

Received/Geliş	:	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul	:	2023 November/Kasım	Published/Yayın	:	2023 December/Aralık
----------------	---	---------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Bireysel Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Murat Er¹ Uğur Sayak² Ebru Sayak³ Gülcan Başman Ünal⁴ Barış Semih Yazıcı⁵ Mustafa Tüfek⁶

Atıf/Reference: Er, M., Sayak, U., Sayak, E., Başman Ünal, G., Yazıcı, B.S. ve Tüfek, M. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Bireysel Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 561-569.

Özet

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesini öğretmenlerin algısı ile belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacılar, ilişkiyi tarama yöntemini kullanmıştır. Araştırma sonucuna göre; bireysel iş performansı ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Yine öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adanmışlık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeğinde farklılık bulunmakta ve kadınlar lehinedir. Diğer bir ifade ile kadınların bireysel iş performansları erkeklerden fazladır. Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 51-60 yaş arası grubun örgütsel adanmışlık algısı 41-50 yaş arası grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl grubun örgütsel adanmışlık algısı 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile bireysel iş performansı arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel adanmışlık boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin bireysel iş performansı algılarını % 26,8 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel iş performansı, örgütsel adanmışlık, öğretmen.

¹ Okul Müdürü; 100. Yıl Şehit Sahin Kaya Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-4069-6848>; murater@gmail.com;

² Okul Müdürü; Mahmudiye Atatürk İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-8123-8817>; ugursayak@gmail.com;

³ Müdür Yardımcısı; Tepebaşı Necip Fazıl Kısakürek Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0009-0333-3752>; ebrusayak@gmail.com;

⁴ Müdür Yardımcısı; Gaziemir Abdülhamit Han ÇPAL, <https://orcid.org/0009-0007-8345-7960>; gulcanbasman007@gmail.com;

⁵ Öğretmen; Fatsa Halk Eğitim Merkezi, <https://orcid.org/0009-0006-8721-5742>; fatsahem@gmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; Bedri Rahmi Eyüboğlu Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-9942-9666>; tufekmustafa@hotmail.com;

Examining the Relationship Between Teachers' Organizational Commitment and Individual Performances

Abstract

This study aimed to examine the relationship between teachers' organizational commitment and performance through teachers' perceptions. The researchers used the relational screening method. According to the research results; Individual job performance and organizational commitment levels were above average. In this case, the level of organizational commitment and individual job performance perceived by the participants is quite high. Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that organizational commitment perceptions did not differ between men and women. However, there is a difference in the individual job performance scale and it is in favor of women. In other words, women's individual job performances are higher than men. The difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the age groups was not found statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the group between the ages of 51-60 was higher than the group between the ages of 41-50. Again, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of organizational commitment and individual job performance did not change depending on whether they were married or single. On the other hand, the difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was not found statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the 1-5 years group was higher than the 16-20 years professional experience group. In addition, in line with the teachers' opinions, there was no difference in the organizational commitment and individual job performance scale according to their educational status. Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between the organizational commitment and individual job performance of the teachers in the study. In the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of organizational commitment significantly and positively predict their perceptions of individual job performance. In other words, a 100-unit increase in the organizational commitment dimension increases teachers' individual job performance perceptions by 26.8%.

Keywords: Individual job performance, organizational commitment, teacher.

1. Giriş

Örgütsel adanmışlık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inancı olması ve bu amaçlara ulaşmak için yoğun çaba sarf etmeye istekli olması olarak tanımlanmaktadır. Adanmışlık, çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik duygusu, coşku, ilham, gurur ve mücadele durumlarını kapsar (Çalışkan, 2014). Kendini işine adanmış çalışanlar; ilginç, mücadele gerektiren, amaca hizmet eden ve anlamlı olan; işleri onlara ilham verir; bu nedenle hevesle çalışırlar ve işlerinden gurur duyarlar. Bu durumda özveri, çalışanın işine odaklanması ve kendini mutlu bir şekilde iş akışına kaptırmasıdır. Adanmışlık, çalışanın işine bağlılığı ve çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerle yakından ilgilidir (Gill & Mathur, 2007).

Adanmışlık, bireyin benlik algısına ve performansa dikkat etmesine göre şekillenmektedir. Adanmışlık (vicdani inisiyatif ve örgütsel vatandaşlık olarak da tanımlanabilir), kendi görevini başarıyla tamamlamak için büyük bir istekle hareket etmek veya işin parçası olmayan ve zorlu görevler gerektiren görevleri gönüllü olarak yerine getirmektir. Kendini adama, kişilerarası desteği, işbirliğini ve iş arkadaşlarının performansını artırmaya yardımcı olmayı içerir (Fıral, Farok, Rohaida, & Zainal, 2017). Görevlerin etkili bir şekilde yerine getirilmesi için kişilerarası ve sosyal bağlamanın korunmasını sağlar.

Adanmışlığın bilişsel, fiziksel ve duygusal olmak üzere üç boyutu vardır. Duygusal bağlılık, bazı psikolojik durumların (anlamlılık, güven vb.) ifadesidir (Yavan, 2016). Bilişsel bağlılık, çalışanın her zaman işe hazır olması, canlılık göstermesi ve kendisinden ne beklediğinin farkında olmasıdır. Fiziksel özveri, işe fiziksel olarak bağlılığın bir göstergesidir (Akduman & Hatipoglu, 2020).

Yürütmek, başarmak, tamamlamak, gerçekleştirmek, başarmak anlamında kullanılan performans kelimesi, eylem veya görevi yerine getirme eylemidir (Didier, 2002). Ölçülebilir eylem, performansı oluşturmak için dikkate değerdir ve davranışlar ile performansın sonuçları arasında bir ayrım yapmak gerekir. Oysa öğretmen performansı kavramı, öğretmenin öğrenme ortamını öğretme sürecinde nasıl davrandığını ifade eder. Böylece

öğretmenler verilen eylemi başarıyla gerçekleştirir veya görevini tamamlar (Duze, 2012).

Hangi politikayı ortaya koyarsa koysun, eğitim sürecindeki en önemli katkı öğretmenlerin performanslarıdır. Nihayetinde öğretmen, öğretme öğrenme süreci aracılığıyla bu politikaları yorumlamak ve uygulamak zorundadır. Terim, yalnızca öğrenci başarısı veya kişisel gelişim gibi öğretimin etkisini veya yürütülmesini veya öğretmen özelliklerini kapsamaz. Bunun yerine, ürün değişkenlerinden ziyade ilerleme değişkeni ile öğretmenlerin performansı endişe vericidir (Taylor & Tyler, 2012). Gibbs'e göre (2002), öğretmenlerin, çeşitli öğretim koşullarında talepler, tehditler ve zorluklarla başa çıkabilmeleri gerekmektedir. Etkili bir öğretmenin yeni öğretim yaklaşımları konusunda ısrarcı, esnek ve yenilikçi olma ve başarısızlık durumunda hazırlıklı olma kapasitesine sahip olabilmelidir. (Gibbs, 2002)

Bu bağlamda bu çalışma öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	136	42.4
	Erkek	185	57.6
Yaş Grubu	20-30	49	15.3
	31-40	158	49.2
	41-50	101	31.5
	51-60	13	4.0
Medeni Durumu	Evli	228	71.0
	Bekar	93	29.0
Mesleki Deneyimi	1-5 yıl arası	87	27.1
	6-10 yıl arası	77	24.0
	11-15 yıl arası	62	19.3
	16-20 yıl arası	44	13.7
	20 yıl ve üzeri	51	15.9
Öğrenim Durumu	Lisans	213	66.4
	Lisansüstü	108	33.6
	Toplam	321	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,6’sının erkek olduğu; % 49,2’sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 71,0’inin evli olduğu; % 27,1’inin 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 66,4’ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak; araştırmada öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Karakuş’un (2008) Türkçe’ye uyarladığı “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” uygulanmıştır. Ölçek 21 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri ölçeğin tamamı için ise .92 olarak bulunmuştur. Diğer ölçme aracı ise Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Bireysel İş Performansı Ölçeği (Measuring Individual Work Performance) işletmelerin verimliliği ile rekabet yeteneğini etkileyen, takım ve örgüt performansında çalışanın önemini ölçmeye yönelik çalışmasından yola çıkmıştır. Ölçek 19 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri ölçeğin tamamı için ise .91 olarak bulunmuştur.. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Örgütsel adanmışlık ölçeği	321	1.43	5.00	3.3172	.68378	-.081	.136	-.011	.271
Bireysel iş performansı ölçeği	321	2.16	5.00	3.9059	.43369	-.174	.136	1.390	.271

p < .05

Örgütsel adanmışlık ile bireysel iş performansı ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda örgütsel adanmışlık ile bireysel iş performansı ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca bireysel iş performansı ölçeği aritmetik ortalaması 3,90±0,43 ortalamasının üstünde ve örgütsel adanmışlık ölçeği aritmetik ortalaması 3,31±0,68 ile ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

3. Bulgular

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

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Bireysel İş Performansının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Kadın	136	3.4835	.69244	3.816	319	.000*
	Erkek	185	3.1949	.65257			
Bireysel iş performansı ölçeği	Kadın	136	3.9342	.51003	.956	232.933	.340
	Erkek	185	3.8851	.36772			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adanmışlık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeğinde farklılık bulunmakta ve kadınlar lehinedir. Diğer bir ifade ile kadınların bireysel iş performansları erkeklerden fazladır.

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

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Bireysel İş Performansının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	20-30	49	3.4023	.56795	Gruplar arası	4.519	3	1.506	3.291	.021*
	31-40	158	3.3210	.64826		145.100	317	.458		
	41-50	101	3.2084	.77233		149.619	320			
	51-60	13	3.7949	.57649						
	Total	321	3.3172	.68378						4>3
Bireysel iş performansı ölçeği	20-30	49	3.8711	.44258	Gruplar arası	.253	3	.084	.446	.721
	31-40	158	3.9267	.41446		59.934	317	.189		
	41-50	101	3.8812	.44290		60.187	320			
	51-60	13	3.9757	.57359						
	Total	321	3.9059	.43369						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik

ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,317); ,021$). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 51-60 yaş arası grubun örgütsel adanmışlık algısı 41-50 yaş arası grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

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

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Bireysel İş Performansının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Evli	228	3.2774	.69638	-1.637	319	.103
	Bekar	93	3.4147	.64512			
Bireysel iş performansı ölçeği	Evli	228	3.8848	.42671	-1.365	319	.173
	Bekar	93	3.9576	.44849			

$p < .05$

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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

Tablo 6. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Bireysel İş Performansının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

f. x ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	1-5 yıl arası	87	3.4948	.58019	Gruplar arası	8.304	4	2.076	4.642	.001*
	6-10 yıl arası	77	3.1917	.59104		141.315	316	.447		
	11-15 yıl arası	62	3.4232	.78209	Grup içi	149.619	320			1>4
	16-20 yıl arası	44	3.0292	.81903						
	20 yıl ve üzeri	51	3.3231	.62708	Toplam					
	Total	321	3.3172	.68378						
Bireysel iş performansı ölçeği	1-5 yıl arası	87	3.9316	.43543	Gruplar arası	1.464	4	.366	1.969	.099
	6-10 yıl arası	77	3.8394	.41792		58.724	316	.186		
	11-15 yıl arası	62	3.9711	.45989	Grup içi	60.187	320			
	16-20 yıl arası	44	3.9916	.39646						
	20 yıl ve üzeri	51	3.8091	.43554	Toplam					
	Total	321	3.9059	.43369						

$p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(4,316); ,001$). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 1-5 yıl grubun örgütsel adanmışlık algısı 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

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

Tablo 7. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel adanmışlık ile Bireysel İş Performansının Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Örgütsel adanmışlık ölçeği	Lisans	213	3.3275	.70745	.381	319	.704
	Lisansüstü	108	3.2967	.63724			
Bireysel iş performansı ölçeği	Lisans	213	3.9012	.42692	-.274	319	.784
	Lisansüstü	108	3.9152	.44861			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Örgütsel adanmışlık ölçeği	321	3.3172	.68378	1	.422**
2 Bireysel iş performansı ölçeği	321	3.9059	.43369		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile bireysel iş performansı arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .422; p: 0,01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının bireysel iş performansı algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Algılarının Bireysel İş Performansı Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3.018		27.680	.000					
Örgütsel adanmışlık Ölçeği	.268	.422	8.315	.000	1.000	.422 ^a	.178	.176	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .422; R²= .178; Uyarlanmış R²= .176) F(1,319)= 69,136; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, örgütsel adanmışlık algılarındaki değişimin, öğretmenlerin bireysel iş performansı algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık [t= 8,315; p= .000 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel adanmışlık boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin bireysel iş performansı algılarını % 26,8 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; örgütsel adanmışlıkları ile performansları arasındaki ilişkiyi incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 57,6'sının erkek olduğu; % 49,2'sinin 31-40 yaş arası olduğu; % 71,0'inin evli olduğu; % 27,1'inin 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 66,4'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bireysel iş performansı ve örgütsel adanmışlık düzeylerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Doğan (2015), Mamaç (2019) ve Sırıkgil (2020) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin ‘‘orta’’ düzeyde olduğunu saptamışlardır. Araştırma sonuçları bu yönüyle Doğan (2015), Mamaç (2019) ve Sırıkgil'in (2020) araştırma sonuçlarıyla

paralellik göstermektedir. Eğitim kurumlarının diğer kuruluş ve örgütsel yapılardan farklı olarak bireylerin çok yönlü bir şekilde yetişmesini sağlama işlevi bulunmaktadır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütülmesi zorlu bir süreci de beraberinde getirmektedir. Bu yönüyle eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının “orta” düzeyde olması muhtemel bir durum olarak görülmektedir.

Yine öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adanmışlık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak bireysel iş performansı ölçeğinde farklılık bulunmakta ve kadınlar lehinedir. Diğer bir ifade ile kadınların bireysel iş performansları erkeklerden fazladır. Araştırma sonuçlarına benzer bir şekilde Bahadır ve Certel (2016), Sivik (2018) ve Erden (2019), araştırmalarında cinsiyet değişkenine göre örgütsel adanmışlıklar arasında anlamlı farklılık olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte Altunay (2017), kadın öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu, Alim (2019), okula adanma boyutunda; erkek öğretmenlerin ortalamasının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğunu, öğretmenlik mesleğine adanma boyutunda ise kadın öğretmenlerin ortalamasının erkek öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarında cinsiyet ile ilgili birbiri ile uyuşmayan sonuçlar olduğu söylenebilir. Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adanmışlığa ilişkin algılarının benzer olduğu şeklinde açıklanabilir.

Bireysel iş performansı ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 51-60 yaş arası grubun örgütsel adanmışlık algısı 41-50 yaş arası grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Diğer yandan bireysel iş performansı ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel adanmışlık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 1-5 yıl grubun örgütsel adanmışlık algısı 16-20 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adanmışlık ve bireysel iş performansı ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Demirhan (2013), Yıldız (2013), Ulusoy (2014) tarafından yapılan araştırmalarda hizmet yılı açısından öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarının farklılaştığı, öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça okullara olan adanmışlıklarının da arttığı belirlenmiştir. Bu yönüyle benzerlik göstermektedir.

Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ile bireysel iş performansı arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin örgütsel adanmışlık algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel adanmışlık boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin bireysel iş performansı algılarını % 26,8 artırmaktadır.

Kaynakça

- Akduman, G., & Hatipoğlu, Z. (2020). e impact of perceived organizational support on organizational depression and organizational dedication. *Journal of Research in Business*, 96-126.
- Alim, N. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre öğretmen liderliği ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Altunel, A. (2015). *Örgütsel güven düzeyi ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasındaki ilişki: Bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Bahadır, Z., & Certel, Z. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 135-146.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 363-382.
- Demirhan, M. (2013). *Akademisyenlerin adalet ve etik algılarının örgütsel adanmışlıklarına etkisi (Yüksek Lisans*

Tezi).

- Didier, N. (2002). *Manager less performances*. Paris: Insep Consulting Editions.
- Doğan, Ü. (2015). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışlar arasındaki ilişki*.
- Duze, C. O. (2012). Leadership Styles of Principals and Job Performance of Staff in Secondary Schools in Delta State of Nigeria. *An International Journal of Arts and Humanities*, 224-245.
- Erden, T. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığı yordaması (Yüksek Lisans Tezi)*.
- Firal, A., Farok, A., Rohaida, S., & Zainal, M. (2017). Talent management at service sector: linking organizational based self-esteem to servant leadership, interactional justice and job dedication. *Asian Journal of Scientific Research*, 363-371.
- Gibbs, G. (2002). Institutional strategies for linking research and teaching. Exchange: Ideas, Practice. *News and Support for Decision*, 8-11.
- Gill, A. S., & Mathur, N. (2007). Improving employee dedication and pro-social behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 328-334.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Mamaç, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans tezi)*.
- Sırıklığıl, R. (2020). *Eğitim kurumlarında liderlik kapasitesi ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.
- Sivik, S. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile lider-üye etkileşimi ve motivasyonel dil kullanımı arasındaki ilişki (Yüksek Lisans tezi)*.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Taylor, E., & Tyler, J. (2012). The effect of evaluation on teacher performance. *American Economic Review*, 3628-3651.
- Ulusoy, T. (2014). *Okullarda sergilenen dağıtımcı liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiler (Yüksek Lisans tezi)*.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 278-296.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. . *Turkish studies-international periodical for the languages, literature and history of Turkish or Turkic*, 853-879.

EXTENDED ABSTRACT

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the relationship between organizational commitment and performance. 57.6% of the teachers participating in the research were male; 49.2% are between the ages of 31-40; 71.0% were married; It was determined that 27.1% had 1-5 years of professional experience and 66.4% had a bachelor's degree. Additionally, individual job performance and organizational commitment levels were above average. In this case, the level of organizational commitment and individual job performance perceived by the participants is quite high. In their studies, Doğan (2015), Mamaç (2019) and Sırıklığıl (2020) found that teachers' organizational commitment levels were at a "medium" level. In this respect, the research results are parallel to the research results of Doğan (2015), Mamaç (2019) and Sırıklığıl

(2020). Unlike other institutions and organizational structures, educational institutions have the function of providing a versatile education for individuals. Carrying out education and training activities brings with it a challenging process. In this respect, it is seen as a possible situation that the organizational commitment of teachers working in educational institutions is at the "medium" level.

Again, according to teachers' perceptions, it was revealed that organizational commitment perceptions did not differ between men and women. However, there is a difference in the individual job performance scale and it is in favor of women. In other words, women's individual job performances are higher than men. Similar to the research results, Bahadır and Certel (2016), Sivik (2018) and Erden (2019) found in their research that there is no significant difference between organizational commitments according to the gender variable. However, Altunay (2017) stated that female teachers' organizational commitment is at a higher level than male teachers, and Alim (2019) stated that in the dimension of school dedication; It was observed that the average of male teachers was higher than the average of female teachers, and in the dimension of dedication to the teaching profession, the average of female teachers was higher than the average of male teachers. According to the research, it can be said that there are incompatible results regarding gender in teachers' perceptions of organizational commitment. This can be explained as male and female teachers' perceptions of organizational commitment are similar.

The difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the age groups was not found statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the group between the ages of 51-60 was higher than the group between the ages of 41-50. Again, in line with the opinions of the teachers, it was revealed that the perceptions of organizational commitment and individual job performance did not change depending on whether they were married or single.

On the other hand, the difference between the individual job performance scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was not found statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the 1-5 years group was higher than the 16-20 years professional experience group. In addition, in line with the teachers' opinions, there was no difference in the organizational commitment and individual job performance scale according to their educational status. In studies conducted by Demirhan (2013), Yıldız (2013), Ulusoy (2014), it was determined that teachers' organizational commitment differs in terms of years of service, and as teachers' years of service increase, their commitment to schools also increases. It is similar in this aspect.

Finally, there is a significant, moderate and positive relationship between the organizational commitment and individual job performance of the teachers in the study. In the regression analysis, it is understood that teachers' perceptions of organizational commitment significantly and positively predict their perceptions of individual job performance. In other words, a 100-unit increase in the organizational commitment dimension increases teachers' individual job performance perceptions by 26.8%.