



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Performansına Etkisi: Özel ve Devlet Okulu Karşılaştırması*

Emre KARAYILAN, Özel İhlas Mehmet Yoluç İlkokulu, İstanbul, e-posta: emrekarayln@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0031-5198>

Dr. Öğr. Üyesi, Pınar MERT, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İstanbul, e-posta: pinar.mert@izu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3633-7556>

Öz

Araştırmanın amacı devlet ve özel okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının performans düzeylerine olan etkisinin tespitidir. Bu kapsamda çalışma, nicel desenli araştırma metodlarından ilişkisel tarama yöntemine göre yürütülmüştür. Araştırma için İstanbul ilinde kamu okullarında 198, özel okullarda 191 olmak üzere toplam 389 öğretmen üzerinde anket uygulanmıştır. Anket formu içerisinde öğretmenleri tanımlayıcı nitelikte soruların yanında Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Öğretmen Performans Ölçeği yer almaktadır. İstanbul ilindeki öğretmenlerden elde edilen verilere bağımsız örneklem t-testi, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Tespit edilen bulgularda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının performans düzeyini pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul türüne göre yapılan karşılaştırma sonucunda örgütsel bağlılığın anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta özel okulda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin daha üstte olduğu neticesine ulaşılmıştır. Okul türüyle öğretmenlerin performans düzeyleri arasındaki farklılığın tespiti için yapılan analizde ise anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak, devlet okullarında görevli öğretmenlerin okula bağlılığını arttırıcı eksik faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca öğretmenlerin bağlılıklarının arttırılması amacıyla yöneticilerin gerekli önlemleri alması, motive edici düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

*Bu çalışma birinci yazarın İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Performans, Özel Okul, Öğretmen.

Makale Gönderme Tarihi: 11.12.2021

Makale Kabul Tarihi: 01.04.2022

Önerilen Atıf:

Karayılan, E. ve Mert, P. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Performansına Etkisi: Özel ve Devlet Okulu Karşılaştırması, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(4): 357-377.



Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences

2022, 5(4): 357-377. DOI:10.26677/TR1010.2022.966

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

The Effect of Teachers Organizational Commitment on Performance: Private and State School Comparison

Emre KARAYILAN, Private İhlas Mehmet Yoluc Primary School, İstanbul, e-mail: emrekarayiln@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0031-5198>

Assistant Prof. Dr. Pınar MERT, İstanbul Sabahattin Zaim University, Faculty of Education, İstanbul, e-mail: pinar.mert@izu.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3633-7556>

Abstract

The study aims to examine the effect of the organizational commitment of teachers working in private and public schools on their performance levels. In this context, research according to the relational survey model, one of the quantitative patterned research methods. For the research, a questionnaire was applied to 389 teachers, 198 in public schools and 191 in private schools in İstanbul. In addition to the questions describing the teachers, the Organizational Commitment Scale and Teacher Performance Scale are in the questionnaire form. Applied independent sample t-test, correlation analysis, and regression analysis were to the data obtained from private and public schools in İstanbul teachers. The findings concluded that the organizational commitment of teachers working in private and public schools positively affects the performance level. As a result of the comparison made according to the school type, it was concluded that organizational commitment differed significantly. The organizational commitment levels of the teachers working in private schools were higher in this difference. Based on the results obtained, it is necessary to increase teachers' organizational commitment and take precautions by the administrators.

Keywords: Organizational Commitment, Performance, Private School, Teacher.

Received: 11.12.2021

Accepted: 01.04.2022

Suggested Citation:

Karayılan, E. and Mert, P. (2022). The Effect of Teachers Organizational Commitment on Performance: Private and State School Comparison, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(4): 357-377.

GİRİŞ

İletişim ve teknolojideki gelişmelerle birlikte her alanda etkin bir değişim yaşanmaktadır. Bu süreçte örgütler mevcut piyasada geri kalmama adına hem teknoloji hem de yönetim alanında yaşanan değişimleri de takip etmek durumundadırlar. Dünya genelinde yaşanan ve küreselleşme olarak ifade edilen bu değişim sürecinde örgütlerin ayakta kalabilmeleri için yalnızca maddi gereksinimleri karşılamaları yeterli olmamaktadır. Bu noktada daha önemli bir etken olarak insan yani çalışanın örgüte olan bakışı ön plana çıkmaktadır. Karakullukçu'ya göre (2015:7) bu süreçte örgütler hedeflerine ulaşabilmek için kendisini organizasyonun içerisinde görüp onun amaç ve çıkarlarını kendisinin amaç ve çıkarları gibi içselleştiren, örgütle özdeşleşen, örgütün inançlarına, değerlerine, işleyişine sıkı bir şekilde bağlı çalışanlara gereksinim duymaktadır. Çalışanların bu gibi özellikleri kazanabilmelerinde “örgütsel bağlılık ve performans” temel iki etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt, belirli bir amaç etrafında bir araya gelen kişilerin ortak çabaları doğrultusunda koordine edilen yönetimin işleyişini, insan ve teknoloji faktörünün iç içe olduğu ve ayrıca kendine özgü kültürün bulunduğu bir yapıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013:122). Bu yapının amaçlarını tam olarak yerine getirebilmesi içinde bulundukları ortama karşı yeterliliklerini kanıtlamış olması gerekmektedir. Bu durumunun en önemli kaynağı ise insan faktörüdür. Bu açıdan örgütler devamlılıklarını sürdürebilmek için çalışanlarını işte tutmak zorundadır. Çalışanlarının istek ve beklentilerini karşılayarak bünyesinde tutabilmek ve böylece örgüte bağlı olmalarını sağlamak zorundadırlar (Kurşunoğlu vd., 2010:102).

Eğitim kurumları ile eğitim sistemi bir devletin kalkınması ve gelişmesinde önemli rol oynayan kurumların başında gelmektedir. Örgütsel bağlılık, öğretmenlerin işlerinde yakaladıkları etkililik derecesiyle öğretimlerinden çıkardıkları içsel motivasyon, iş tatmini, istekliliğini yansıtan performanslarından oluşmaktadır. Bununla birlikte öğretmenlerin verimli, etkili ve amaca yoğunlaşarak çalışabilmeleri için mesleğine, örgütüne ve öğrencilerine bağlılık duymalıdır. Öğretmenlerin bağlılıkları ve bağlılık düzeylerini farklılaştıran davranışların bilinmesi ve bu davranışlarından örgüte bağımlılıklarını olumsuz açıdan etkileyenlerinin giderilmesi önemli görülmüştür (Yıldız, 2013: 860). Okullarda yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre; örgütsel bağlılıkları yüksek olan öğretmenlerin çalıştığı okullardaki öğrenci başarılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmen kurumunu, öğrencilerini daha çok özümseyerek öğrencilerine karşı anlayışlı ve bilgi aktarımının daha akıcı olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığı az olan öğretmenler ise öğrencilerine karşı hoşgörüsüz, yüksek endişe ve sıkıntıya sahip oldukları için öğrenci başarısını olumsuz etkilemektedirler. Örgütsel bağlılığı düşük olan öğretmenler geç kalma, derse geç girme, tayin isteme gibi kendilerini kurumdan ve öğrenciden uzaklaştıracak davranışlar sergilemektedirler (Mert, 2019:2).

Çalışanların performansı, eğitim kurumlarının vizyon ile misyonlarını gerçekleştirmedeki önemini açıklamaktadır. Eğitim örgütlerinde iş başında, gözlem, eğitim, takdir, ekonomik, teşvik ve kültürel iyileştirme sağlanarak öğretmenlerin değerinin ve iş performansının geliştirilebileceğine inanılmaktadır (Duran, 2008:2). Celep'e (2014:143) göre bağlılığın düşük olması, okulun etkililiğini kötü yönde farklılaştırmakta ve öğretmenlerin daha az başarıya ulaşmasına ve hatta mesleği bırakmasına neden olmaktadır. Düşük bağlılık düzeyine sahip öğretmenler, öğrencilerde istenmeyen davranışlara neden olabilir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda, bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının performansa etkisi ele alınmıştır. Bu çalışmanın temel amacı, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının performans üzerine etkisini karşılaştırmaktır. Ayrıca, öğretmenlerin örgüte olan bağlılıkları ve performans düzeylerinin okul türü, cinsiyet ve medeni duruma göre karşılaştırılmasını yapmaktır. İfade edilen amaç kapsamında yapılan çalışmanın

evrenini İstanbul ilindeki özel ve devlet okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem de kolayda örnekleme metoduyla seçilen 389 görevli öğretmenden ibarettir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Topluluk hissinin yüksek olduğu tüm örgütlerde bağlılık kavramı vardır. Bu da topluluk bilincinin duygularla anlatılması şeklini ifade eder. Başka bir ifade ile bağlılık üst seviyede bir duygu olup, “bir kişiye, düşünceye, kuruma veya kendimizden üstün gördüğümüz herhangi bir şeye karşı bağlılık gösterme” şeklinde yerine getirmemiz gereken görevimiz anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2015: 57).

Örgütsel bağlılığın ana dürtüsü, örgüte karşı yüksek bir aidiyet, kabul, kimlik, sadakat, destek, tutku ve gurur duygularını yansıtan psikolojik bir durumdur. Kendini işine adanmış personelin işten ayrılma olasılıkları düşük, çalıştığı örgütün refahı için en iyi bilgi, beceri, deneyim, yetenek ve çabalarını sunmaya kendilerini adanma olasılıkları daha yüksektir. Örgütsel Bağlılık bazı kaynaklarda, “bir ferdin belli bir organizasyon ile özdeşleşmesinin ve bu organizasyonun içinde olmasının göreceli gücü” olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanım örgütsel bağlılığı “bireylerin örgütün refahına katkıda bulunmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olmaları yani örgütle ilişkisinin aktif şekilde olmasıdır” şeklinde tanımlamıştır (Rageb vd., 2013:34-54). Yapılan birçok çalışmada da örgütsel bağlılıkla ilgili daha farklı tanımlarda bulunulmuştur. Polat ve Meyda’ya (2011:157) göre çalışanın içerisinde olduğu örgütün özelliklerini benimsemesi örgütsel perspektife uyum göstermesi derecesine bağlı olan örgütsel bağlılık çalışanın davranışlarıyla sınırlandırılma durumunu ve bu davranışları aracılığıyla bağlılığını devam ettirme inancına ya da çalışanların örgütleri ile özdeşleşme derecesine ve örgütleriyle oluşturdukları kuvvetli bağın sağlamlığını ifade etme halidir.

Örgütsel bağlılığa etki eden bazı faktörler vardır. Örgütsel bağlılığa etkisi savunulan kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, kişilik ve medeni durum özellikleridir. Örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu savunulan faktörlerden bir diğeri ise örgütsel faktörlerdir. Burada söz konusu edilebilecek ana faktörler; işin yapısı, rol çatışması ve rol belirsizliği, ödüller ve ücret, örgütte çalışan kişiler ile bu kişilerle olan ilişkiler, örgüt yapısı ve kültürü, örgütsel adalet ve yönetim biçimi olarak belirtilebilir.

Örgütsel Bağlılık Boyutları

Allen ve Meyer’in Örgütsel Bağlılık Boyutları

Mayer ve Allen (1991) yapmış oldukları araştırmalar neticesinde bağlılıkla ilgili yapılmış olan tanımları “istek ve arzular”, “algılanan maliyet” ve “zorunluluklar” olarak üç temel çatı altında toplayarak bir bağlılık modeli geliştirmişlerdir. Bu modelde üç temel öğeden oluşmaktadır. Arzu ve istek temelinde oluşan “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline dayalı “devam bağlılığı”, zorunluluk temelinde oluşan “normatif bağlılık” dan oluşmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010: 39).

Duygusal Bağlılık

Örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı bütünleşmeyi ve çalışanın örgüte yönelik hissettiği duyguları kapsamaktadır. Duygusal bağlılığı kuvvetli olan çalışanlar ihtiyaç duyduklarından değil, istediklerinden dolayı örgütte kalmaya devam etmektedirler ve örgütün çıkarlarına yönelik büyük çaba sarf etmektedirler (Yenihan, 2014: 173).

Devam Bağlılığı

Bu bağlılık daha çok çalışanların örgütten ayrıldıktan sonra karşılaştıkları maliyetlere yöneliktir. Çalışanlar içinde bulundukları örgütten ayrıldıklarında yüksek maliyetli sonuçlara neden olacağını düşündükleri zaman örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bu bağlılığın gelişmesinde, çalışanın örgüte karşı uzun süre vermiş olduğu emek ve ilişkiler ile başka iş olanaklarının olup olmadığı yönünde algıları önemli etkindir (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011:64).

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, duygusal bağlılığa göre daha çok ahlaki bir görev olarak görülmektedir. Yani yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip kişi çalıştığı örgütlerinde kalmanın doğru olduğunu düşünürken duygusal bağlılığa sahip kişiler örgütlerinde kalmayı istemektedirler (Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011:288).

İş Performansı

Schuler'e (1995) göre performans, çalışanın işinde ne kadar iyi çaba göstermesi ile bağlantılıdır. Bir diğer tanıma göre performans, belirlenmiş bir zaman içinde yürütülen faaliyetlerin, amaca hizmet etme derecesi olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle performans; kurumsal açıdan belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarıyken, bireysel açıdan hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyi olarak tanımlanabilir (Tutar ve Altınöz, 2010:203).

Rekabet koşullarının arttığı, eğitim seviyesinin yükseldiği ve çalışanların diğer çalışanlarla kendilerini kıyaslama imkânı olduğu ve örgütten beklentilerinin arttığı günümüzde, yöneticilerin çalışanların performanslarını yükseltmek için yapılabileceklerinin tespitinin sağlanması temel problem sahalarından birini oluşturmaktadır. Böylelikle bulunan çözümler sayesinde çalışanlar kendilerini işletmenin önemli parçası olarak hissetmekte ve işi kendi işiymiş gibi benimseyerek çalıştığı örgüte ve işine sahip çıkmakta böylelikle performansı da yükselmektedir. Bu kapsamda çalışanlar örgüte karşı gönülden bağlanmakta ve işinde yüksek performansla çalışmaktadırlar (Turunç ve Çelik, 2010:184).

Başarılı çalışanlar, yöneticilerin örgütte mükemmel düzenleme yaratmalarına yardımcı olur. Eğitim iş performansını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Ng ve Feldman'a (2009) göre, doğru eğitime sahip olmak, çalışanın iş performansı üzerinde güçlü bir olumlu etki yapabilir. Ayrıca bir kişi doğru işte ise, performansla doğrudan bir bağlantı vardır. Shmailan'a (2015) göre, çalışan açısından fazla bağlılık, motivasyon ve memnuniyet, güven, destek olduğu takdirde daha yüksek performans göstermektedir.

Eğitim kurumlarında performans oldukça önemlidir. Performans, çalışanın çalıştığı örgütün amaçlarına karşı bulunulan katkının niceliksel ve niteliksel toplam ölçüsünü kapsamaktadır. Okullarda bir tür örgüt olarak görüldüğü için okullarda çalışan öğretmenler okulun amaç ve beklentilerine ulaşma konusunda iş gören olarak değerlendirilmektedir. Bundan dolayı, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda sergiledikleri iş performansları okul örgütü açısından önem arz etmektedir (Altunova, 2019:27). Öğretmenlerin performans kriterleri öğrencilerle ilişki, görev performansı, planlama, yönetime katkı, sınıf yönetimi, yenilik ve inisiyatif alma şeklinde kendini göstermektedir (Altuntepe vd., 1999:81-106).

YÖNTEM

Bu çalışma, devlet ve özel okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin performansları üzerine olan etkisini belirleme amacı taşımaktadır. Bu nedenle, nicel desenli araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemine göre yürütülmüştür. Söz konusu amaç kapsamında araştırmanın evrenini, İstanbul ilindeki özel ve devlet okullarındaki görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde MEB'e bağlı resmi eğitim kurumlarında (anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerindeki) görevli öğretmen sayısı 96,345'tir. İstanbul'da 3663 özel okul bulunmakta olup bu okullarda görevli öğretmen sayısı ise 35,296'dır. Araştırmada evrenin geniş kitlelerden oluşmasından ötürü örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bu doğrultuda, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen öğretmenler araştırmaya alınmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, %95 güven seviyesinde ilgili formül ile hesaplanmış olup, 389 öğretmen olarak tespit edilmiştir. Bu çalışma için Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu'nda 30/04/2021 tarih ve 2021/04 sayı ile gerekli izin verilmiştir.

Bu araştırmanın veri toplanma aşaması, Kişisel Bilgi Formu ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Öğretmen Performans Ölçeği uygulanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, devlet ile özel ortaokullarındaki öğretmen ve yönetici örgütsel bağlılıklarını tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Toplam 27 ifadenin yer aldığı ölçek 2000 senesinde Balay tarafından hazırlanmıştır. Ölçekte özdeşleştirme, içselleştirme ve uyum olmak üzere toplam üç alt boyut yer almaktadır. Ölçeğin Uyum boyutunda 8, Özdeşleştirme boyutunda 8, İçselleştirme boyutunda da 11 madde yer almaktadır. Alt boyutlarda yer alan ifadeler Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Az Katılıyorum (3), Çok Katılıyorum (4) ve Tam Katılıyorum (5) olacak şekilde 5'li Likert tipi olarak yapılandırılmıştır. Ölçeğinin geçerlik çalışmaları için AFA kullanılmıştır. Ön uygulamada üç faktör olarak belirlenen Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt faktörlerinin güvenilirlik indeksi olarak iç tutarlılık katsayısı ile faktör yük değeri hesaplanmıştır. Birinci faktör için faktör yük değerleri 0.491 ve 0.831, 2. faktör için .604 ile .806 arasında, 3. faktörde de 0.645 ile 0.870 arasında değiştiği görülmüştür. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin tamamının Cronbach's Alpha katsayısı 0.90'dır. Tablo 1'e bakılacak olursa bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizinde söz konusu değer 0,92 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik Düzeyi Sonuçları

Ölçek	Ölçeğin Orijinal Cronbach's Alpha Katsayısı	Bu Çalışmadaki Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,90	0,92	27
Uyum		0,87	8
Özdeşleştirme		0,91	8
İçselleştirme		0,92	11

Öğretmen Performans Ölçeği, Kılıç (2006) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 33 ifade ve 5 alt boyuttan oluşan ölçek içerisindeki ifadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum arasında yapılandırılmıştır. Ölçekteki, 10 ifade öğrencilerle ilişkileri, 6 ifade görev performansı, 5 ifade planlama ve sınıf yönetimi, 5 soru yönetime katkı ve 7 ifade yenilik ve inisiyatif kullanma kısmını tanımlamaktadır. Öğretmen Performans Ölçeği'nin

tamamının güvenilirlik düzeyi 0,92'dir. Tablo 2'ye bakılacak olursa bu çalışmadaki söz konusu değer 0,89'dur.

Tablo 2. Öğretmen Performans Ölçeğinin Güvenilirlik Düzeyi Sonuçları

Ölçek	Ölçeğin Orijinal Cronbach's Alpha Katsayısı	Bu Çalışmadaki Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Öğretmen Performans Ölçeği	0,92	0,89	33
Öğrencilerle İlişkiler		0,63	10
Görev Performansı		0,61	6
Planlama ve Sınıf Yönetimi		0,80	5
Yönetime Katkı		0,81	5
Yenilik ve İnisiyatif Kullanma		0,74	7

Verilerin analizinde "IBM SPSS Statistics 26.0" programı kullanılmıştır. Çalışmada Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performans Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin güvenilirlik seviyesinin tespiti için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır.

Çalışmada, ölçek uygulanması sonucu toplanan bilgilerin dağılımının normal olup olmadığına yönelik tespit için Skewness ve Kurtosis değerleri baz alınmıştır. Normallik testinde; Tabachnik ve Fidell'e (2013) göre çarpıklık ve basıklık değerleri -1.50 ile +1.50 arasında ise normal dağılım olarak kabul edilmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyinin Normallik Test Sonuçları

Değişkenler		Kamu	Özel
Örgütsel Bağlılık	Kurtosis	-,460	,207
	Skewness	,011	-,978
Performans	Kurtosis	-,182	,336
	Skewness	-,720	-,923

Tablo 3'te ölçeklere verilen cevapların normal dağılıma sahip olup olmadığına yönelik bilgiler yer almaktadır. Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansı Ölçeğine verilen cevapların normal dağılıma sahip olup olmadığının tespitine yönelik elde edilen sonuçlarda, verilerin normal dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir.

Çalışmada, öğretmenlerin demografik bilgilerinin ortaya konmasında frekans analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçekler ve alt boyutlarına ait tanımlayıcı bulguların ortaya konmasında betimsel istatistiklere başvurulmuştur. Elde edilen ortalama değerlerin yorumlanmasında aşağıdaki sınıflama baz alınmıştır (Uslu ve Beycioğlu, 2013: 332):

- "1-1,79: Çok Düşük",
- "1,80-2,59: Düşük",
- "2,60-3,39: Orta",
- "3,40-4,19: Yüksek",
- "4,20-5,00: Çok Yüksek".

Çalışmada, öğretmenlerin demografik bilgilerine göre örgütsel bağlılık ve performans düzeylerinin karşılaştırılmasında ikili değişkenlerde Bağımsız Örneklem t-Testi kullanılmıştır. Çalışmada, ölçekler ve alt boyutları arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon analizine başvurulmuştur. Bu süreçte, örgütsel bağlılığın performans düzeyi üzerine olan etkinin ortaya konmasında regresyon analizine başvurulmuştur.

Araştırmanın hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir;

H0: Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı performans düzeyini etkilemektedir.

H1: Örgütsel bağlılık ve performans düzeyinin öğretmenlerin demografik bilgilerine göre farklılaşmaktadır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Tablo 4'te ise, 389 öğretmenden elde edilen verilere ilişkin demografik bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet		N	%
Kamu	Kadın	94	47,5
	Erkek	104	52,5
Özel	Kadın	100	52,4
	Erkek	91	47,6
Yaş		N	%
Kamu	21-30 yaş	44	22,2
	31-36 yaş	46	23,2
	37-42 yaş	37	18,7
	43-48 yaş	33	16,7
	49-54 yaş	22	11,1
	55 ve üzeri yaş	16	8,1
	21-30 yaş	75	39,3
Özel	31-36 yaş	46	24,1
	37-42 yaş	25	13,1
	43-48 yaş	13	6,8
	49-54 yaş	16	8,4
	55 ve üzeri yaş	16	8,4
Medeni Durum		N	%
Kamu	Evli	116	58,6
	Bekar	82	41,4
Özel	Evli	80	41,9
	Bekar	111	58,1
Eğitim Düzeyi		N	%
Kamu	Ön lisans	23	11,6
	Lisans	112	56,6
	Yüksek Lisans	51	25,8
	Doktora	12	6,1
	Ön lisans	26	13,6
Özel	Lisans	102	53,4
	Yüksek Lisans	44	23,0
	Doktora	19	9,9
Görev Yapılan Kademe		N	%
Kamu	Anaokulu	27	13,6
	İlkokul	72	36,4
	Ortaokul	40	20,2
	Lise	45	22,7
	Üniversite	14	7,1
Özel	Anaokulu	36	18,8
	İlkokul	72	37,7
	Ortaokul	38	19,9
	Lise	34	17,8
	Üniversite	11	5,8

Kurumdaki Çalışma Süresi		N	%
Kamu	3 yıl ve aşağısı	69	34,8
	4-7 yıl	58	29,3
	8-11 yıl	33	16,7
	12-15 yıl	18	9,1
	16 yıl ve üzeri	20	10,1
Özel	3 yıl ve aşağısı	85	44,5
	4-7 yıl	58	30,4
	8-11 yıl	26	13,6
	12-15 yıl	13	6,8
	16 yıl ve üstü	9	4,7
Mesleki Çalışma Süresi		N	%
Kamu	3 yıl ve altı	43	21,7
	4-7 yıl	47	23,7
	8-11 yıl	35	17,7
	12-15 yıl	30	15,2
	16 yıl ve üstü	43	21,7
Özel	3 yıl ve altı	62	32,5
	4-7 yıl	45	23,6
	8-11 yıl	36	18,8
	12-15 yıl	27	14,1
	16 yıl ve üstü	21	11,0
Aldığınız Ücreti Yeterli Buluyor musunuz?		N	%
Kamu	Evet	143	72,2
	Hayır	55	27,8
Özel	Evet	111	58,1
	Hayır	80	41,9
Haftalık Kaç Saat Derse Girildiği		N	%
Kamu	12 saat ve altı	22	11,1
	13-20	66	33,3
	21-30	87	43,9
	31 ve üstü	23	11,6
Özel	12 saat ve altı	19	9,9
	13-20	77	40,3
	21-30	70	36,6
	31 ve üstü	25	13,1
Mesleği İsteyerek mi Seçtiniz?		N	%
Kamu	Evet	175	88,4
	Hayır	23	11,6
Özel	Evet	178	93,2
	Hayır	13	6,8

Tabloda yer alan verilere göre araştırmaya katılan kişi sayısı toplamda 389'dur. Buna göre devlet okullarında görevli öğretmenlerin %47,5'inin kadın, %52,5 de erkek olarak tespit edilmiştir. Özel okullarda görevli öğretmenlerin ise %52,4'ü kadın, %47,6'sının da erkek olduğu tespit edilmiştir. Devlet okullarında görevli öğretmenlerin %22,2'sinin 21-30 yaş, %23,2'sinin ise 31-36 yaş aralığında olduğu; özel okullarda görevli öğretmenlerin ise %39,3'ünün 21-30 yaş ve %24,1'inin ise 31-36 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Devlet okullarında görevli öğretmenlerin %58,6'sının evli, %41,4'ünün bekar olduğu; özel okullarda görevli öğretmenlerin ise %41,9'unun evli, %58,1'inin bekar olduğu ortaya konmuştur. Her iki öğretmen grubunda, öğretmenlerin daha çok lisans mezunu olduğu, ilkökul kademesinde ve mevcut okulda 0-3 yıldır görev yaptığı tespit edilmiştir. Devlet okulunda görevli öğretmenlerin %21,7'sinin 3 yıl ve altında süredir, %23,7'sinin 4-7 yıldır, %17,7'sinin 8-11 yıldır, %15,2'sinin 12-15 yıldır ve son olarak %21,7'sinin ise 19 ve üzeri yıldır mesleki çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir. Özel okullarda görevli öğretmenlerin %32,5'inin 3 yıl ve altında süredir, %23,6'sının 4-7 yıldır, %18,8'inin 8-11 yıldır, %14,1'inin 12-15 yıldır ve son olarak %11'inin ise 19 ve üzeri yıldır mesleki çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında her iki katılımcı grubunun aldığı ücreti yeterli bulduğu ve mesleği isteyerek seçtiği tespit edilmiştir. Son olarak, devlet okullarında görevli

öğretmenlerin %11,1'inin haftada 12 saat ve altı, %33,3'ünün 13-20 saat, %43,9'unun 21-30 saat, %11,6'sının ise 31 saat ve üstünde derse girdiği tespit edilmiştir. Özel okullarda görevli öğretmenlerin %9,9'unun haftada 12 saat ve altı, %40,3'ünün 13-20 saat, %36,6'sının 21-30 saat, %13,1'inin ise 31 saat ve üstünde derse girdiği tespit edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performans Ölçeğine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Örgütsel bağlılık ve öğretmen performans ölçeğine yönelik tanımlayıcı bulgulara Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Öğretmen Performans Ölçeklerinin Ortalama ve Standard Sapması

Değişkenler	Devlet		Özel	
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	3,61	,635	3,95	,714
Uyum	4,21	,804	3,92	,662
Özdeşleştirme	3,05	1,074	3,78	,947
İçselleştirme	3,58	,840	4,10	,933
Öğretmen Performansı (Toplam)	4,30	,314	4,32	,372
Öğrencilerle İlişkiler	4,24	,332	4,26	,357
Görev Performansı	4,29	,508	4,12	,410
Planlama ve Sınıf Yönetimi	4,43	,394	4,55	,459
Yönetime Katkı	4,41	,432	4,51	,533
Yenilik ve İnisiyatif Kullanma	4,23	,466	4,26	,532

Tabloya göre; devlet okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin 3,61, özel okullarda görevli öğretmenlerin ise örgütsel bağlılık düzeylerinin 3,95 olduğu görülmektedir. Bu değerler, örgütsel bağlılık seviyelerinin öğretmenlerde orta derecede olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılık kavramının alt boyutlarına yönelik elde edilen sonuçlarda uyum düzeyinin devlet okullarındaki öğretmenlerde 4,21, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise 3,92 olduğu görülmektedir. Buna göre, devlet okullarında görevli öğretmenlerin uyum düzeyinin çok yüksek, özel okullarda görevli öğretmenlerin uyum düzeylerinin ise yüksek olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin özdeşleştirme düzeyinin devlet okullarındaki öğretmenlerde 3,05, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise 3,78 olduğu görülmektedir. Buna göre, devlet okullarında görevli öğretmenlerin özdeşleştirme düzeylerinin orta, özel okullarda görevli öğretmenlerin ise özdeşleştirme düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Devlet okullarında görevli öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin 3,58, özel okullarda görevli öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin ise 4,10 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, her iki okulda görevli öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin performans düzeyleri ile alt boyutlarına yönelik elde edilen sonuçlara bakıldığında ise performans düzeyinin devlet okullarında görevli öğretmenlerde 4,30, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise 4,32 olduğu görülmektedir. Buna göre, devlet ve özel okulda görevli öğretmenlerin performanslarının çok yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin öğrencilerle olan ilişkisine ait ortalamaların devlet okullarındaki öğretmenlerde

4,24, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise 4,26 olduğu görülmektedir. Bu değere göre, özel ve devlet okullarında görevli öğretmenlerin öğrencilerle olan ilişkilerinin çok yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin görev performanslarına yönelik elde edilen sonuçlarda ortalama değerin özel okullarda görevli öğretmenlerde 4,29, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise 4,12 olduğu görülmektedir. Bu değer, devlet okullarındaki öğretmenlerin görev performanslarının çok yüksek, özel okullarda görevli öğretmenlerin ise görev performanslarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun yanında öğretmenlerin planlama ve sınıf yönetimi düzeylerinin devlet okullarındaki öğretmenlerde 4,43, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise 4,55 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer de benzer şekilde özel ve devlet okullarında görevli öğretmenlerde yüksek düzeyde planlama ve sınıf yönetimi düzeyinin olduğunu göstermektedir. Son olarak, özel ve devlet okullarında görevli öğretmenlerin yönetime katkı düzeyleri ve yenilik ve inisiyatif kullanma düzeylerinin çok yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyleri Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Bulguları

Özel ve devlet okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile performans düzeyleri aralarındaki ilişkinin tespiti gayesiyle başvurulmuş korelasyon analiz neticeleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Özel ve Devlet Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ile Performans Düzeyi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Performans		Öğrencilerle İlişkiler		Görev Performansı		Planlama ve Sınıf Yönetimi		Yönetime Katkı		Yenilik ve İnisiyatif	
	Devlet	Özel	Devlet	Özel	Devlet	Özel	Devlet	Özel	Devlet	Özel	Devlet	Özel
Örgütsel Bağlılık	,246**	,368**	,301**	,228**	-,160*	-	,274*	,396*	,306*	,477**	,257**	,359**
Uyum	,354**	,254**	-	,207**	,480**	,323**	,346*	-	-	,249**	,289**	,164*
Özdeşleştirme	-	,246**	,169*	-	-,413**	-	-	,313*	,212*	,369**	-	,293**
İçselleştirme	,196**	,379**	,315**	,233**	-,247**	-	,198*	,442*	,315*	,495**	,203**	,372**

* p<,05, **p<,01

Devlet okullarında görevli öğretmenlerde, örgütsel bağlılık ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgütsel bağlılık ile performans ($r=0,246$, $p<,01$) ve öğrencilerle ilişkiler ($r=0,301$, $p<,01$), planlama ve sınıf yönetimi ($r=0,274$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,306$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,257$, $p<,01$) arasında pozitif yönde; görev performansı ($r=0,160$, $p<,05$) ile de negatif yönde anlamlı bir ilişkisi görülmüştür.

Devlet okullarında görevli öğretmenlerde, uyum düzeyi ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, uyum düzeyi ile performans ($r=0,354$, $p<,01$), görev performansı ($r=0,480$, $p<,01$), planlama ve sınıf yönetimi ($r=0,346$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,289$, $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın uyum düzeyi ile öğrencilerle ilişkiler ve yönetime katkı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı kaydedilmiştir.

Devlet okullarında görevli öğretmenlerde, özdeşleştirme ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, özdeşleştirme düzeyi ile öğrencilerle ilişkiler ($r=0,169$, $p<,05$),

görev performansı ($r=-0,413$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,212$, $p<,01$) arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide, özdeşleştirme ile öğrencilerle ilişkiler ve yönetime katkı arasında pozitif yönde, görev performansı arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu kaydedilmiştir. Özdeşleştirme ile performans ve alt boyutlarından planlama ve sınıf yönetimi ve yenilik ve katkı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Devlet okullarında görevli öğretmenlerde, içselleştirme ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, içselleştirme düzeyi ile performans ($r=0,196$, $p<,01$), öğrencilerle ilişkiler ($r=0,315$, $p<,01$), görev performansı ($r=-0,247$, $p<,01$), planlama ve sınıf yönetimi ($r=0,198$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,315$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,203$, $p<,01$) arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide, içselleştirme ile görev performansı arasında negatif yönde diğer alanlarda ise pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

Özel okullarda görevli öğretmenlerde, örgütsel bağlılık ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgütsel bağlılık ile performans ($r=0,368$, $p<,01$) ve öğrencilerle ilişkiler ($r=0,228$, $p<,01$), planlama ve sınıf yönetimi ($r=-,396$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,477$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,359$, $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; görev performansı arasında ise anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Özel okullarda görevli öğretmenlerde, uyum düzeyi ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, uyum düzeyi ile performans ($r=0,254$, $p<,01$) ve öğrencilerle ilişkiler ($r=0,207$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,249$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,164$, $p<,05$) ve görev performansı ($r=0,323$, $p<,01$) pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın uyum düzeyi ile planlama ve sınıf yönetimi arasında anlamlı ilişki olmadığı kaydedilmiştir.

Özel okullarda görevli öğretmenlerde, özdeşleştirme ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, özdeşleştirme düzeyi ile performans ($r=0,246$, $p<,01$), planlama ve sınıf yönetimi ($r=0,313$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,369$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,293$, $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, buna karşın özdeşleştirme ile öğrencilerle ilişkiler ve görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Özel okullarda görevli öğretmenlerde, içselleştirme ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, içselleştirme düzeyi ile performans ($r=0,379$, $p<,01$), öğrencilerle ilişkiler ($r=0,233$, $p<,01$), planlama ve sınıf yönetimi ($r=0,442$, $p<,01$), yönetime katkı ($r=0,495$, $p<,01$), yenilik ve inisiyatif ($r=0,372$, $p<,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, buna karşın içselleştirme ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Performans Düzeylerini Yordayıp Yordamadığına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Örgütsel bağlılığın performans üzerindeki etkisine yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığın Performans Düzeyini Yordayıp Yordamamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Okul Türü	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	R	R ²	F	p
Devlet	Örgütsel Bağlılık	Performans	,497	,140	,246	3,555	,246	,061	12,634	,00
Özel	Örgütsel Bağlılık	Performans	,192	,035	,368	5,446	,368	,136	29,655	,00

$p<,01$

Devlet okullarında görevli öğretmenlerde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının performansları üzerine olan etkisinin tespiti amacıyla başvuru yapılan regresyon analizi sonucunda pozitif yönde ve

anlamli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($t=3,555$, $p<,01$). Burada, örgütsel bağıllığın performansı açıklama varyansının %6,1 olduğu görülmektedir.

Özel okullarda görevli öğretmenlerde, öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarının performanslarına olan etkisinin bulunabilmesi hedefi doğrultusunda kullanılan regresyon analizinin sonucunda da benzer şekilde pozitif yönde ve anlamli etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($t=5,446$, $p<,01$). Burada, örgütsel bağıllığın performansı açıklama varyansının %13,6 olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık ve Performans Düzeylerinin Okul Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel bağıllık ve performans düzeylerinin okul türüne göre anlamli farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık ve Performans Düzeyinin Okul Türüne Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	Ss	t testi	
					t	p
Örgütsel Bağıllık	Devlet	198	3,61	,635	-4,979	,00
	Özel	191	3,95	,714		
Uyum	Devlet	198	4,21	,804	3,872	,00
	Özel	191	3,92	,662		
Özdeşleştirme	Devlet	198	3,05	1,074	-7,067	,00
	Özel	191	3,78	,947		

Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık ve Performans Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel bağıllık ve performanslarının cinsiyetlerine göre anlamli farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 9. Devlet Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağıllık ve Performans Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	Ss	t testi	
					t	p
Örgütsel Bağıllık	Kadın	94	3,58	,590	-,687	,49
	Erkek	100	3,64	,674		
Uyum	Kadın	94	4,09	,822	-1,990	,05
	Erkek	100	4,31	,775		
Özdeşleştirme	Kadın	94	3,05	,966	-,014	,99
	Erkek	100	3,06	1,168		

Devlet okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucuna göre kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. ($t=-0,687$, $p>,05$).

Öğretmenlerin uyum düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin uyum düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin uyum düzeylerinin ortalama 4,09, erkek öğretmenlerin 4,31 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, kadın öğretmenlerin uyum düzeylerinin erkek öğretmenlerden düşük olduğu ifade edilebilir ($t=-1,990$, $p<,05$).

Tablo 10. Özel Okullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyinin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	Ss	t testi	
					t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	100	3,70	,748	-5,510	,00
	Erkek	91	4,23	,558		
Uyum	Kadın	100	3,80	,780	-2,655	,01
	Erkek	91	4,05	,470		
Özdeşleştirme	Kadın	100	3,47	,971	-5,007	,00
	Erkek	91	4,12	,796		

Özel okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucuna göre kadın öğretmenlerle erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ($t=-5,510$, $p<,05$).

Öğretmenlerin uyum düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin uyum düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin uyum düzeylerinin ortalama 3,80, erkek öğretmenlerin 4,05 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin uyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden yüksek olduğu ifade edilebilir ($t=-2,655$, $p<,05$).

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin T-Testi Bulguları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve performans düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip-göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Devlet okullarında görevli öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarının medeni duruma göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucuna göre evli öğretmenlerle bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-0,625$, $p>,05$). Devlet okullarında görevli öğretmenlerin uyum düzeyleri, özdeşleştirme ve içselleştirme düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasında da anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 11. Devlet Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	Ss	t testi	
					t	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	116	3,58	,671	-,625	,53
	Bekar	82	3,64	,581		
Uyum	Evli	116	4,18	,857	-,573	,57
	Bekar	82	4,25	,725		
Özdeşleştirme	Evli	116	3,02	1,110	-,610	,54
	Bekar	82	3,11	1,025		
İçselleştirme	Evli	116	3,57	,872	-,193	,85
	Bekar	82	3,59	,799		

Tablo 12. Özel Okullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyinin Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	$\bar{x}$	Ss	t testi	
					t	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	80	4,10	,635	2,493	,01
	Bekar	111	3,84	,750		
Uyum	Evli	80	3,98	,556	1,142	,26
	Bekar	111	3,87	,727		
Özdeşleştirme	Evli	80	3,95	,877	2,096	,04
	Bekar	111	3,66	,980		
İçselleştirme	Evli	80	4,29	,843	2,533	,01
	Bekar	111	3,95	,972		

Özel okullarda görevli öğretmenlerin, örgütsel bağlılıklarının medeni duruma göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucuna göre evli öğretmenlerle bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta, evlilerin (ort.4,10) örgütsel bağlılıklarının bekarlardan (Ort.=3,84) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($t=2,493$, $p>,05$).

Özel okullarda görevli öğretmenlerin uyum düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($t=1,142$, $p>,05$).

Öğretmenlerin özdeşleştirme düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, evli öğretmenlerle bekar öğretmenlerin özdeşleştirme düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ($t=2,096$, $p<,05$). Bu farklılıkta, evlilerin özdeşleştirme düzeylerinin bekarlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada temel olarak özel ve devlet okulu öğretmenlerinin örgüte olan bağlılıklarının performans düzeyi üzerindeki etkiyi tespit ederek bunun okul türü, cinsiyet ve medeni duruma

göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda bazı sorulara cevap aranmıştır. Aşağıda söz konusu sorulara karşılık elde edilenlere ait tartışma ve sonuç kısımları yer almaktadır.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespitine yönelik elde edilen sonuçlarda, devlet ve özel okullarda görevli olanların bağlılık düzeyinin “orta” seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin uyum ve içselleştirme düzeylerinin tespitine yönelik elde edilen sonuçlarda ise devlet ve özel eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin uyum ve içselleştirme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tınaz'ın (2014: 134-139) araştırması örgütsel bağlılık algılarının uyum boyutunda öğretmenlerin yetersiz, içselleştirme boyutunda ise yüksek düzeyde olduğunu genel örgütsel bağlılık algısının ise orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Akan ve Yalçın'ın (2016) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılığa genel olarak katıldıkları, örgütsel bağlılıktaki özdeşleşme ile uyum boyutlarına katılımlarının düşük, içselleştirme boyutuna katılımlarının ise görece yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özdeşleşme, kişi ve kuruluşların amaç ve değerlerinin birbirini tamamlaması ile oluşur. Örgütsel katılım, bireyin örgütten istediğini elde etmedeki aktif katılımı ve örgütteki diğer çalışanlarla iş birliğinin yapılması, özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasını beraberinde getirir (Yalçın ve İplik, 2005: 395-412). Bu çalışmada elde edilen sonuçlar bağlamında öğretmenlerin özdeşleştirme düzeyinin devlet okullarında görevli öğretmenlerde “orta”, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise “yüksek” olduğu saptanmıştır. Sezer (2005) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin okulda uyum içinde yaşadıklarını göstermektedir. Çalışmada, ideal görev yapılacak bir yer olmasa da öğretmenlerin okulla bütünleştiği, okul değerlerini kendi değerleri olarak gördükleri ve son olarak öğretmenlerin okula bağlılıklarının en fazla içselleştirme en az uyum boyutunda gösterdikleri tespit edilmiştir. Okur (2011) araştırmasında öğretmenlerin yarısından fazlası uyum boyutunda örgüte bağlılık gösterdiklerini, bir kısmının özdeşleştirme boyutunda, ikisi ise içselleştirme boyutunda olduğunu belirtmişlerdir. Soba, Akman ve Eroğlu'nun (2018) yaptıkları çalışmada, öğretmen görüşüne göre alt boyutlar arasında ortalamanın en yükseği içselleştirme alt boyutuna, en düşük ortalamanın ise uyum alt boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin performans düzeylerine yönelik elde edilen sonuçlarda, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin performans düzeyinin “çok yüksek” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin öğrencilerle olan ilişkisi, görev performansı, planlama ile sınıf yönetimi, görev performansı, yönetime katkı düzeyleri ve yenilik, inisiyatif kullanma düzeylerinin devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Altaş ve Çekmecelioğlu (2015) araştırmalarında okul öncesi öğretmenlerinin iş performans düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Okul Türü, Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının okul türüne göre karşılaştırılması adına bağımsız örneklem t testine başvurulmuştur. Yapılan test sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir. Analiz sonucunda, devlet ve özel okulda görevli olanların bağlılık düzeylerinin anlamlı düzeyde

farklılaştığı ve bu farklılıkta özel okuldaki öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin devlet okulunda görev yapanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin uyum seviyelerinin okul türüne göre karşılaştırılması adına yapılan t-testi sonucunda, devlet ve özel okulda görevli olanların uyum düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta özel okuldaki öğretmenlerin uyum düzeylerinin devlet okulunda görev yapanlardan düşük olduğu tespit edilmiştir. Cömert'in (2014) öğretmenlerle ilgili araştırmasında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin okula daha uyumlu oldukları belirlenmiştir.

Öğretmenlerin özdeşleştirme seviyelerinin okul türüne göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet ve özel okulda görevli olanların özdeşleştirme düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta özel okuldaki öğretmenlerin özdeşleştirme düzeylerinin devlet okulunda görev yapanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin okul türüne göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet ve özel okulda görevli olanların içselleştirme düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta özel okuldaki öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin devlet okulunda görev yapanlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet okullarında görevli öğretmenler açısından anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın özel okullarda görevli öğretmenler açısından anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Özel okullarda görevli erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin uyum düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet ve özel okulda görevli öğretmenlerin uyum düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı ve bu farklılıkta erkeklerin uyum düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin özdeşleştirme düzeyinin cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet okullarında görevli olanlarda özdeşleştirme ve içselleştirme düzeyinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, özel okullarda görevli olanlarda ise anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu kısımda ortaya çıkan farklılıkta, erkek öğretmenlerin özdeşleştirme ve içselleştirme düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha üstün olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin uyum düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması adına yapılan t-testi sonucunda, devlet ve özel okulda görevli öğretmenlerin uyum düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin özdeşleştirme düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet okullarında görevli öğretmenlerde anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın özel okullarda görevli öğretmenlerde anlamlı farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu kısımda elde edilen farklılıkta, evlilerin özdeşleştirme düzeylerinin bekarlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucunda, devlet okullarında görevli öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığı buna karşın özel okullarda görevli olanların içselleştirme düzeylerinin ise anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılıkta, özel okullarda görevli evli öğretmenlerin içselleştirme düzeylerinin bekarlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesine Yönelik Tartışma ve Sonuç

Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde, örgütsel bağlılık ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir. Bu sonuçlarda, örgütsel bağlılık ile performans ve öğrencilerle ilişkiler, planlama ile sınıf yönetimi,

yenilik ve inisiyatif, yönetime katkı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile görev performansı arasındaki ilişkinin ise devlet okullarında görevli öğretmenler açısından pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş iken özel okullarda görevli öğretmenlerde söz konusu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde, uyum düzeyi ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik elde edilen sonuçlarda, uyum düzeyi ile performans, görev performansı, yenilik ve inisiyatif arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit olunmuştur. Uyum düzeyi ile öğrencilerle ilişkiler arasındaki ilişkinin devlet okullarında görevli öğretmenlerde anlamlı düzeyde olmadığı, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise pozitif yönde anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Uyum düzeyi ile yönetime katkı arasındaki ilişkinin devlet okullarında görevli öğretmenlerde anlamlı düzeyde olmadığı, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise pozitif yönde anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Uyum düzeyi ile planlama ve sınıf yönetimi arasındaki ilişkinin devlet okullarında görevli öğretmenlerde pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu, özel okullarda görevli öğretmenlerde ise anlamlı düzeyde olmadığı tespit edilmiştir.

Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin özdeşleştirme düzeyleri ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik elde edilen sonuçlarda, devlet okullarındaki öğretmenler bağlamında özdeşleştirme ile performans, planlama ve sınıf yönetimi ve yenilik ve inisiyatif alma alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı buna karşın özdeşleştirme ile öğrencilerle ilişkiler, görev performansı ve yönetime katkı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide, özdeşleştirme ile öğrencilerle ilişkiler ve yönetime katkı arasında pozitif yönde, görev performansı arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel okullarda görevli öğretmenler bağlamında ise, özdeşleştirme ile öğrencilerle ilişkiler ve görev performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı buna karşın özdeşleştirme ile performans, planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı ve yenilik ve inisiyatif alma arasında pozitif, anlamlı ilişkinin olduğu neticesine ulaşılmıştır.

Devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerin içselleştirme düzeyleri ile performans ve alt boyutları arasındaki ilişkinin tespitine yönelik elde edilen sonuçlarda, içselleştirme ile performans, öğrencilerle ilişkiler, sınıf yönetimi ve planlama, yönetime katkı, inisiyatif alma ve yenilik arasında pozitif doğrultuda anlamlı bir bağıntı olduğu görülmektedir. İçselleştirme ile görev performansı arasındaki ilişkiye dönük elde edilen sonuçların ise devlet okullarındaki görevli öğretmenler açısından negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğu, özel okullardaki görevli öğretmenler açısından ise anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, özel ve resmi okullarda görevli öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının performanslarına olan etkisinin tespit edilmesi amacıyla regresyon analizine başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde, örgütsel bağlılık performans üzerinde pozitif yönde, anlamlı etkiye sahiptir.

Çalışmada, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının bağlamsal performans ve görev hususunda anlamlı etkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da benzer şekilde örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının performans ve boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sebebiyet verdiği saptanmıştır.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının öğrencilerle ilişkiler alt boyutunu etkileyip etkilemediğine dönük yapılan analiz sonucunda, devlet okullarında görevli öğretmenler açısından içselleştirme ve uyumun öğrencilerle ilişkiler üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu buna karşın özdeşleştirmenin öğrencilerle ilişkileri etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Özel okullarda görevli öğretmenlerde ise, içselleştirme, uyum ve özdeşleştirmenin öğrencilerle ilişkiler bağlamında

anamlı bir etkiye neden olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının görev performansı alt boyutunu etkileyip etkilemediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde, uyum, özdeşleştirme ve içselleştirmenin birlikte olacak şekilde görev performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarda, uyum ve içselleştirmenin görev performansı üzerinde pozitif, özdeşleştirmenin negatif yönde olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının planlama ve sınıf yönetimi alt boyutunu etkileyip etkilemediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde, içselleştirme ve uyumun planlama ve sınıf yönetimi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının yönetime katkı alt boyutunu etkileyip etkilemediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, devlet ve özel okullarda görevli öğretmenlerde, örgütsel bağlılığın kapsadığı içselleştirmenin yönetime katkısı pozitif yönde yordadığı tespitine ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının yenilik ve inisiyatif alma alt boyutunu etkileyip etkilemediğine yönelik yapılan analiz sonucunda, devlet okullarında görevli öğretmenlerde, içselleştirme ve uyumun yenilik ve inisiyatif kullanma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu, özdeşleştirmenin ise anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Özel okullarda görevli öğretmenlerde ise sadece içselleştirmenin yenilik ve inisiyatif alma noktasında pozitif, anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Öneriler

Araştırmanın sonuçlanmasıyla birlikte gelecek araştırmalara fayda sağlayabilmesi adına birtakım öneriler sunulmuştur. Uygulamaya yönelik önerilere bakılacak olursa, örgütsel bağlılığın performans düzeyi üzerinde önemli bir değişken olarak yer aldığı göz önüne alındığında ilgili kurumlar nezdinde (Milli Eğitim Bakanlığı ve Özel Okullar gibi) öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını yükseltmek amacıyla çeşitli uygulamalara yer verilebilir. Bununla birlikte eğitim kurumları, hizmet veren öğretmenlerin ihtiyaçlarını, beklentilerini anlayan ve bunları karşılaması gereken kurumlardır. Söz konusu ihtiyaç ve beklentilerin karşılanmasının öğretmenlerin moralleri, motivasyonları ve tatminleri üzerinde pozitif yönde etkisi olacaktır. Öğretmenler de organizasyon koşullarını motive edip karşıladıklarında örgüte sadık hissedecekler ve bu doğrultuda performanslarını iyileştirecek ve organizasyonun hedefleri doğrultusunda çaba göstereceklerdir. Bu amaçla, eğitim kurumları, hayatta kalmalarını sürdürmek adına öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve performansını artırma konusuna tüm dikkatini vermelidir. Öğretmenler, ödüllendirilerek kurumdaki performanslarını artırmaları teşvik edilmeli ve öğretmenlerin iyi yönlerini güçlendirmeleri ve eksik yönlerini iyileştirmeleri için fırsatlar sunulmalıdır.

Yapılacak araştırmalara yönelik önerilere bakılacak olursa, çalışmanın İstanbul ilindeki özel ve devlet okulundaki öğretmenlerle yürütülmüştür. Söz konusu örneklemden elde edilen verilerin genellenebilirliğinin sağlanması amacıyla farklı illerdeki görevli öğretmenler üzerinde yeni çalışmalar yapılabilir.

Çalışmada okul türüne göre yapılan karşılaştırma sonucunda örgütsel bağlılığın anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılıkta, özel okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin devlet okullarında görevli olanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda, örgütsel bağlılığın önemine dönük olarak seminerler düzenlenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının performans düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edildiği çalışmada ilişkisel tarama modeline başvurulmuştur. Bu modelle ulaşılması hedeflenen sonucun ortaya konmasında ise veri toplama yöntemlerinden anket yöntemine başvurulmuştur.

Gelecekteki araştırmalarda, öğretmenlerin performans düzeyleri üzerinde örgütsel bağlılığın ne derece etkili olduğunun tespiti noktasında odak grup görüşmeleri veya mülakat yöntemine başvurularak öğretmen görüşleri ortaya konulabilir.

İlgili yazında örgüte olan bağlılığın performans üzerindeki etkisi belirli bir kitle üzerinde gerçekleştiği, yani sadece öğretmenler veya okul müdürleri üzerinde gerçekleştiği görülmektedir. Gelecekteki araştırmalarda okul müdür ve öğretmenlerde örgütsel bağlılıklarının performans düzeyi üzerindeki etkisi birlikte ortaya konulabilir. Bu kapsamda, “özel ve devlet okullarında görevli yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adıyla yeni bir araştırma konusu ele alınabilir. Öğretmenlerin performanslarına etki edebilecek örgütsel adalet ve tükenmişlik gibi değişkenler de yeni bir araştırma konusu yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akan, D., ve Yalçın, S. (2015). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*, 6(11): 123-150.

Altaş, S. S., ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3): 421-439.

Altunova, N. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Performansını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bir Q Metodu Araştırması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Altuntepe, Ö. (1999). Orta Öğretim Kurumlarında Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1): 81-106.

Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayınları.

Cömert, M. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş

Çetin, F., Basım, H. N. ve Aydoğan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik ile İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25): 61-70.

Duran, C. G. (2008). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Isparta İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Karakullukçu, İ. (2015). *Dış Kaynak Kullanımı Yöntemi Uygulayan İşletmelerde Çalışanların Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bolu İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu

Kurşunoğlu, A., Bakay, E., ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 101-115.

Mert, E. (2019). *İlkokul ve Ortaokul Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Okur, S. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yetkilendirmelerinin İncelenmesi*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Polat, M., ve Meyda, C. H. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 153-170
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., and Farid, S. (2013). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a Mediator Between Role Stressors and Turnover Intentions A Study from an Egyptian Cultural Perspective, *International Journal of Business and Economic Development*, 1(1): 34-54.
- Schuler, R. S. (1995). *Managing Human Resources*. (5. Edition), USA: West Publishing Company.
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Shmailan, A. S. B. (2016). The Relation Ship Between Job Satisfaction, Job Performance and Employee Engagement: An Explorative Study, *Issues in Business Management and Economics*, 4(1): 1-8.
- Soba, M., Akman, E., Eroğlu, E. (2018). Liderlik Stilleri ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İzmir Karabağlar İlçesinde Bulunan Devlet Okulları Üzerinden İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4): 1123-1147.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6. Edition), Boston: É.-U. U. Pearson.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 37-46
- Tınaz, S. (2014). *İlk ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki (Şanlıurfa Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 183-206.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65(2): 195-218.
- Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Müdürlerin Paylaşılan Liderlik Roller Arasındaki İlişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2): 323-345.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2): 170-178.
- Yılmaz, İ. (2015). *Organizasyonlarda Değişim ve Değişime Karşı Direncin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Boyutları ile İncelenmesi: Fırat Üniversitesi İdari Alışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.