve normatif alt boyutlar, birbiriyle ilişkili görünmektedir.

Blau ve Boal (1997), yaptıkları çalışmada, hemşirelerin iş doyumunun örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik ve eğitim düzeyi ile ilişkisini incelemişler ve aralarında olumlu yönde ilişki bulmuşlardır.

Barzoki ve Sarand (2015), örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarında örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlar ve iş ortamında adalet ve bağlılık arttıkça yaşam kalitesinin de arttığını ortaya koymuşlardır. Bu nedenle, örgütte iş yaşam kalitesini artırmak için iş görenler arasında ücret ve ödüller açısından eşitlik ve adaleti sağlama, iş olanakları yaratma gibi öneriler sunmaktadırlar.

Lee, Carswell ve Allen (2000), mesleki bağlılık ve çeşitli değişkenler arasında yaptıkları meta-analiz sonucunda; işe katılım ve memnuniyet gibi iş odaklı yapılarla, örgütsel bağlılıkla ve iş performansı pozitif ilişkili bulmuşlardır. Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki meslek ve işveren uyumluluğunu gerektirmektedir. Mesleki işten ayrılma isteği örgütten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkiye sahip çıkmıştır.

Omar (2017), öğretmenlerin karara katılımı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren kararlara yeterince katıldıklarını belirtmektedir. Yine katılımcıların örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu, en yüksek katılımın duygusal alt boyutu, en düşük katılımın devam alt boyutunda olduğunu belirtmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı alt boyutlarla birlikte yüksektir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin "Normatif

Bağlılık" alt boyutu ile karara katılma ölçeğinin bütün alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

2.13. Akademik Başarı

Öğrenim hayatının çıktıları akademik başarı yoluyla kontrol edilebilir. Ulaşılması beklenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı akademik başarı seviyesiyle belirlenebilir. Akademik başarı, öğrencinin kendi çabası, okulun etkisi, aile ve çevrenin etkisi ile doğrudan etkilenir (Güven, 2019: 4). Bu faktörlerin her biri akademik başarıyı tek olarak etkileyebildikleri gibi beraber etkileşim içerisinde de etkileyebilirler. Her faktörün akademik başarıyı etkileme oranı farklıdır. Akademik başarının artırılması için çok yönlü araştırmaların yapılması, akademik başarıyı etkileyen etmenlerin ve değişkenlerin akademik başarıyı ne derece etkilediğinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Akademik başarı, okul hayatının değerlendirilebilmesi ve geleceğe yönelik hazırlık yapılabilmesi için önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Öğrencilerin edindiği bilgi, beceri ve yetenekleri ölçmeye yarar. Bu bilgi ve becerilerin geliştirilmesinde öğretmen vazgeçilmez derecede etmelidir. Bunun yanında okul, aile ve çevre de başarıyı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen etmenlerdir (Yenidünya, 2005: 57). Akademik başarı ilkokuldan yüksek öğretime kadar her kademede göz önüne alınan bir olgudur. Öğrencinin öğretim hayatının devamına etki eder. Öğrencilerden beklenen derslere karşı alaka, düzenli çalışma ve birikimdir. Öğrenci çalışması sonucu öğrendiklerinin çıktılarını göstermelidir. Akademik başarı tüm öğrenim kademelerinde ölçülen bir durumdur. Öğrencinin okuldaki durumu okuldan sonra da hayatında etkili olacaktır (Ergim, 1987'den akt., Yenidünya, 2005: 58). Akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin gelecekte daha nitelikli işlere gireceği ve ülke ekonomisine katkıları da olacağı düşünüldüğünde, ülkelerin de bu başarıyı artırma noktasında çalışacağı ve politika üretecekleri de düşünülebilir (Özdemir ve Kavak, 2017: 10-11).

2.13.1. Akademik Başarının Tanımı

Akademik başarıyı etkileyen etmenlerin çok olması tanımını da zorlaştırmaktadır. Akademik başarı, öğrencinin ders içinde sergilediği performans ile ulaştığı seviyenin bulunduğu sınıf düzeyine ve diğer öğrencilerin seviyelerine göre karşılaştırılmasıdır diyebiliriz (Güven, 2019: 5). Akademik başarı öğrencilerin derslerden aldıkları notlar

ile ölçülebilir. Akademik başarının yakalanabilmesi ve sürdürülebilmesi için eğitimde süreklilik ve kalıcılık önemli şartlardandır (Güven, 2019: 8).

Bir diğer deyişle öğrenciler program ile belirlenen hedef davranışları kazanması ile başarılı olabilmektedir. Eğitim alanında başarı ile genellikle okuldaki derslerde öğrenilen ve öğretmenler tarafından öğrencilere verilen notlar, sınav puanlarıyla belirlenen kazanılan bilgilerin ve becerilerin karşılığı olarak “akademik başarı” kavramı kastedilmektedir. Akademik başarı öğrencilerin meslek sahibi olmalarında ve gelecek yaşamlarına hazırlanma noktasında şekillendirici bir rol oynar ve bu haliyle de oldukça önemlidir (Sarier, 2016: 2).

2.13.2. Akademik Başarıda Kuramsal Yaklaşımlar

Araştırmacılar insanların akademik başarılarını değerlendirmek için çeşitli kuramsal yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bunlar; ayrımsal yaklaşım, davranışçı yaklaşım, bilişsel yaklaşım ve durumsal yaklaşımdır (Greeno, Pearson ve Schoenfeld, 1996’dan akt., Güven, 2019: 5).

Ayrımsal yaklaşıma göre her öğrenci farklı zekâyâ, yeteneklere ve bilgi seviyesine sahiptir ve bunlar ölçülebilir anlayışına sahiptir. Bu yaklaşım öğrenilenleri testlerle ölçme yoluna gitmiş, test sonuçlarına göre başarıyı ölçmüştür. Öğrencilerin yönlendirilmesi ve kaynakların dağılımı da buna göre yapılır demektedir (Güven, 2019: 5). *Davranışçı yaklaşım* öğrencilerin karmaşık konuları öğrenmeden önce temel becerileri öğrenmelerini ve konuların öğrencilere kademeli olarak verilmesini esas alır. Öncelikli olarak kolay bilgiler öğretilir ve bunların üzerine kademe kademe zor bilgiler verilir. Böylece öğrenci bildiklerinin üzerine yeni bilgileri alır ve öğrenme gerçekleşir. Ayrıca ödül-ceza öğrenmede etkilidir. Edinilen bilgi ve beceriler testlerle kontrol edilir (Güven, 2019: 6). *Bilişsel yaklaşımda* öğrenciler öğrenmede etkindir. Bilginin seviyesi değil, nerede ve nasıl kullanıldığı önemlidir. Başarının ölçülmesinde testler yeterli değildir. *Durumsal yaklaşım* bilgilenme toplumla ve topluluğun ihtiyaçları doğrultusunda olur. Kişinin toplum içindeki davranış ve becerileri ve hatta testler bile değerlendirme aracı olarak kullanılabilir (Güven, 2019: 8).

2.13.3. Akademik Başarıyı Etkileyen Etmenler

Akademik başarıyı etkileyen öğrenci, ailesi, okul ve çevre şartları ile ilgili birçok etmen vardır. Öğrencinin kişiliği, zekâsı, ilgileri, yetenekleri, ders çalışma alışkanlıkları, ebeveynin eğitim durumu, ailenin maddi düzeyi, ebeveynin eğitim ile ilgili fikirleri, yaşanılan çevre ve okulun kültürü, iklimi, okulun yönetim şekli, öğretmenlerin beceri ve tutumu, bulunduğu çevre gibi özellikler akademik başarı üzerinde olumlu veya olumsuz etkilidir.

2.13.4. Akademik Başarıda Öğrenci ile İlgili Etmenler

Öğrencilerin kişilik özellikleri, karakteri, zekâ düzeyi, merakları, ilgi ve alakaları, cinsiyeti, motivasyonu, çalışma alışkanlığı, topluluk içindeki tutumu gibi kişiye özel birçok durum akademik başarıda etkilidir. Bununla birlikte öğrencinin içinde bulunduğu çevre, çevreyle ilişkileri ve çevreden edindikleri alışkanlıklar akademik başarıyı etkilemektedir. Çevreyle etkileşim içinde olan çocuklar çevreyle etkileşimi daha az olanlardan daha başarılı olabilmektedirler (Güven, 2019: 10).

Öğrencinin özgüveni başarının en önemli anahtarlarından biridir. Özgüveni yüksek öğrencilerin akademik başarılarının da yüksek olması beklenir. Öğrencilerin çalışma alışkanlıkları, sınav korkusu, kendine güven durumları, motivasyon etkisi gibi durumlar da akademik başarıyı etkileyen öğrenci odaklı etkenlerdir.

Öğrencinin kullandığı öğrenme stratejileri akademik başarısını doğrudan etkilemektedir. Öğrenci akademik başarısızlık yaşadıkça yeni stratejiler geliştirmekte ve başarıya ulaşabilmektedir. Ayrıca başarılı öğrenciler akademik başarısı düşük öğrencilere göre daha çok öğrenme stratejisi kullanırlar. Akademik başarısı yüksek öğrencilerin kullandıkları stratejilerin akademik başarısı düşük öğrencilere de öğretilip kullanılması onların akademik başarısı üzerinde olumlu sonuçlar verecektir (Özkal ve Çetingöz, 2006: 260-261).

2.13.5. Akademik Başarıda Anne Baba ile İlgili Etmenler

Anne babanın öğrenim durumu, ekonomik şartları, çocukla ilgilenme düzeyleri, okula ve eğitime bakışları, çocuğu eğitim yönünden desteklemeleri, ailenin yaşadığı çevre, çocukla geçirilen zaman, anne babanın özel durumu gibi aile ile ilgili birçok faktör akademik başarı için küçümsenemeyecek kadar önemlidir. Örneğin anne baba eğitim konusunda çocuğu destekliyor ise akademik başarı yüksektir diyebiliriz. Anne

babanın evde çocuk için oluşturduğu ortam, derslerinde çocuğa yardımcı olmaları, çocuk ve ebeveynler arası ilişki akademik başarıyı olumlu veya olumsuz etkiler (Güven, 2019: 11). Aile içi ilişkilerin sağlıklı olduğu ailelerde çocuklar kendine güvenen, başarı oranı yüksek kişiler olarak yetişir. Çocuğun yeterince sevgi ve ilgi görmediği ailelerde ise başarı yerine başarısızlık görülür (Yenidünya, 2005: 59).

Çocuklar ilk alışkanlıklarını ailede öğrenir. Çocuğun ailede edindiği beceri ve bilgilerin akademik başarısı üzerinde katkısı vardır (Yenidünya, 2005: 60). Kitap okuma alışkanlığı, düzenli çalışma alışkanlığı, sağlıklı iletişim kurma, sorumluluk alabilme, bir işte sebat etme vb. Bütün bu alışkanlıklar akademik başarı üzerinde etkilidir. Ayrıca çocukların eğitim-öğretimleri sadece okul ve öğretmen ilişkisi ile olmaz, aile bu konuda bütünleştirici rol oynar ve bu çok önemlidir (Güven, 2019: 19). Anne babaların okul etkinliklerine katılımı çocuğun motivasyonunu ve akademik başarıyı arttıracaktır.

Anne babanın eğitim düzeyi, sosyal konumu ve ekonomik seviyesi de akademik başarıyı etkilemektedir. Eğitim düzeyi yüksek ailelerin çocukları da akademik olarak daha başarılı olmaktadır. Çocuğa sağlanan maddi olanaklar da diğer şartlarla birleşince akademik başarıyı olumlu yönde etkilemektedir (Güven, 2019: 13-14). Ailenin eğitime katılımı akademik başarıyı olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle çocukluk döneminde ailenin çocuğa desteği ve ders katılımı ilerleyen yıllarda da akademik başarı üzerinde etkili olmaya devam edecektir (Keçeli-Kaysılı, 2008: 79).

2.13.6. Akademik Başarıda Okul ile İlgili Etmenler

Okul, öğretmenler, okulun çevresi, öğrenci çeşitliliği, arkadaş çevresi, okul kültürü ve iklimi akademik başarı üzerinde etkili şartlardır. Akademik başarıda en önemli unsur şüphesiz öğretmendir. Öğretmenin öğrencilere karşı tutumu, mesleki gelişimi, ders işleme yöntemi, çocuklarla iletişimi, aileyle iş birliği, ödevleri kontrol edip geri dönüt vermesi vb. akademik başarıyı etkiler. Öğrencinin kendini okulda huzurlu hissetmesi, dersleri sevmesi, dersler çalışması aynı zamanda değerler yönünden kendini geliştirmesinde öğretmenin büyük bir önemi vardır. Öğrencinin başarısının artmasında öğretmen önemli etki gücüne sahiptir (Yenidünya, 2005: 49). Öğretmenin olumsuz yaklaşımları, mesleki bilgisinin zayıf olması, okul kültürünü benimsememesi, otoriter davranışları akademik başarıyı olumsuz olarak etkiler (Yenidünya, 2005: 63). Öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerisi, öğrenciye yaklaşımı,

cana yakınlığı, destekleyici tavrı akademik başarının yüksek olmasının önemli nedenlerindedir (Sarier, 2016: 3).

Okul yönetiminin akademik başarı hakkındaki tutumu, sağladığı olanaklar, yürüttüğü öğretim programları, liderlik yaklaşımı akademik başarıyı olumlu olarak etkiler (Güven, 2019: 16). Okul yönetiminin öğrencinin akademik başarısında dolaylı fakat azımsanamayacak bir etkisi vardır (Sarier, 2016: 3). Her bir öğrencinin yetenek ve zekâsına göre eğitim verilmesi, gelişim düzeylerinin dikkate alınması akademik başarıyı arttırır (Yenidünya, 2005: 63). Yine okulun bulunduğu çevre, okul kültürü de (okulun gelenek ve görenekleri, okulun paylaşılan inançları, sembolleri, değerleri, törenleri, normları, ritüelleri) akademik başarı için önemli bir etkiye sahiptir. Okul kültürü güçlü olan okullarda öğrencilerin hedef belirleme ve hedefe ulaşmada daha aktif oldukları bir gerçektir. Akademik başarıyı etkileyen faktörler arasında okul kültürü önemli bir yer tutmaktadır. Okul kültürü öğrenciler için öğrenmeyi teşvik edici ve destekleyici bir görev görür ve aynı zamanda öğrencinin başarısını etkileyecek birçok değişkenle de ilişkilidir (Demirtaş, 2010; 5).

2.13.7. Akademik Başarı ile İlgili Araştırmalar

Akademik başarı çeşitli değişkenlerle incelenmiş olup; Otrar (2006), “*öğrenme stilleri ile yetenekler, akademik başarı ve ÖSS başarısı arasındaki ilişki*” isimli 1028 öğrencinin katıldığı araştırmasında, yaş değişkeninde dokunsallık, işitsellik, görsellik, zaman ve otorite alt boyutlarında, cinsiyet değişkeninde otorite, görsellik ve sosyal etkileşim alt boyutlarında, ebeveynin eğitim durumu, sosyal etkileşim, işitsellik, dokunsallık, otorite ve zaman alt boyutlarında, okulun niteliği sebat, görsellik, işitsellik ve dokunsallık alt boyutlarında, sosyo-ekonomik duruma göre otorite, etkileşim, görsellik, işitsellik ve sebat alt boyutlarında, ÖSS sözel puanlarını açıklamada sosyal etkileşim alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur.

Suna vd. (2021), yaptıkları çalışmada Türkiye’de öğrencinin akademik başarısı ile en güçlü ilişkiye sahip etkenin sosyo-ekonomik durum olduğunu tespit etmişlerdir. Öğretmenin kıdeminin, okul büyüklüğü ve sınıf büyüklüğünün de pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu fakat hizmet içi eğitime katılımın ve öğretmene düşen öğrenci sayısının bir etkisinin olmadığı araştırmacılar tarafından belirtilmiştir.

Yabaş (2008), çalışmasında farklılaştırılmış eğitim sisteminin akademik başarıya etkisini incelemiştir. İncelediği iki değişken arasında öntest-sontest uygulamış ve

sontestte deney grubu lehine bilgi, kavrama ve uygulama alanında akademik başarı düzeyinde anlamlı bir farklılaşma bulmuştur. Sonuç olarak Yabaş, farklılaştırılmış eğitimin akademik başarı üzerinde etkili bir yöntem olduğu sonucuna varmıştır.

Yine Kaya (2011), yapılandırmacı yaklaşım, öz yeterlilik ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında yapılandırmacı yaklaşım ile koro eğitimi gören deney grubu ile geleneksel koro eğitimi gören kontrol grubu arasında sontestte puanlar arasında $p < .05$ oranında deney grubu lehine gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Günal (2014), akademik başarının etkili okul değişkenleri, ebeveyn eğitim durumu ve evde sağlanan olanaklar tarafından etkilenme oranını araştırmış akademik başarının en yüksek evdeki olanaklar tarafından etkilendiğini tespit etmiştir. Akay (2017), TEOG başarısına etki eden faktörleri araştırmıştır. Okul büyüklüğünden ziyade okul etkililiğinin, okulun sosyo-ekonomik durumunun, öğretmenin sorumluluk sahibi olmasının ve velinin akademik başarı üzerinde daha etkili olduğunu saptamıştır.

Başka bir çalışmada (Aktan, 2012), beşinci sınıf öğrencilerinin akademik başarıları ile öz düzenleme becerisi, motivasyonu ve öğretmenlerin öğretim stilleri araştırılmış, öğrencilerin akademik başarıları ile motivasyonları ve öz düzenlemeleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin kullandığı öğretim stillerinin akademik başarıyı yordadığı tespit edilmiş, ayrıca sosyo-ekonomik durum ve okul öncesi eğitimin akademik başarı üzerinde etkili olduğu da saptanmış ve öğrenen merkezli öğretim stiline motivasyonu, akademik başarıyı ve öz düzenlemeyi arttırdığı görülmüştür.

Güven (2019), 420 anne baba ile yaptığı çalışmasında anne babanın akademik başarı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bunun için “İlköğretimde Okul ve Aile Katılım Ölçeği”ni kullanmıştır. Araştırma sonucunda akademik başarı ile ana-babanın eğitimi, ailenin geliri, ana-baba beklentisi ve ana babanın eğitime evde desteği arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur. Bunun yanında, çocuğun cinsiyeti ve ebeveynin okulda eğitime katılımının akademik başarıya bir etkisinin olmadığını söylemektedir. Anne babanın çocuktan beklentisinin akademik başarının en büyük yordayıcısı olduğu sonucuna varmıştır.

McMillen (2004), okul büyüklüğü, akademik başarı ve öğrencilerin başarıları arasındaki farkı araştırdığı çalışmasında öğrenciler arasındaki başarı farkının daha

büyük okullarda daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bu farkın matematik dersinde ve lise düzeyinde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Quagliata (2008), sosyo-ekonomik durumun akademik başarı üzerindeki etkisini incelemiş ve aralarında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Harris ve Sars (2008), öğretmen eğitimi, öğretmen kalitesi ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, öğretmenlerin mesleki gelişiminin ve deneyiminin ortaokul ve lise matematiğinde etkili olduğunu görmüştür. Lisans eğitimin veya öğretmenlerin önceki yeteneklerinin öğrenci başarısını artırmada etkili olmadığını belirtmektedir.

2.14. Okul Büyüklüğü

Okulda akademik başarıyı etkileyen birçok değişken bulunur. Bu değişkenlerden biri de okul büyüklüğü yani okulda eğitim-öğretim gören öğrenci sayısıdır. Konu üzerinde yapılan araştırmalar okul büyüklüğünün ne kadar olması gerektiğine yoğunlaşmış ve bu konuda araştırmacılar fikir beyan etmiştir. Eğitimin kalitesini arttırmada, öğrencilere yeterli olanak sunma noktasında okulun büyük veya küçük olması neredeyse diğer etmenler kadar önemlidir (Başaran, 1974'ten akt., Özgüler, 2019: 22). Çınkır (1996) da okul büyüklüğünün, öğrenci sayısını, öğrencilerin yaşam alanını, okulda eğitime ayrılan alanları, öğrencilerin ve diğer çalışanların serbest zamanlarını değerlendirdiği alanları, eğitim araç gereçlerini kastetmektedir (Akt., Özgüler, 2019, 22).

Okul büyüklüğü, 1960'lar itibariyle gündeme alınmaya başlanmış bir kavramdır. Amerika merkezli başlayan bu tartışmalar zamanla Avrupa'ya kaymış ve orada da tartışılmaya başlanmıştır. Okulun büyüklüğünün maliyet politikalarını, eğitimin kalitesini nasıl etkileyeceği üzerinde durulmuştur İdeal okul büyüklüğünün ne kadar olması, kaç öğrenciden oluşması gerektiği ile ilgili çeşitli rakamlar telaffuz edilmiştir Başaran (2000), 900-1200 aralığının ilköğretim okullarında uygun olduğunu, Pehlivan (2002), 300-900 aralığının, Karakütük ve Tunç (2004), ilkokulların 300-400, ortaokulların 400-600, liselerin 600-1000 aralığında olmasının uygun olduğunu belirtmiştir (Özgüler, 2019; 27). Bu konuda çalışan araştırmacılar okul büyüklüğünde ideal sayının ne kadar olması gerektiğiyle ilgili fikirler ortaya koymuştur.

Okul büyüklüğü, eğitim planlamasında önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Hangi okul büyüklüğünün insani ilişkiler ve iletişim konusunda daha etkili olduğunu, okula aidiyet duygusunu pozitif etkilediğini belirlemek gerekir. Ayrıca

istenmeyen davranışların en az seviyeye çekilmesi açısından okul büyüklüğünün önemi vardır (Karakütük, vd., 2014; 306). Okul büyüklüğü, öğrencilerin sosyal gelişimini, kişilik özelliklerini ve deneyimlerini etkileyebilir (Öğülmüş ve Özdemir, 1995; 271). Küçük okullarda öğrenciler daha fazla etkinliğe katılabilir, daha fazla sorumluluk alabilir, yeteneklerini ön plana çıkarabilir (Öğülmüş ve Özdemir, 1995; 267). Okul büyüklüğüne göre öğretmenlerin kullandığı öğretim yöntemleri de farklılık göstermektedir. Büyük okulların sonucu olan kalabalık sınıflarda her öğrenciye yeterli zamanı ayırması zor olacaktır (Öğülmüş ve Özdemir, 1995; 270).

Okul büyüklüğü ile ilgili ideal sayılar belirlenmesine rağmen gerçekliğe uygun olarak kentleşmenin yoğun olduğu bölgelerde öğrenci sayısı fazla olan okulların çoğunlukta olduğu bir gerçektir. Buna karşın nüfus yoğunluğu az olan kırsal kesimlerde okulların öğrenci sayılarının düşük olduğu söylenebilir.

Bir ülkede yapılacak okul büyüklüğünün o ülkenin ekonomisiyle de yakında ilgisi vardır. Ekonomisi güçlü ülkeler ideal okul büyüklüğünü yakalamada zayıf ekonomiye sahip ülkelere göre daha avantajlıdır. Okullar büyüdükçe maliyet düştüğünden uygulanmaları ekonomik yönden avantajlı olacaktır. Okul büyüklüğünün belirlenmesi hem ülkelerin ekonomik durumları hem de fayda yönünden iyi planlanması gereken bir durumdur Okul büyüklüğünün yapısal özellikleri dikkate alınarak alt ve üst sınır konulmalıdır (Kalfa, 2006: 2).

Okul büyüklüğünün maliyetleri, öğrenci başarısını, okulun yönetimini, disiplin olaylarını ve öğrenci devamını etkilediği bir gerçektir. Büyük okullarda yönetim açısından öğrencinin kontrolü zorlaşmakta ve disiplin sorunları artabilmektedir. Öğrencinin okula devamı ve akademik başarısı konusunda yine büyük okulların daha başarısız olduğu söylenebilir (Özgüler, 2014: 12-13). Okul büyüklüğünün akademik başarıya etkisi hakkında çeşitli araştırmalar yapılmış genellikle büyük okullarda küçük okullara göre başarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akkalkan, 2009: 61). Okula devam akademik başarıyı etkileyen bir unsurdur ve okul büyüklüğü ile okula devam ile ilgili çalışmalar büyük okullarda devamsızlık oranının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Akkalkan, 2009: 66).

2.14.1. Okul Büyüklüğü ile İlgili Araştırmalar

Kalfa (2006), okul büyüklüğünün eğitimin kalitesine, öğrencinin verimine ve başarısına etkisini incelediği araştırmasında anlamlı farklılıklar olduğunu görmüştür.

Özgüler (2014), okul büyüklüğünü çeşitli değişkenlerle ilgili çalışmasında, akademik başarı açısından büyük okulların başarılı öğrenci ve rekabet yönünden daha uygun olduğunu, ayrıca öğrencilerin okul ve okul dışı etkinlik ve materyal konusunda eksiklik yaşanmadığını ya da küçük okullara göre daha az eksiklik yaşadığını söylemektedir. Bununla beraber okul büyüklüğünün sınıfların kalabalık olmasında ve disiplin sorunlarının yaşanmasında dezavantajlı olduğunu belirtmektedir. Karakütük vd. (2014), okul büyüklüğü ve okul iklimini karşılaştırmış ve araştırmada okula aitlik duygusunun, iletişimin ve istenmeyen davranışların okul büyüklüğüne göre farklılaştığını bulmuştur. Küçük okulların aitlik duygusu, iletişim ve insani ilişkiler yönünden büyük okullara göre daha üstün olduğunu, buna karşılık istenmeyen davranışların büyük okullarda daha çok yaşandığını tespit etmişlerdir (Karakütük, vd., 2014).

Akkalkan (2009), çalışmasında okul büyüklüğünde okulda başarılı öğrencilerin ve farklılıkların çok olması, rekabet ortamının uygun olmasını ve sayı ve çeşitlilik yönünden öğretmen ve materyal zenginliğini olumlu olarak sayarken, sınıf mevcutlarının kalabalık olmasını ve disiplin sorununu olumsuz olarak belirtmektedir. Büyük okullarda devam sorununun küçük okullara göre daha fazla yaşandığını söylemektedir. Yine yaptığı çalışmada Akkalkan (2009), idarecilerin ideal okul büyüklüğünün 400-900 arasında olması gerektiğinde fikir birliği içinde olduklarını söylemektedir.

Reimer Jones ve Eziefe (2011), Kanada’ da okul büyüklüğü ile ilkökul öğrencilerinin akademik başarıları arasındaki incelemiş ve genel olarak okul büyüklüğü ile öğrenci başarıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gözlemlemiştir. Fakat korelasyon analizinde büyük ölçekli okullarda il standartlarını geçen öğrenci sayısının daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Cotton’un (1996), yaptığı incelemesinde küçük okulların akademik başarı noktasında daha etkili olduğunu göstermektedir. Crispin (2016), okul büyüklüğü ve öğrenci başarıları arasındaki ilişkiyi şehir merkezi, kırsal ve banliyö okullarında incelemiş ve en büyük ve en küçük okullarda ilişkinin yüksek olduğunu bulmuştur. Bulgulara göre, tek bir boyutun herkese uymadığını, ancak bazı yerlerde küçük ve bazı yerlerde büyük okulların öğrencilere fayda sağlayabileceğini gösteriyor.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, örgüt kültürü, öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okul büyüklüğü ve öğrencilerin akademik başarıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmadır. Bu amaçla, nicel bir çalışma yapılmış ve genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla değişken arasında bulunan ilişkinin var olup olmadığını ya da derecesini belirlenmesini amaçlar (Karasar, 2012: 77; Kınca, 2015: 111).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul Tuzla ilçesinde 2020-2021 yılında devlet okullarında görev yapan 2907 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme yöntemi uygun bulunmuştur. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip bunların evrendeki oranlarıyla temsil edilmelerini sağlayan bir örneklem seçme tekniğidir. Araştırmanın amacı bakımından evrendeki her tabakadan oranına göre örnekleme seçme işlemi oranlı ya da oransız olmak üzere iki şekilde yapılabilir (Özen ve Gül, 2007: 402-403). Örneklem büyüklüğü belirlenirken %95 güven seviyesi ve %5 kabul edilebilir hata miktarı ölçüt olarak belirlenmiş ve en az 339 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı hesaplanmıştır. Araştırmaya Tuzla'da devlet ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 445 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. incelendiği zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin 294'ü (%66,1) kadın, 151'i (33,9) ise erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 341'i (%74,6) evli, 104'ü (%23,4) bekârdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu evlidir. Okul türü değişkenlerine bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin 278'i (%62,5) ortaokul, 167'si (%37,5) lisede görev yapmaktadır. Eğitim düzeyi değişkenlerine bakıldığı zaman araştırmaya katılan öğretmenlerin 366'sı (%82,2) lisans mezunu iken, 79 (%17,8) öğretmenin de lisansüstü mezunlardan oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun lisans mezunu olması dikkat

çekmektedir. Meslekte geçen süre değişkenlerine bakıldığında ise araştırmaya katılan öğretmenlerin 44'ü (%9,9) 0-5 yıl, 115'i (%25,8) 6-10 yıl, 106'sı (%23,6) 11-15 yıl, 74'ü (16,6) 16-20 yıl, 67'si (%15,1) 21-25 yıl ve 40'ı (%19) 25 yıl ve üzeri olarak belirlenen çalışma yılları aralığındadır. Yine öğretmenlerin yaş aralığına baktığımızda 72'sinin (16,2) 20-30 yaş, 196'sının (%44) 31-40 yaş, 146'sının (%32,8) 41-50 yaş ve 31'inin (%7) 51 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Kişisel Bilgiler		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	294	66,1
	Erkek	151	33,9
Medeni Durum	Evli	341	76,6
	Bekar	104	23,4
Okul Türü	Ortaokul	278	62,5
	Lise	167	37,5
Eğitim Düzeyi	Lisans	366	82,2
	Lisansüstü	79	17,8
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 Yıl	44	9,9
	6-10 Yıl	115	25,8
	11-15 Yıl	106	23,6
	16-20 Yıl	74	16,6
	21-25	67	15,1
	25 ve Üzeri	40	9
	20-30 Yaş	72	16,2
Yaş Grubu	31-40 Yaş	196	44
	41-50 Yaş	146	32,8
	50 ve Üzeri Yaş	31	7

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma için etik kuruldan ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli yazışmalar yapılarak izinler alınmıştır. Araştırma için evreni temsil edeceği düşünülen ve örnekleme oluşturan öğretmenler random (rastgele) yöntemine göre seçilerek ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken gönüllülük esası dikkate alınmıştır ve ölçeklerin içtenlikle cevaplanması sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca ölçek sonuçlarının araştırma için kullanıldığını gizlilik ilkesi doğrultusunda sonuçların kimseyle paylaşılmayacağı açıklanmıştır. Öğretmenlerin doğru ve içtenlikle cevap verebilmeleri için ölçekler uygulanırken zaman sınırlamasına gidilmemiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada örgüt kültürünü belirlemek amacıyla Glasser'in (1987) geliştirdiği, Öztürk'ün (2015) Türkçeye uyarladığı “Örgüt Kültürü Ölçeği”; öğretmenlerin örgütsel bağlılığını belirlemek için ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, uyarlaması Dağlı, Erçişek ve Han (2018) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanmıştır. Okul büyüklüğü için okulların toplam öğrenci sayıları dikkate alınmıştır. Ayrıca öğrencilerin akademik başarısını belirlemek için ortaokullardan LGS sonuçları, liselerden TYT sonuçları alınmıştır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada uygulanan “Kişisel Bilgi Formu”, ankete katılanların, cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları okul türü, eğitim düzeyleri, mesleki kıdem süresi ve yaşları vb. hakkında bilgi edinmek amacıyla hazırlanmıştır.

3.4.2. Örgüt Kültürü Ölçeği

Araştırmada, Glaser vd.'nin (1987) geliştirmiş oldukları “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılmış olup, ölçek Öztürk (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek diğer ölçeklerden farklı olarak, örgüt kültürünün oluşmasını ve yaygınlaşmasını ele almakta ve sosyal etki boyutunun önemini vurgulamaktadır. Ölçek; takım çalışması ve çatışma, okul iklimi ve moral, bilgi akışı, katılım, denetim ve toplantılar olarak altı alt boyuttan ve toplamda 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte;1, 2, 3, 4, 5, 6. sorular takım çalışması ve çatışma alt boyutunu, 7, 8, 9, 10, 11. sorular okul iklimi ve moral alt boyutunu, 12, 13, 14, 15. bilgi akışı alt boyutunu, 16, 17, 18, 19. sorular katılım alt boyutunu, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26. sorular denetim alt boyutunu ve 27, 28, 29, 30, 31. sorular toplantılar alt boyutunu ölçmektedir. Ölçek 5'li likert tipindedir. Maddeler, “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “biraz katılıyorum (3)”, “katılıyorum (4)” ve “kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe çevirisinde Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik kat sayıları en düşük .84 ile bilgi akışı alt boyutunda, en yüksek .94 ile denetim alt boyutunda hesaplanmıştır.

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada, Türkçeye uyarlaması Dağlı, Erçiçek ve Han (2018) tarafından yapılan Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Scale) kullanılmıştır. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır ve ölçeğin duygusal bağlılık (1, 2, 3, 4, 5, 6), devam bağlılığı (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve normatif bağlılık (13, 14, 15, 16, 17, 18) olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte 3, 4, 5 ve 13. maddeler ters maddedir ve bu maddelerin ters kodlaması yapılmıştır. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “tamamen katılıyorum (5)” olarak beşli Likert tipinde uyarlanmıştır. Ölçekte toplam puan elde edilmektedir. Ankete katılanların her maddeye 1 vermesi durumunda en az 18, her maddeye 5 puan vermesi durumunda ise toplamda en çok 90 puan elde edilebilir. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach-Alpha değerlerine bakılmıştır. Cronbach-Alpha değerlerinin; duygusal bağlılık alt boyutunda .80, devam bağlılığı alt boyutunda .73, normatif bağlılık alt boyutunda .80 ve ölçek toplamında ise .88 olduğu görülmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Analizler yapılmadan önce ölçeklere ait betimsel, çarpıklık, basıklık ve Cronbach Alpha güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 3.2. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılığa Ait Ortalama, Standart Sapma, Basıklık, Çarpıklık ve Cronbach Alfa Değerleri

	N	M	Sd	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alpha
Örgüt Kültürü	445	3.96	.649	-.542	.057	.97
Örgütsel Bağlılık	445	3.62	.643	-.243	-.093	.89

Tablo 3.2.'de Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ve +1 değerleri arasında olduğu görülmektedir. Buna göre ölçeklerden alınan puanların normal bir dağılım gösterdiği ve ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılım göstermesi üzerine parametrik testlerle analizler yapılmıştır.

Araştırmada,

1. Örgüt kültürü ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve okul büyüklüğü ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

2. Örgüt kültürünün, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ve öğrencilerin akademik başarılarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.
3. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, öğrencilerin akademik başarılarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.
4. Okul büyüklüğünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığını, okul kültürünü ve öğrencilerin akademik başarılarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Örgüt Kültürü ve Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, akademik başarı ve okul büyüklüğü arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1: Örgüt Kültürü ve Alt Boyutları ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1-Takım çalışması ve çatışma	r	1												
2-Okul iklimi ve moral	r	,701**	1											
3-Bilgi akışı	r	,655**	,745**	1										
4-Katılım	r	,625**	,768**	,737**	1									
5-Denetim	r	,606**	,813**	,722**	,830**	1								
6-Toplantılar	r	,635**	,710**	,665**	,714**	,738**	1							
7-Örgüt Kültürü toplam	r	,818**	,908**	,848**	,884**	,907**	,857**	1						
8-Duygusal bağlılık	r	,433**	,600**	,506**	,530**	,543**	,503**	,595**	1					
9-Devam bağlılığı	r	,452**	,492**	,447**	,448**	,458**	,430**	,523**	,534**	1				
10-Normatif bağlılık	r	,509**	,550**	,468**	,454**	,495**	,440**	,562**	,549**	,633**	1			
11-Örgütsel Bağlılık toplam	r	,551**	,649**	,560**	,565**	,590**	,542**	,663**	,822**	,847**	,867**	1		
12-Okul büyüklüğü	r	-,097*	-,178**	-,105*	-,095*	-,045	-,112*	-,119*	-,210**	-,134**	-,122*	-,183**	1	
13-Akademik başarı	r	-,065	,078	-,045	-,027	,069	,055	,018	,159**	-,038	-,092	,010	-,222**	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). N=445

Tablo 4.1. incelendiğinde okul “örgüt kültürü” ile “öğretmenlerin örgütsel bağlılığı” ($r=.663$; $p<.05$) arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan “duygusal bağlılık” ($r=.595$; $p<.05$), “devam bağlılığı” ($r=.523$; $p<.05$) ve “normatif bağlılık” ($r=.562$; $p<.05$) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

“Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı” ile “örgüt kültürü” ($r=.663$; $p<.05$) ve “okul iklimi ve moral” ($r=.649$; $p<.05$) arasında yüksek düzeyde ve olumlu, örgüt kültürünün alt boyutları olan “takım çalışması ve çatışma” ($r=.551$; $p<.05$), “bilgi akışı” ($r=.560$; $p<.05$), “katılım” ($r=.565$; $p<.05$), “denetim” ($r=.590$; $p<.05$) ve “toplantılar” ($r=.542$; $p<.05$) arasındaki ilişkinin olumlu ve orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ($r=.822$; $p<.05$), devam bağlılığı ($r=.847$; $p<.05$) ve normatif bağlılık ($r=.867$; $p<.05$) ile de anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Tablo 4.1. incelendiğinde okul büyüklüğü ile örgüt kültürü alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında olumsuz ve zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Bununla birlikte okul büyüklüğü ile örgüt kültürünün denetim alt boyutu arasında bir ilişki bulunamamıştır ($r=-.045$; $p>.05$).

Akademik başarı ile duygusal bağlılık ($r=.159$; $p<.05$) arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Okul büyüklüğü ile akademik başarı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-.222$; $p<.05$).

4.2. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın bu kısmında örgüt kültürü alt boyutlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) yordama düzeyine ilişkin sonuçlar Tablo 4.2 ve 4.3. ve 4.4.’te gösterilmektedir.

Örgüt kültürü alt boyutlarının duygusal bağlılığı yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.2.’de gösterilmektedir:

Tablo 4.2. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Duygusal Bağlılığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	P
Sabit		1,345	,185		7,260	,000
Takım çalışması ve çatışma		-,040	,057	-,040	-,703	,483
Okul iklimi ve moral	Duygusal Bağlılık	,387	,073	,404	5,326	,000
Bilgi akışı		,073	,068	,068	1,065	,287
Katılım		,089	,075	,088	1,177	,240
Denetim		,043	,089	,039	,487	,627

Toplantılar	,099	,058	,105	1,706	,089
R=.617; R ² =.380; Adj R ² = .372; F=44.785; p<.05					

Tablo 4.2. incelendiğinde, okul kültürü alt boyutlarından “okul iklimi ve moral” alt boyutunun öğretmenlerin duygusal bağlılığını önemli ölçüde yordadığı (p<.05) görülmektedir. Okul kültürünün diğer alt boyutlarının (takım çalışması ve çatışma, bilgi akışı, katılım, denetim ve toplantılar) anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir (p>.05). Okul kültürünün alt boyutları öğretmenlerin duygusal bağlılığını %38 (R²=.380) oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Örgüt kültürü alt boyutlarının devam bağlılığını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.3.’te gösterilmektedir:

Tablo 4.3. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Devam Bağlılığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	P
Sabit		1,273	,190		6,700	,000
Takım çalışması ve çatışma	Devam Bağlılığı	,157	,059	,162	2,663	,008
Okul iklimi ve moral		,170	,075	,187	2,282	,023
Bilgi akışı		,081	,070	,079	1,148	,252
Katılım		,044	,077	,046	,569	,569
Denetim		,074	,091	,070	,811	,418
Toplantılar		,051	,060	,057	,863	,389
R=.527; R ² =.278; Adj R ² = .268; F=28.103; p<.05						

Tablo 4.3. incelendiğinde, okul kültürü alt boyutlarından “takım çalışması ve çatışma” ile “okul iklimi ve moral” alt boyutunun öğretmenlerin devam bağlılığını önemli ölçüde yordadığı (p<.05) görülmektedir. Okul kültürünün diğer alt boyutlarının (bilgi akışı, katılım, denetim ve toplantılar) anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir (p>.05). Okul kültürünün alt boyutları öğretmenlerin devam bağlılığını %27,8 (R²=.278) ve oranında açıkladığı belirlenmiştir.

Örgüt kültürü alt boyutlarının normatif bağlılığı yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.4.’te gösterilmektedir:

Tablo 4.4. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Normatif Bağlılığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	P
Sabit	Normatif Bağlılık	,655	,201		3,257	,001

Takım çalışması ve çatışma	,248	,062	,232	3,977	,000
Okul iklimi ve moral	,289	,079	,287	3,662	,000
Bilgi akışı	,054	,074	,048	,725	,469
Katılım	-,064	,082	-,061	-,788	,431
Denetim	,160	,097	,138	1,655	,099
Toplantılar	-,001	,063	-,001	-,009	,993
R=.582; R ² =.339; Adj R ² = .330; F=37.385; p<.05					

Yukarıdaki regresyon tabloları incelendiğinde, okul kültürü alt boyutlarından “takım çalışması ve çatışma” ile “okul iklimi ve moral” alt boyutunun öğretmenlerin normatif bağlılığını önemli ölçüde yordadığı (p<.05) görülmektedir. Okul kültürünün diğer alt boyutlarının (bilgi akışı, katılım, denetim ve toplantılar) anlamlı olarak yordamadığı görülmektedir (p>.05). Okul kültürünün alt boyutları öğretmenlerin normatif bağlılığını %34 (R²=.339) oranında açıkladığı belirlenmiştir.

4.3. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın bu kısmında örgüt kültürü alt boyutlarının öğretmenlerin öğrencilerin akademik başarısını yordama düzeyine ilişkin sonuçlar Tablo 4.5.’te gösterilmektedir:

Tablo 4.5. Örgüt Kültürü Alt Boyutlarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	P
Sabit		291,911	10,971		26,608	,000
Takım çalışması ve çatışma	Akademik Başarı	-9,633	3,396	-,196	-2,837	,005
Okul iklimi ve moral		13,537	4,305	,292	3,144	,002
Bilgi akışı		-8,824	4,054	-,170	-2,176	,030
Katılım		-12,021	4,465	-,246	-2,692	,007
Denetim		9,840	5,280	,184	1,863	,063
Toplantılar		5,723	3,443	,125	1,662	,097
R=.264; R ² =.070; Adj R ² = .057; F=5.455; p<.05						

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi, örgüt kültürü alt boyutlarından takım çalışması ve çatışma, okul iklimi ve moral, bilgi akışı ve katılımın öğrencilerin akademik başarısını önemli ölçüde yordadığı (p<.05) ve olumlu yönde etkilediği fakat denetim ve toplantılar alt boyutlarının öğrencilerin akademik başarısını yordamadığı (p>.05)

görülmektedir. Örgüt kültürü alt boyutlarının öğrencilerin akademik başarılarındaki toplam varyansın %7'sini açıkladığı ($R^2=.070$) ortaya konmuştur.

4.4. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın bu kısmında örgütsel kültürü alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) öğrencilerin akademik başarısını yordama düzeyine ilişkin sonuçlar Tablo 4.6., 4.7. ve 4.8'de gösterilmektedir.

Öğretmenlerin duygusal bağlılığının öğrencilerin akademik başarısını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.6'da gösterilmektedir:

Tablo 4.6. Duygusal Bağlılık Alt Boyutunun Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Akademik Başarı	259,054	9,153		28,302	,000
Duygusal Bağlılık		7,661	2,267	,159	3,380	,001

$R=.159$; $R^2=.025$; $Adj R^2=.023$; $F=11.421$; $p<.05$

Tablo 4.6.'da öğretmenlerin duygusal bağlılığının öğrencilerin akademik başarısını yordadığı ($p<.05$) ve %2,5 etkiye sahip olduğu ($R^2=.025$) bulunmuştur.

Öğretmenlerin devam bağlılığının öğrencilerin akademik başarısını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.7'de gösterilmektedir:

Tablo 4.7. Devam Bağlılığı Alt Boyutunun Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Akademik Başarı	296,270	8,748		33,867	,000
Devam Bağlılığı		-1,925	2,415	-,038	-,797	,426

$R=.038$; $R^2=.001$; $Adj R^2=-.001$; $F=.636$; $p>.05$

Tablo 4.7.'de öğretmenlerin devam bağlılığını yordamadığı ($R^2=-.001$; $p>.05$) görülmektedir.

Öğretmenlerin normatif bağlılığının öğrencilerin akademik başarısını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.8.'de gösterilmektedir:

Tablo 4.8. Normatif Bağlılık Alt Boyutunun Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Akademik Başarı	303,676	7,525		40,356	,000

Normatif Bağlılık	-4,231	2,175	-,092	-1,945	,052
R=.092; R ² =.008; Adj R ² = .006; F=3.783;p<.05					

Tablo 4.8.'de öğretmenlerin normatif bağlılığının öğrencilerin akademik başarısını yordamadığı (p>.05) ve etkisinin çok düşük olduğu görülmektedir (R²=.008).

4.5. Okul Büyüklüğünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın bu kısmında okul büyüklüğünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutlarını (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) yordama düzeyine ilişkin sonuçlar tablo 4.9., 4.10. ve 4.11.'de gösterilmektedir.

Okul büyüklüğünün öğretmenlerin duygusal bağlılığını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.9'da gösterilmektedir:

Tablo 4.9. Okul Büyüklüğünün Duygusal Bağlılık Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Duygusal Bağlılık	4,322	,086		49,983	,000
Okul Büyüklüğü		,000	,000	-,210	-4,513	,000
R=-.210; R ² =.044; Adj R ² = .042; F=20.363; p<.05						

Tablo 4.9'da okul büyüklüğünün öğretmenlerin duygusal bağlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı (p<.05) görülmektedir. Ayrıca okul büyüklüğünü öğretmenlerin duygusal bağlılığını %4,4 gibi bir oranla (R²=.044) etkilemektedir.

Okul büyüklüğünün öğretmenlerin devam bağlılığını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.10'da gösterilmektedir:

Tablo 4.10. Okul Büyüklüğünün Devam Bağlılığı Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Devam Bağlılığı	3,766	,083		45,233	,000
Okul Büyüklüğü		,000	,000	-,134	-2,844	,005
R=-.134; R ² =.018; Adj R ² = .016; F=8.091; p<.05						

Tablo 4.10.'da okul büyüklüğünün öğretmenlerin duygusal bağlılığını, devam bağlılığını yordadığı (p<.05) ve yine okul büyüklüğünün öğretmenlerin devam bağlılığını %2 (R²=.018) oranında etkilediği görülmektedir.

Okul büyüklüğünün öğretmenlerin normatif bağlılığını yordamasına ilişkin regresyon analizi Tablo 4.11'de gösterilmektedir:

Tablo 4.11. Okul Büyüklüğünün Normatif Bağlılık Alt Boyutunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Normatif Bağlılık	3,583	,092		38,840	,000
Okul Büyüklüğü		,000	,000	-,122	-2,579	,010

R=-.122; R²=.015; Adj R²=.013; F=6.653 ; p<.05

Tablo 4.11.'de okul büyüklüğünün öğretmenlerin normatif bağlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı (p<.05) görülmektedir. Ayrıca okul büyüklüğünün normatif bağlılığı etkileme oranı%1,5(R²=.015) gibi düşük bir orandır.

Okul büyüklüğünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve alt boyutlarını etkileme oranının düşük olduğu görülmektedir.

4.6. Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Analiz Bulguları

Araştırmanın bu kısmında okul büyüklüğünün öğrencilerin akademik başarısını yordama düzeyine ilişkin sonuçlar Tablo 4.12'de gösterilmektedir:

Tablo 4.12. Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

BağımsızDeğişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Error	(β)	t	p
Sabit	Akademik Başarı	307,654	4,167		73,835	,000
Okul Büyüklüğü		-,022	,004	-,222	-4,790	,000

R=-.222; R²=.049; Adj R²= .047; F=22.943; p<.05

Tablo 4.12.'de okul büyüklüğünün akademik başarıyı anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir (p<.05). Okul büyüklüğünün akademik başarıya etkisi %5 düzeyindedir (R²=.047).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, örgüt kültürü ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve okul büyüklüğü ile öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular alan yazındaki araştırma bulguları tartışılmış, çıkarımlar yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Örgüt Kültürü, Okul Büyüklüğü, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı ve Öğrencilerin Akademik Başarıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma ve Sonuç

Örgüt kültürü bir okulun başarısında en önemli faktörler arasındadır. Örgütün işleyişi, başarısı, iş görenlerin istek ve çabası örgüt kültürüne bağlı olarak olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Olumlu bir okul kültürü oluşturmak okulda bulunan tüm paydaşların katkı sunmasıyla oluşacağına şüphe yoktur. Araştırmada örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde; Manyas (2018), örgüt kültürü ile örgütsel bağlılığın yakın ilişkili olduğunu ve örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Örgüt kültürünü benimsemenin örgütsel bağlılığı arttırdığını belirtmiştir. Türkkın (2017), üniversite çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve olumlu bir ilişki bulmuştur. Bozoğlu (2011), devlet ve özel okulda çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada öğretmenlerin bağlılıklarının olumlu ve anlamlı olduğunu, örgüt kültürünün de bu bağlılığı etkilediğini belirtmiştir. Köse (2014), örgüt kültürü algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit için yapılan korelasyon analizi sonucunda örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki belirlenmiştir. Literatürde örgüt kültürünün diğer değişkenlerle araştırıldığı çalışmalar da görülmektedir. Elmas (2019), örgüt kültürünün öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkilediği sonucunu bulmuştur. Meriç (2018), örgüt kültürünün örgütsel yaratıcılığı yüksek düzeyde etkilediğini, örgütsel yaratıcılık algısını arttırdığını görmüştür. Çevik (2017), örgüt kültürü ile yabancılaşma arasında negatif düzeyde anlamlı ilişki bulmuştur. Örgüt kültürünün diğer değişkenlerle incelendiğinde de ne kadar önemli ve üzerinde

durulması gereken bir kavram olduğu gör÷lmektedir. Örgüt kültürünün geliştirilmesi ve tüm iş görenler tarafından benimsenmesi için örgüt içinde sinerji oluşturulabilir. Bunun için karar alma süreçlerine ve uygulama aşamalarına ortak olunması kültürün benimsenmesi için önem arz etmektedir.

Literatürde örgütsel bağlılığın diğer değişkenlerle araştırıldığı çalışmalar da gör÷lmektedir. Budak (2009), öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, kıdem, yaş ve istihdama göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini; okulda çalışma, branş, öğrenim düzeyi ve medeni durumuna göre ise anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Kamar (2021), okul müdürlerinin demokratik tutumları ile öğretmenlerin motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ağıroğlu Bakır (2014), devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, paylaşılan liderlik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında olumlu, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu rapor etmiştir. Özgenel vd. (2021) yaptıkları çalışmada, görev kültürü ve destek kültürünün öğretmenlerin performansını, yöneticilerin performansını ve okul etkililiğini olumlu olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin performansının okul etkililiğini olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Bürokratik kültür ve başarı kültürü hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin performansını etkilememektedir. Yöneticilerin performansının okul etkililiği üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Antony ve Mahendran (2016), yaptıkları çalışmada örgüt ikliminin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediğini belirtmektedir. Britton (2018), öğretmenlerin, okul müdürüne ilişkin algılarının okul kültürünü ve çalışma performansını etkilediğini göstermiştir. Örgüt kültürünün, örgütsel bağlılığı etkilediği gibi örgütsel bağlılığın farklı değişkenleri etkilediği gör÷lmektedir. Bu bağlamda örgüt kültürünün ve örgütsel bağlılığın farklı değişkenlerle araştırılması literatüre katkı sunmakla birlikte, olumlu okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığını üst düzeyde tuttuğu çıkarımı yapılabilir. Okul kültürü ve akademik başarı arasında bir ilişki bulunamamış buna karşılık okul kültürü ve örgüt kültürünün alt boyutları ile okul büyüklüğü arasında düşük de olsa negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine okul büyüklüğü ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki söz konusudur.

5.2. Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, “takım çalışması ve çatışma” ile “okul iklimi ve moral” alt boyutlarının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılığını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği fakat “bilgi akışı”, “katılım”, “denetim” ve “toplantılar” alt boyutunun örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Örgüt kültürü alt boyutlarının %38’lik bir oranla en çok duygusal bağlılığı etkilediği görülmektedir. Literatür incelendiğinde Gülençer (2017), çalışanların aidiyet duyma, sorumluluk hissetme ve zorunluluk durumlarındaki duygularını incelemiş ve örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilgi araştırılmıştır. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ve iş görenlerin genelinde aidiyet duygusunun zorunluluk duygusundan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Uzun (2020), çalışanların örgüt kültürü ile örgütsel bağlılığı arasında orta düzeyde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Örgütte bulunma süresinin örgüt kültürü oranlarını etkilediğini belirlemiştir. Iljins, Skvarciany ve Sarkane (2015), orta ölçekli Litvanya şirketleri ile uluslararası sermayeli şirketleri karşılaştırmış ve örgüt kültürünün örgüt iklimini etkilediğini saptamıştır. Britton (2018), çalışmasında öğretmenlerin, okul müdürüne ilişkin algılarının okul kültürünü ve çalışma performansını etkilediğini gözlemlemiştir. Örgüt kültürünün yapısı ve seviyesi örgütü ve çalışanlarını etkilemektedir. Örgüt kültürünün güçlü olması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı arttırmanın yolu örgüt kültürünün oluşumunda ve yönetilmesinde öğretmenleri ortak etmektir. Örgüt kültürü ne kadar güçlü ve olumlu ise öğretmenleri de o derece okula bağlamaktadır.

Okullarda öğretmenlerin mesleki bağlılığını arttıran faktörlerin yeni araştırmalara konu olması önemlidir. Özellikle okul kültürünün örgütsel ve mesleki bağlılığı arttırdığı çeşitli araştırmalar tarafından kanıtlanmıştır. Öğretmenler çalışmalarını destekleyecek kültürde daha etkili ve üretken olabilir (Özgenel, Canpolat ve Yağan, 2020; 20-21). Bu anlamda güçlü ve pozitif okul kültürünü öğretmenlerin örgütsel bağlılığını geliştirdiği çıkarımı yapılabilir.

5.3. Örgüt Kültürünün Öğrencilerin Akademik Başarısını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, örgüt kültürü alt boyutlarının öğrencilerin akademik başarısını etkileme düzeyine baktığımızda takım çalışması ve çatışma, okul iklimi ve moral, bilgi akışı ve katılım alt boyutlarının öğrencilerin akademik başarısını anlamlı ve düşük düzeyde yordadığı yani olumlu yönde etkilediği, fakat denetim ve toplantılar alt boyutlarının öğrencilerin akademik başarısını yordamadığı görülmektedir. Güven (2019) akademik başarı ile anne babanın etkisini araştırdığı çalışmasında, anne babanın evde eğitime katılması ve öğrenciden akademik başarı beklentisinin öğrencinin başarı göstermesini etkilediğini tespit etmiştir. Negis Işık (2010), okul başarısında etkili olan etmenin okul kaynaklı değişkenlerden çok öğrenci ile ilgili değişkenlerin ve okulda yapılan sınava yönelik çalışmaların olduğunu tespit etmiştir. Farklı görüşlere sahip öğretmenlerin olumlu ilişkilere sahip olmaları, problemlerin çözümünde ortak tavır sergilenmesi ve okul müdürünün liderlik vasıflarına sahip olması gibi olumlu örgüt kültürü özelliklerinin de okul başarısında etkili olduğunu saptamıştır. Ceylan ve Özgenel (2022), okul kültürünün öğrencilerin okula bağlılıklarına etkisini araştırdıkları çalışmada, okulun gelişimsel ve başarı kültürü ile öğrencilerin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal okula bağlılıkları arasında orta düzeyde ve olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu, katı kurallara bağlılık okul kültürünü olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Demirtaş (2010), ortaokul öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada öğrenci başarısı ile okul kültürünün işbirlikçi liderlik, öğretmen ve amaç birliği etkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Gezer de (2005), okul kültürünün öğrenci başarısı üzerindeki etkisini araştırmış ve okuldaki ortamın öğrenci başarısını etkilediğini, yine öğretmenlerin niteliklerinin başarıyı etkilediğini tespit etmiştir. Örgüt kültürünün oluşmasında takım çalışması, paylaşılan ortam ve değerler, iş görenler arası iletişim ve etkileşim önemli etkenlerdir. Bunların geliştirilmesi hem yönetim hem de diğer paydaşların ortak çabasıyla olur. Öğrenciler öğrenim gördükleri okulun kültüründen etkilenir. Okul kültürü öğrenme ortamını oluşturmada ve öğrencileri öğrenmeye teşvik etmede etkin rol oynar. Okul kültürünün düşük düzeyde olsa da öğrencilerin akademik başarısını etkilemesi, eğitimcilere öğrencilerin okul düzeyinde okul kültürü dahil akademik başarılarını etkileyen birçok faktör olduğuna işaret etmektedir.

5.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Öğrencilerin Akademik Başarılarını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, öğretmenlerin duygusal bağlılığının öğrencilerin akademik başarısını yordadığı, diğer alt boyutların ise öğrencilerin akademik başarısında etkisi olmadığı belirlenmiştir. Polat (2020), karara katılma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlamıştır. Karara katılma arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Özkeskin (2019), işle bütünleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Omar (2017), yaptığı çalışmada katılımcıların kendileri ile ilgili kararlara katılma ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Özgenel (2019), öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile performansları arasında olumlu ve orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Mesleki bağlılık öğretmen performansını %15 oranında etkilemektedir ve bu durum akademik başarıya yansımaktadır. Özgenel ve Koç (2020), öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile okul etkililiği arasında olumlu yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuşlar ve mesleki bağlılık arttıkça okul etkililiğinin de arttığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığı görev yaptıkları okullarda daha özverili çalışmalarını ve aidiyet duygusu içinde olmalarını ifade eder. Bu nedenle yaptıkları işi sahiplenmelerini, diğer öğretmen, öğrenci, veli ve idare ile daha samimi bağ kurmalarını ve okul için daha fazla vakit ayırmalarını sağlar. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık ise mecburiyet ve resmiyeti ön planda tutar, yapılan işi görev olarak görmelerine neden olur. Örgütsel bağlılığı, mesleki bağlılığı ve iş yaşam kalitesi yüksek olan öğretmenlerin, öğrencilerin akademik başarısı üzerinde olumlu etkisi olacağı düşünülmektedir. Öğretmenlerin bağlılıklarının arttırılması için alınan kararlara ortak edilmesi özellikle duygusal bağlılığı arttıracağı gibi devam bağlılığı ve normatif bağlılığın artmasına da yardımcı olacaktır. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı tarafından alınan karar ve yapılan uygulamalarda öğretmenlerin ön planda tutulması önemlidir. Akademik çalışmaların da bu konuda yoğunlaşması önem arz etmektedir.

5.5. Okul Büyüklüğünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada okul büyüklüğünün öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisine bakıldığında etkileme oranının düşük olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık %4,4 oranıyla diğer iki alt boyuta göre okul büyüklüğünden daha fazla etkilenmektedir.

Devam bağıllığı %2'lik bir oranla, normatif bağıllık ise %1,5 oranıyla açıklanmaktadır. Duygusal bağıllık okul büyüklüğünden daha fazla etkilenmektedir. Okul büyüklüğü okul ortamındaki samimi ortamı da etkilemektedir. Karakütük vd. (2014), yaptığı çalışmada okul büyüklüğünün aidiyet duygusunu etkilediğini, büyük okullarda aidiyet duygusunun düştüğünü gözlemlemiştir. Okul büyüklüğü arttıkça öğretmenlerin örgütsel bağıllık oranı da düşmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağıllığının akademik başarıyı arttırdığı düşünülürse öğretmenlerin bağıllığını artırmak için okul büyüklüğünün belli bir oranda tutmak önemlidir.

5.6. Okul Büyüklüğünün Öğrencilerin Akademik Başarılarını Ne Derece Yordadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Araştırmada okul büyüklüğünün akademik başarıyı anlamlı bir şekilde yordadığı ve okul büyüklüğünün akademik başarıya etki düzeyinin %5 oranında ve negatif yönde olduğu görülmektedir. Okul büyüklüğü ile akademik başarı arasındaki ilişki incelendiğinde olumlu yönde ve olumsuz yönde ilişki ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Okul büyüklüğü ile ilgili değişkenlerin başarıyı ne derece etkilediğini göstermektedir. Usta ve Şimşek (2014), okul büyüklüğünün öğretmen-öğrenci oranı, okulun bulunduğu bölgenin büyüklüğü, okuldaki eğitim materyallerinin nitel ve nicelliği üzerindeki regresyon analizinde bu değişkenlerin öğrenci başarısı üzerindeki etkisini belirlemiştir. Suna vd. (2021), okul büyüklüğü ve sınıf büyüklüğünün öğrenci başarısını etkilemede sosyoekonomik düzey ve öğrenci kıdemini takip ettiğini bulmuşlardır. Öğretmen başına düşen öğrenci sayısının ve hizmet içi eğitime katılımın başarı üzerinde etkisi olmadığını belirtmişlerdir. Kalfa (2006), çalışmasında okul büyüklüğü ile öğrencilerin akademik başarıları, verim ve kalite arasında anlamlı farklar olduğunu belirtmektedir. Öğrenci başarısında birinci sırada 1000-1500 öğrenciye sahip okullar bulunmakta, bunu 1-500 öğrencisi olan okullar takip etmektedir. Daha sonra 500-1000 ve 1500-2000 öğrenci mevcutlu okullar gelmektedir. Akkalkan (2009) ve Özgüler (2014), çalışmalarında birbirlerine benzer sonuçlara ulaşmışlardır: Okul büyüklüğünün akademik başarıda rekabet için uygun bir ortam oluşturduğu, okul içi ve dışı etkinliklerde ve eğitim materyallerinin zenginliği konusunda avantajlı olduğu belirtmektedir. Büyük okulların dezavantajlı olduğu noktaları ise sınıfların kalabalık olması, öğretmenlerin öğrencileri tanıyamaması ve disiplin sorunları olarak belirtmektedirler. Akay (2017), okul büyüklüğünden ziyade okul etkililiğinin, okulun sosyo-ekonomik durumunun,

öğretmenin sorumluluk sahibi olmasının ve velinin akademik başarı üzerinde daha etkili olduğunu söylemektedir. McMillen (2004), okul büyüklüğü, akademik başarı ve öğrencilerin başarıları arasındaki farkı araştırdığı çalışmada öğrenciler arasındaki başarı farkının daha büyük okullarda daha yüksek olduğunu bulmuştur. Reimer Jones ve Eziefe (2011), genel olarak okul büyüklüğü ile öğrenci başarıları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gözlemlemiştir. Cotton (1996), yaptığı incelemesinde küçük okulların akademik başarı noktasında daha etkili olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar okul büyüklüğünün akademik başarıya etkisi konusunda ortak bir sonuca ulaşamamıştır. Okul büyüklüğü ve akademik başarı arasındaki ilişki ile okul büyüklüğü ve diğer değişkenler arasındaki ilişki yeni akademik çalışmalarla ortaya konulmalıdır.

5.7. Öneriler

Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ile ilişkilidir ve örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir. Öğretmenlerde yüksek düzeyde olması beklenen örgütsel bağlılık, örgütsel değerleri benimseme ve süreçlere etkin katılımın oluşması için örgüt kültürünün belirgin farkının ortaya konması sağlanmalıdır.

Araştırmada örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın akademik başarı üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların sınırlı olduğunu görülmüştür. Eğitimin en önemli çıktılarında biri olan akademik başarının artırılması ile ilgili örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın ne derece etkili olduğunun yeni çalışmalarla ortaya konması önerilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, okul büyüklüğü ve öğrencilerin akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve elde edilecek bulgular örgütsel bağlılığın ve öğrencilerin başarısını etkileyen faktörlerin belirlenmesine hizmet edebilir.

Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir etmendir. Okullarda öğretmenlerin mesleki bağlılığını arttıran faktörlerin yeni araştırmalara konu olması önemlidir. Öğretmenlerin duygusal bağlılığının ve mesleki bağlılığının yüksek olması akademik başarının artmasını sağlayacaktır. Okul yönetiminin öğretmenlerin bağlılığını arttırmak için stratejiler geliştirmesi tavsiye edilebilir.

Okulların büyüklüğü öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve akademik başarıyı olumsuz etkilemektedir. Okul büyüklüğü üzerine yapılan çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Araştırmacıların bu kavram üzerinde yaptığı çalışmalar ideal okul büyüklüğü konusunda yeni fikirler ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu akademik

alışmalar Milli Eğitim Bakanlığı'nın da ideal okul büyüklüğü konusunda politikalar geliştirmesine katkı sunacaktır. Bu alışma Tuzla ilçesinde yapılmıştır. Farklı bölgelerde de yapılarak sonuçlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı karşılaştırılabilir.



KAYNAKÇA

- Ağıroğlu Bakır, A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akay, E. (2017). *Ortaokul öğrencilerinin TEOG başarısına etki eden faktörlerin çok düzeyli analizi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Akkalkan, H. (2009). *Ankara ili Çankaya ilçesinde okul büyüklüğünün öğrencilerin akademik başarısı, okula devamı ve disiplini ile ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aktan, S. (2012). *Öğrencilerin akademik başarısı, öz düzenleme becerisi, motivasyonu ve öğretmenlerin öğretim stilleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Alireisoğlu, A. (2020). *Liderlik stiline ve liderlik yoğunluğunun örgüt kültürüne etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J.&Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Antony, J. M.&Mahendran, P. (2016). Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Among College Teachers. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research* 5 (7): 81-88.
- Arslan, Ş. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürünü algılama düzeyleri: Söke İlçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Avcı, A. (2016). Öğretmen Algılarına Göre Örgüt Kültürü. *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar*, 43-57.
- Avcı, A. (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkishor Turkic*, 12(6): 55-76.
- Avcı, A. (2018). Örgüt Kültürü: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1): 1-41.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem.
- Balçık, E. (2018). *Örgüt kültürü, psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Barzoki, A. L.&Sarand, V. F. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Organizational Commitment and Staff's Quality of Work Life (Case Study: Islamic Azad University employees Shabestar). *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 5(2): 34-44.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The 5th International Balkan Educational and Science Congress, 5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book*, 2: 497-507.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59: 125-139.
- Blau, G. J.&Boal, K. B. (1997). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2): 288-300.
- Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Britton, E. M. (2018). Influence of School Principals on Teachers' Perceptions of School Culture. *Walden University*.
- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: "Yönetimde Ast-Üst İlişkileri". *Muğla SBE Dergisi*, 7: 0-0.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları (Kocaeli İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Burke, P. (2008). *Kültür Tarihi* (M. Tunçay Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cameron, K. S.&Quinn, R. E. (2017). *Örgüt Kültürü Örgütsel Tanı ve Değişim Rekabetçi Değerler Modeli* (M. K. Gülcan ve N. Cemaloğlu, Çev. Ed.). Ankara: Pegem.
- Cevizci, A. (1999). *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma.
- Ceylan, H. ve Özgenel, M. (2022). Ortaokul Öğrencilerinin Okula Bağlılıklarında Önemli Bir Faktör: Okul Kültürü. *Temel Eğitim Dergisi*, 13: 32-46.
- Cotton, K. (1996). School size, School Climate, and Student Performance. *School Improvement Research Series (SIRS)*. Retrieved from <https://education.northwest.org/sites/default/files/SizeClimateandPerformance.pdf>.
- Crispin, L. M. (2016). School size and Student Achievement: Does One Size Fit All? *Eastern Economic Journal*, 42: 630-662.

- Çelikleş, Z. (2019). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin Gürkan, G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelemesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 996-1014.
- Çevik, M. S. (2017). *Örgüt Kültürünün Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19(1): 291-306.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68): 1765-1777.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirsoy, Ö. (2010). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ampirik bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Demirtaş, Z. (2010). Okul Kültürü ve Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 35(158): 3-13.
- Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Dönmez, B. (2009). *Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eagleton, T. (2019). *Kültür* (B. Göçer Çev.). İstanbul: Can Yayınları.
- Elmas, B. (2019). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile örgüt kültürü arasındaki ilişki: İstanbul İli Küçükçekmece ilçesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.

- Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Gezer, B. (2005). *Okul kültürünün öğrenci başarısı üzerindeki etkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Gökalp, Z. (1996). *Türkçülüğün Esasları*. İstanbul: Kamer Yayınları.
- Gökçe Parseyhan, B. (2014). *Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt kültürünün rolü: sağlık kuruluşunda bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2): 61-85.
- Güçlü, N., Yıldırım, K. ve Daşcı, E. (2016). Güçlü ve Zayıf Kültürel Özellikler Açısından Okul Kültürünün İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 91-111.
- Gülençer, M. (2017). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Osmangazi Üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Bilecik.
- Günel, Y. (2014). *Etkili okul değişkenlerinin öğrenci başarısı ile ilişkisi ve okul hesap verebilirliği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güven, P. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğrencilerinin akademik başarılarının yordanmasında ana babanın akademik başarıya ilişkin beklentisi ve eğitime katılımının rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Kastamonu.
- Güvenç, B. (2018). *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Boyut.
- Harris, D. N.&Sass, T. R. (2007). Teacher Training, Teacher Quality and Student Achievement. *National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research (CALDER)*. Retrieved from https://caldercenter.org/sites/default/files/1001059_Teacher_Training.pdf.
- Iljins, J., Skvarciany, V.&Sarkane, E. G. (2015). Impact of Organizational Culture on Organizational Climate during the Process of Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 213: 944-950.
- İra, N. ve Şahin, S. (2011). Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi* 9(1): 1-14.

- Kalfa, Y. (2006). *Okul büyüklüğünün kalite, verim ve öğrenci başarısına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kamar, M. (2021). *Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Zonguldak.
- Karakoç, S. (2019). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisi: Çanakkale'deki mikro ve küçük ölçekli işletmeler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karakütük, K. vd. (2014). Examining the Relationship Between School Size and School Climate in Public High Schools. *Education and Science, 39(171)*: 304-316.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2)*, 265-283.
- Kaya, Z. (2011). *Koro eğitiminde yapılandırmacı yaklaşımın tutum, öz-yeterlik algısı ve akademik başarıya etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kayış, E. ve Gülcan, M. K. (2020). Cameron-Quinn Örgüt Kültürü Tipleri ile Yenilikçilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Research Studies Anatolia Journal, 3(1)*: 95-106.
- Keçeli-Kaysılı, B. (2008). Akademik Başarının Arttırılmasında Aile Katılımı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 9(1)*: 69-83.
- Kıncal, R. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik.
- Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Lee, K., Carswell, J. J.&Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *American Psychological Association, Inc. 0021-9010/00/\$5.00 DOI: 10.1037//0021-9010.85.5.799*
- Manyas, S. (2018). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: İstanbul Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- McMillen, B. J. (2004). School Size, Achievement, and Achievement Gaps. *Education Policy Analysis Archives, 12(58)*: 1-24.

- Meriç, Ç. (2018). *İlkokullarda örgüt kültürü ve örgütsel yaratıcılık ilişkisinin yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı olarak değerlendirilmesi: Balıkesir ili örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Miles, M. T. (2002). *The relative impact of principal instructional and transformational leadership on school culture*. Graduate School University of Missouri, Columbia.
- Nassar, A. M. O. (2017). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Banka çalışanlarına yönelik bir uygulama Libya Merkez Bankası (Libyan Central Bank)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Negis Işık, A. (2010). *Başarılı bir ilköğretim okulunda örgüt kültürü: etnografik bir durum çalışması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Olgungül, F. K. (2017). *Örgütsel bağlılık ve çalışma süresi ilişkisi üzerine bir araştırma: Devlet ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Omar, R. Y. (2017). *The relationship between teachers' participation decision-making and organizational commitment* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- Otrar, M. (2006). *Öğrenme stilleri ile yetenekler, akademik başarı ve ÖSS başarısı arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öğülmüş, S. ve Özdemir, S. (1995). Sınıf ve Okul Büyüklüğünün Öğrenciler Üzerindeki Etkisi. *Eğitim Yönetimi*, 2(2): 261-273.
- Önen, L. (2008). *Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, B. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Özdemir, N. ve Kavak, Y. (2017). *Akademik Başarı Kıskaçındaki Okul Yöneticileri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimi Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15: 394-422.
- Özgenel, M. (2019). An Antecedent of Teacher Performance: Occupational Commitment. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7: 100-126.

- Özgenel, M., Canpolat, Ö. ve Yağan, E. (2020). School Culture as a Tool for the Development of Occupational Commitment. *İnsan ve Toplum*, 28-56.
- Özgenel, M. ve Koç. M. H. (2020). An Investigation on The Relationship Between Teachers' Occupational Commitment and School Effectiveness. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 5(8): 494-530.
- Özgenel, M. vd. (2021). School Culture's Impact on School Effectiveness and Performance: Comparison of Teachers' and Administrators' Views. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(24): 245-273.
- Özgüler, N. (2014). *İlk ve ortaokullarda okul büyüklüğünün bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özgüler, N. (2019). Okul Büyüklüğünün Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Journal Of Institute Of Economic Development And Social Researches Vol: 5 Issue:16*: 21-32.
- Özkal, N. ve Çetingöz, D. (2006). Akademik Başarı, Cinsiyet, Tutum ve Öğrenme Stratejilerinin Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46: 259-275.
- Özkan, S. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve iş değerleri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özkeskin, E. (2019). *Öğretmenlerin işle bütünleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Öztürk, N. (2015). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ve öğretmen liderliği: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Parseyhan, B. G. (2014). *Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgüt kültürünün rolü: Sağlık kuruluşunda bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, İ. (2020). *Öğretmenlerin karara katılmaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: İzmir örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Quagliata, T. (2008). *Is there a positive correlation between socioeconomic status and academic achievement?*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). St. John Fisher College, Amerika.
- Reimer Jones, K.&Ezeife, A. N. (2011). School Size as a Factor in the Academic Achievement of Elementary School Students. *Psychology*, 2(8): 859–868.
- Sarier, Y. (2016). Türkiye’de Öğrencilerin Akademik Başarısını Etkileyen Faktörler: Bir Meta-analiz Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-19.
- Schein, H, E. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2): 109-119.

- Suna, H. E. vd. (2021). Türkiye’de Akademik Başarının Belirleyicileri. *Journal of Economy Culture and Society*, 64: 1-20.
- Şimşek, A. (2014). Örgüt Kültürü: Kuramsal Bir Bakış. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1):14-22.
- Şişman, M. (2014). *Kültürler ve Örgütler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tekeler, M. C. (2019). *Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kuşadası'ndaki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 43: 423-442.
- Toksöz, S. (2018). *Öğrenen Örgütler ve Etkili Olduğu Örgütsel Kavramlar*. İstanbul: Artikel Yayıncılık.
- Tutar, H. (2017). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türkkan, E. (2017). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi personeli örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Usta, G. ve Şimşek, A. S. (2014). Okul Büyüklüğü ile Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişkide Okul Özelliklerinin Aracılık Etkisi: PISA 2012 Türkiye. *İv. Ulusal Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Kongresi (Uluslararası Katılımlı)*.
- Uzun, İ. (2020). *Büyükşehir belediye çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması: Karşılıklı bir analiz* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ünlü, U. (2019), *Örgüt Kültürünün ve Terfi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yabaş, D. (2008). *Farklılaştırılmış öğretim tasarımının öğrencilerin özyeterlik algıları, bilişüstü becerileri ve akademik başarılarına etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yahyagil, M. (2004). Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama. *Yönetim Dergisi*, 47: 53-76.
- Yenidünya, A. (2005). *Lise öğrencilerinde rekabetçi tutum, benlik saygısı ve akademik başarı ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Yetim, Z. (2015). *İlköğretim kurumlarında dağıtımçı liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Seydikemer örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, Y. (2018). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin kamu kurumlarında incelenmesi: İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Sevgili Ertuğrul GÜLER,
Taraflımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini çalışmalarınızda kullanmanızda bir sakınca yoktur. İyi çalışmalar diliyorum.
Sevgilerimle...
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

[Android için Outlook'u](#) edinin

Sayın Abidin hocam;
Sebahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde, uyarlamasını ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni kullanmak için izninizi istiyorum.

Şimdiden teşekkür ediyorum. İyi çalışmalar.

Saygılarımla.



Örgüt Kültürü Ölçeği İzni

"Örgüt Kültürü Ölçeği"nin Kullanılması

EG

↩ ↶ → …

Sayın Necati hocam;
Sebahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalında yüksek lisans yapmaktayım. Tezimde, uyarlamasını ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız "Örgüt Kültürü Ölçeği"ni kullanmak için izninizi istiyorum.

Şimdiden teşekkür ediyorum. İyi çalışmalar.

Saygılarımla.

[Yanıtla](#) | [İlet](#)

Fwd: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ.docx

NÖ

Necati ÖZTÜRK <

25.02.2021 Per 18:14

Kime: Siz



ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ.docx

16 KB



iPhone'umdan gönderildi

>

> Ölçeği kullanabilirsiniz hocam. İyi çalışmalar.

[Yanıtla](#) | [İlet](#)

ÖZGEÇMİŞ

Ertuğrul GÜLER

EĞİTİM

Yüksek Lisans: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bölümü, 2022

Lisans: İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Kütüphanecilik Bölümü, 1999.

Açık Öğretim Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi (Önlisans), 2017.

İstanbul Üniversitesi. AUZEF, Sosyoloji Bölümü, 2019.

Lise: Gebze İmam Hatip Lisesi, 1993.

MESLEKİ DENEYİM

1999-2004 Tuzla Dede Korkut İlköğretim Okulu (Sınıf Öğretmeni),

2004-2013 Tuzla Halil Türkkan İlköğretim Okulu (Sınıf Öğretmeni),

2013-2017 Tuzla Peyami Safa İlkokulu (Sınıf Öğretmeni),

2017- Tuzla Peyami Safa İlkokulu (Müdür Yardımcısı).