

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile İş Performansları Arasındaki İlişki

Sevil YAVUZKILIÇ¹

Öz: Çalışmanın amacı, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2019 yılı Denizli iline bağlı Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde görev yapmakta olan 343 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada 241 okul öncesi öğretmeninden toplanan veriler kullanılmıştır. Çalışmada normal dağılım gösteren verilerde parametrik, normal dağılım göstermeyen veriler için nonparametrik testler kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki ve çıkarıcı bağlılık alt boyutları çok yüksek, zoraki bağlılık alt boyutu çok düşük düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş performansı algılarının çok yüksek olduğu görülmüştür. Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre, örgütsel bağlılık alt boyutlarında ve iş performanslarında medeni durum, yaş, mesleki kıdem, sendika üyeliği, okul mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Çocuk sayısı değişkeninde ise sadece çıkarıcı bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu düzeyleri iş performansı algılarının oluşmasında %8'lik bir etkiye sahiptir. Ahlaki bağlılık alt boyutu düzeylerinde ise iş performansı algılarının oluşmasında %13'lük bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin iş performansı algılarını olumsuz yönde etkileyecek çeşitli faktörler üzerinde çalışmalar yapılarak gerekli önlemler alınabilir.

Anahtar kelimeler: Anaokulu, İş performansı, Öğretmen, Örgütsel bağlılık

The Relationship Between Organizational Commitment and Job Performance of Preschool Teachers Working in Independent Kindergartens

Abstract: The aim of the study is to reveal the relationship between preschool teachers' organizational commitment and job performance. Relational scanning model was used in the study. The population of the research consists of 343 preschool teachers working in Pamukkale and Merkezefendi districts of Denizli province. Data collected from 241 preschool teachers were used in the study. In the study, parametric tests were used for the data showing normal distribution, and nonparametric tests were used for those that did not show normal distribution. As a result of the study, among the organizational commitment sub-dimensions of the preschool teachers, their moral and self-seeking commitment is very high and their coercive commitment is very low. It has been observed that teachers' job performance perceptions are very high. According to the perceptions of pre-school teachers, there was no significant difference in organizational commitment sub-dimensions and job performances according to marital status, age, professional seniority, union membership, and school professional seniority variables. In the number of children variable, a significant difference emerged only in the sub-dimension of self-interested commitment. The sub-dimension of self-interested commitment of preschool teachers has an 8% effect on the formation of job performance perceptions. In the moral commitment sub-dimension levels, it has been revealed that it has a 13% effect on the formation of job performance perceptions. Necessary precautions can be taken by carrying out studies on various factors that will negatively affect pre-school teachers' job performance perceptions.

Key Words: Kindergarten, Work performance, Teacher, Organizational commitment.

Geliş Tarihi: 30.11.2020

Kabul Tarihi: 25.05.2021

Yayın Tarihi: 29.06.2021

¹ Bilim Uzmanı, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, sevilyk1983@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8864-2398

GİRİŞ

Bağımsız anaokulu; 36-72 aylık çocukların eğitimi amacıyla açılan okullardır (MEB, 2012). Bu okullar kendi bünyelerinde eğitimlerine devam etmektedirler. Okul öncesi öğretmeni; ilkokul çağına gelmemiş çocukların fiziksel, bilişsel, sosyal ve duygusal yönlerden sağlıklı bir biçimde gelişmesi için eğitim veren öğretmenlerdir. Örgütlerin başarması gereken rollerinin giderek önem kazanması sonucunda örgütlerde tüm çalışanların verim elde edebilmesi için belli bir standardın üzerinde performans göstermeleri gerekmektedir (Okka, 2008). Performans, bireyin topluluğun ya da kurumların bir işi başarabilmek amacıyla harcadığı gayret ve başarıda üzerine düşen görevi etkili ve yeterli bir biçimde yerine getirmesidir (Şahin, 2019). Örgüt çalışanlarının görevlerini başarıyla yerine getirmeleri iş performanslarının yükselmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

İş performansı, bir işi yapabilme, yetenek, başarmak, bir işi sonuçlandırabilmek bireyin üstüne düşen sorumluluğun etkin bir şekilde yerine getirilmesi olarak ifade edilebilir (Demirok, 2018). İş performansı bireyin bilgi, beceri ve gayretine bunun yanında örgütün bu durumu destekleyecek ortam ve koşulları sağlamasına bağlıdır. Çalışanın işini olumlu yönde etkileyecek tutum ve davranışlarda bulunması olarak ifade edilebilir (Akbarova, 2019). İş performansı, çalışanlar yanında örgütler ve yönetimler açısından da dikkate değer bir kavramdır. Örgütler, çalışanların algılanan iş performanslarının düşük ya da yüksek olmasından etkilenebilmektedir. Çalışanların iş performanslarını yükseltmede yöneticiler gayret göstermelidir (Camcı, 2013). Yöneticiler, çalışanlarla birlikte planlar yapar ve amaçları ortak bir şekilde belirleyip yerine getirirler. Çalışanlar, örgütün değerlerini benimseyip kendilerini geliştirmek için yeteneklerini sergilerler. Çalışan kuruma gösterdiği katkıyı iş performansı sonucunda görür ve psikolojik olarak doyuma ulaşır (İslamoğlu, 2018). İş performansının artırılmasında yöneticilerin çalışanların kararlarını dikkate alarak ortak karar birliği çerçevesinde birlikte çalışmalar yapabilirler.

Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok araştırma olmasına karşılık örgütsel bağlılığın anlamına yönelik olarak ortak bir tanım bulunmamaktadır (Bakan, 2018). Örgütsel bağlılık literatürde yer alan farklı tanımların bulunduğu üç temel faktörü kapsamaktadır. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerini kabullenerek güçlü bir inanç duymak, örgüt için çaba harcamaya gönüllü olmak ve örgüt üyeliğini sürdürmede güçlü bir istek içinde olmaktır (Güney, 2017). Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğinde varlığını devam ettirmede yoğun bir şekilde istek içinde olma, örgütün faydası için gereğinden fazla çaba gösterme örgütün amaçlarına ve değerlerine inanmaktır (Luthans, 1995). Bu faktörlerin örgütsel bağlılığı oluşturmada etkili olacağı ileri sürülebilir. Örgütsel bağlılığın çalışanların gönüllü bir biçimde örgütte kalmaya istekli olarak örgütle özdeşim kurmaları sonucunda örgütsel başarıyı elde etmede gayret göstermeleri gerektiği söylenebilir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel faktörler; yaş, kıdem, cinsiyet, medeni durum gibi açıklanabilmektedir (Balay, 2014). Örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, takım çalışması, iletişim, yönetim ve liderlik, rolün belirsizliği ve rol çatışması gibi faktörler sayılabilmektedir (Aka, 2017; Bakan, 2018; Camcı, 2013). Örgüt dışı faktörler; profesyonellik, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı gibi faktörleri kapsamaktadır (Bakan, 2018; Seçer, 2009; Saylan, 2019). Çalışanlar açısından örgütlerde düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık sonuçları meydana gelmektedir (Balay, 2014). Örgütlerin başarısında en çok istenilen bağlılığın yüksek örgütsel bağlılık olduğu ileri sürülebilir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan kurumların varlığının uzun süreli olacağı düşünülebilir.

Çalışanların örgütte iş performansları ile örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde olduğunda örgütte üyeliklerini devam ettirme arzularının daha güçlü olacağı ileri sürülebilir. Eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş performanslarının örgüt üyeliklerini sürdürmede etkili faktörler olacağı ileri sürülebilir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı iş performanslarının etkisi bakımından oldukça önemlidir (Day ve ark., 2005). Örgütsel bağlılığı düşük düzeyde olan öğretmenler öğrencilerin istenmeyen davranışlar geliştirmesine neden olabilir. İstenmeyen davranışların olması öğretmenlerin iş performanslarının düşürebilir. Bunun yanında yöneticilerin öğretmenlerin iş performanslarına gereken önemi vererek adil bir biçimde değerlendirmede bulunması öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş performansları ile ilişkisini pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha istekli bir biçimde işlerini başarıyla yerine getirdikleri yöneticileri ve iş arkadaşlarıyla olumlu ilişki kuracakları öngörülmektedir. Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar gönülsüz bir biçimde gayret göstermeden davranış ortaya koyacaktır. Sonuç olarak verimsiz bir iş performansı sergileyecekleri beklenmektedir (Ertan ve Ağca, 2008). Örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilgili yapılan çalışmalarda bazı araştırmalar örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında bağlılığın olmadığını göstermektedir. Bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın şartlara göre değiştiği ve çok az olduğu yönünde bazılarında da çalışanların örgüt amaçları etrafında örgütsel bağlılıklarının artacağı ve iş performansına etkisinin olumlu yönde olacağını

ortaya çıkarmaktadır (Kafdağlı, 2007). Sonuç olarak iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin varlığı söylenebilir. Bağlılık güçlü olduğunda çalışanlar daha istekli ve verimli bir biçimde çalışabilecek ve yüksek bir performans ortaya çıkabilecektir. Literatürde eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılıkla ilgili birçok araştırma yapıldığı söylenebilir. Örneğin, okul yöneticilerinde örgütsel bağlılıkla ilgili olarak iş doyumu (Izgar, 2008), okul kültürü (Sezgin, 2010), akademik iyimserlik ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Çoban ve Demirtaş, 2011), öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılığı (Gök, 2018) araştırmalar yapmışlardır. İş performansı ile örgütsel bağlılık ilişkisini gösteren çalışmalar mevcuttur. Bunlar; Weiner ve Vardi (1980), yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığın iş performansı ile ilişkisinin açık olmadığını ortaya koymuşlardır. Randall (1987) yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde iş performansına sebep olduğunu incelemiştir. Mayer ve Schoorman (1992), çalışmayı örgütsel bağlılık ile çalışanın iş performansı üzerinde yapmışlardır. Wright (1997) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık artarken çalışanın iş performansı azalmış, çalışanın iş performansı artarken örgütsel bağlılığın azaldığını ifade etmiştir. Chen ve Francesco (2003), çalışmasında yöneticilerin çalışanın örgütüne olan bağlılığını anlama ve yönetme yoluyla çalışanın iş performansını artırabileceğini belirtmişlerdir. Çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri ile aralarındaki ilişkiler ele alınmıştır (Ertan, 2008). Khan ve ark. (2010) çalışmasında örgütsel bağlılık ile çalışanların iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Camcı (2013) araştırmasında işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya konulmuştur. Memari ve ark. (2013) yaptıkları araştırmada çalışanın iş performansının örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak meydana geldiğini incelemişlerdir. Bakırcı (2016), çalışmasında örgütsel bağlılık ile çalışanın iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Zefeiti ve Mohamad (2017) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının çalışanların iş performansının boyutları olan bağlamsal ve görev performansı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Eğitim örgütlerinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının iş performansı ile ilişkisinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmanın başka araştırmalara yeni bir boyut kazandırabileceği ve okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve iş performanslarının düzeyine dikkat çekerek literatüre katkıda bulunabileceği beklenmektedir.

Amaç

Araştırmanın genel amacı Denizli ili merkez ilçelerinin resmi anaokullarında çalışan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansı algıları ilişkisinin ortaya çıkarılmasıdır.

1. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (alt boyutlarına göre) ve algılanan iş performanslarının düzeyi nedir?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (alt boyutları) ile iş performanslarına ilişkin görüşleri kişisel değişkenlerine (öğretmenin medeni durumu, öğretmenin yaşı, öğretmenin çocuk sayısı, öğretmenin mesleki kıdem yılı, öğretmenin okuldaki mesleki kıdemi, öğretmenin sendikalara üyeliği) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (alt boyutları) iş performanslarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

YÖNTEM

Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olan bu çalışma ilişkisel tarama modelindedir. Tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini ortaya çıkarmak amacıyla yapılan araştırma modelidir (Karasar, 2018).

Evren ve Örneklem

Araştırma, Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışmakta olan resmi anaokullarını kapsamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın evrenini 2019-2020 Eğitim- öğretim yılında Pamukkale ilçesinde 163 ve Merkezefendi ilçesinde 180 olmak üzere 343 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğünün ortaya çıkarılmasında aşağıda yazılı olan formül göz önünde bulundurularak örneklem ortaya çıkarılmıştır (Balcı, 2018).

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \cdot \frac{1}{1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}}$$

Örneklem büyüklüğünün ortaya çıkarılmasında %95 güvenirlik ve %95 geçerlilik oranı için en az olması gereken örneklem büyüklüğü 181 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada yaşanabilecek bazı aksaklıklar göz önüne alınarak örneklem sayısı belirlenen sınırın üzerinde tutulmuş ve 241 öğretmenden veri toplanmıştır.

Araştırmada yer alan katılımcıların yaş, medeni durum, kıdem, okuldaki mesleki kıdem, sendika, çocuk sayısına ait katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	n	Yüzdeler (%)
Yaş	23-32	45	18.7
	33-42	150	62.2
	43 ve daha fazla	46	19.1
Medeni Durum	Evli	196	81.3
	Bekar	45	18.7
Kıdem	1-10 yıl	101	41.9
	11-20 yıl	103	42.7
	21 ve üzeri yıl	37	15.4
Okuldaki Mesleki Kıdem	1-4 yıl	122	50.6
	5-8 yıl	70	29.0
Sendika	9 ve üzeri yıl	49	20.4
	Evet	135	56.0
Çocuk Sayısı	Hayır	106	44.0
	Yok	46	19.1
Toplam	1	50	20.7
	2 ve daha fazla	145	60.2
		241	100

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların 45’i (%18,7) 23-32 yaş, 46’sı (%19,1) 43 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 196’sı (%81,3) evli olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların kıdemi 1103’ü (%42,7) 11-20 yıl, 37’si (%15,4) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların 122’si (%50,6) 1-4 yıl, 49’u (%20,3) 9 ve üzeri okul mesleki kıdem yılına sahip oldukları bulunmuştur. Katılımcıların 135’inin (%56,0) herhangi bir sendikaya üye olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 46’sı (%19,1) çocuğu yoktur 145’inin (%60,2) iki ve daha fazla sayıda çocuklarının olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamada kullanılan veri toplama araçları “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “İş görenlerin İş Performansı Ölçeği” dir. Veri toplama araçlarıyla ilgili olarak temel bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından geliştirilen formda okul öncesi öğretmenleriyle ilgili yaş, medeni durum, kıdem yılı, okuldaki mesleki kıdem yılı, sendika üyeliği, çocuk sayısını kapsayan bilgiler yer almaktadır. Kişisel bilgi formunun amacı, öğretmenler hakkında betimleyici bilgi sağlamaktır. Bu formla elde edilen bilgilerin sonucunun öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki görüşlerinde anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılacaktır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanması ve geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan 15 maddelik likert tipi bir ölçme aracıdır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği; zoraki, çıkarıcı ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Her boyut beşer maddeden oluşmaktadır. Ölçek toplam 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, “(1) Hiç katılmıyorum (1.00-1.79), (2) Az katılıyorum (1.80- 2.59), (3) Orta düzeyde katılıyorum (2.60-3.39), (4) Büyük oranda katılıyorum (3,40-4.19), (5) Tamamen katılıyorum (4.20-5.00)” biçiminde Türkçe uyarlaması beşli likert tipi olarak derecelendirilmiştir. Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “ahlaki bağlılık” alt boyutu için .94, “çıkarcı bağlılık” alt boyutu için .93, “zoraki bağlılık” alt boyutunda güvenirlik katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur (Ergün ve Çelik, 2019). Çalışmada

güvenirlik katsayıları ahlaki bağlılıkta .67, çıkarıcı bağlılıkta .65, zoraki bağlılık alt boyutu için .62 tespit edilmiştir. Alpar (2017)'ye göre Cronbach Alpha değerleri 0.60 ile 0.80 değerleri arasında yer aldığına oldukça güvenilirdir. Bu çalışmada zoraki, çıkarıcı ve ahlaki bağlılık alt boyutlarının “oldukça güvenilir” olduğu söylenebilir. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır. Tüm maddelerden toplam puan alınamamaktadır.

İş Performansı Ölçeği

İş Performansı Ölçeği; İşgörenlerin İş Performansı Ölçeği, Wong ve Low (2000) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması ve geçerlik-güvenirlik çalışması Gürbüz ve Yüksel (2008) tarafından yapılan İşgörenlerin İş Performansı, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin 13 maddelik İş Performansı alt ölçeğidir. Ölçek tek boyutlu ve beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek, “(1) Hiç Katılmıyorum (1.00-1.79), (2) Az katılıyorum (1.80-2.59), (3) Orta düzeyde katılıyorum (2.60-3.39), (4) Büyük oranda katılıyorum (4.00-4.19) ve (5) Tamamen katılıyorum (4.20-5.00)” şeklinde beşli likert tipi ölçek formatına uygun bir biçimde hazırlanmıştır. Burada sözü edilen performans bireylerin kendi performanslarıyla ilgili algıladıkları performanstır. Croanbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı.93'dür. Çalışmada güvenilirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Ölçekte tersten kodlanan madde yer almamaktadır. Ölçekten alınan puanın artması algılanan performansın arttığı biçiminde değerlendirilmektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada verilerin toplanmasında Denizli Valiliği Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurularak gerekli izinler alınmıştır. Araştırmacı tarafından Denizli merkez ilçeleri olan Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde çalışan bağımsız okul öncesi öğretmenlerinin okullarına gidilerek toplanmıştır. Uygulama için izin verilen mühürlü ölçekler çoğaltılarak kullanılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerine ölçeklerden toplanacak bilgilerin bilimsel araştırmada kullanılacağı ifade edilmiş, gönüllü öğretmenlerin ölçeği cevaplamaları istenmiştir. Ölçekler, anaokullarındaki öğretmenlere okul bitiş zamanlarında 15 dakikalık süreler içerisinde uygulanmış ve öğretmenlerden toplanmıştır.

Ölçeklerden toplanan verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını ortaya çıkarmak için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ile basıklık değerleri -2 ile +2 aralığında yer aldığına veriler normal dağılım için kabul edilebilir bir durumdur (George ve Mallery, 2010). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin çıkarıcı ve ahlaki bağlılık alt boyutlarına ve İş Performansı Ölçeğine verilen cevaplara ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arsında bulunduğu görülmüştür. Ancak zoraki bağlılık alt boyutu değeri -2 ile +2 arasında yer almadığı için normal dağılım göstermemektedir. Buna göre grup ortalamalarının karşılaştırılmasında parametrik testlerde iki kategorili değişkenlerde t testi, nonparametrik dağılım gösterenler için Mann-Whitney U testi; üç ya da daha fazla kategorili değişkenlerde normal dağılım gösterenler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), normal dağılım göstermeyenler için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında farklılaşma durumunun tespitinde Post-Hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ile iş performansı ilişkisinde normal dağılım gösteren boyutlar için Pearson Korelasyon Testi ve normal dağılım göstermeyen boyut için Spearman Korelasyon Katsayısı Testi ile analiz edilmiştir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Bu çalışma etik kurul iznine gerekli olmayan makaleler kategorisinde yer almaktadır.

BULGULAR ve YORUM

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (alt boyutlarına göre) ve algılanan iş performanslarının düzeyi nedir? biçiminde belirlenmiştir. Birinci alt problemi yanıtlamak için Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığının alt boyutlarına (zoraki, çıkarıcı, ahlaki bağlılık) ve algılanan iş performansı görüşlerine ait ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının ve İş Performansı Ölçeği'nin betimleyici analizleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2*Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları ve İş Performansı Ölçeğine Ait Betimleyici Analizler*

Alt Boyutlar	n	\bar{X}	s	Düzye
Zoraki Bağlılık	241	1.18	0.33	Çok Düşük
Çıkarıcı Bağlılık	241	4.21	0.57	Çok Yüksek
Ahlaki Bağlılık	241	4.21	0.57	Çok Yüksek
İş Performansı	241	4.33	0.48	Çok Yüksek

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarından zoraki bağlılık (\bar{X} = 1.18) alt boyutu ortalamasının çok düşük, çıkarıcı bağlılık (\bar{X} = 4.21) ve ahlaki bağlılık (\bar{X} = 4.21) alt boyut ortalamalarının çok yüksek oldukları görülmektedir. İş Performansı Ölçeği'nin ortalamasının da (\bar{X} = 4.33) çok yüksek olduğu görülmüştür.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt probleminde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutları ve iş performanslarına ilişkin algılarının medeni durum, yaş, çocuk sayısı, mesleki kıdem yılı, okuldaki mesleki kıdem yılı, sendika üyeliği değişkenleri bakımından anlamlı bir fark gösterip göstermediği ortaya çıkarılmıştır. Buna ilişkin olarak okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarının ve iş performanslarına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre yapılan analiz sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 3.*Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarına ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durumlarına Göre t Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{X}	s	t	p
Çıkarıcı Bağlılık	Bekar	45	3.48	0.70	1.41	0.15
	Evli	196	3.31	0.73		
Ahlaki Bağlılık	Bekar	45	4.33	0.53	1.54	0.12
	Evli	196	4.18	0.58		
İş Performansı	Bekar	45	4.42	0.57	1.27	0.20
	Evli	196	4.31	0.45		

Tablo 3'de yapılan analiz sonucuna göre okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılık [$t(241) = 1.41; p > .05$] ve ahlaki bağlılık [$t(241) = 1.54; p > .05$] boyutları ve iş performansları [$t(241) = 1.27; p > .05$] ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 4.*Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Zoraki Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Medeni Durumlarına Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

Alt Boyut	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Zoraki Bağlılık	Bekar	45	128.37	5776.50	4078.50	-0.91	0.35
	Evli	196	119.31	23384.50			

Tablo 4'deki analiz sonucuna göre okul öncesi öğretmenlerinin zoraki bağlılık [$U(241) = 4078.50; p > .05$] boyutu ile medeni durumları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu durumun oluşmasında evli olan öğretmenlerin sorumluluklarının çok olmasına rağmen okullarına karşı sorumluluklarını yerine getirdikleri ileri sürülebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ve iş performanslarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılığı ortaya koymada bulunan sonuçlar Tablo 5 ve Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 5.

Okul Öncesi Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile İş Performanslarının Yaşa Bağlı Analizini Gösteren ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	23-32 yaş	45	3.48	0.61	1.85	0.15	Yok
	33-42 yaş	150	3.35	0.74			
	43 ve üzeri	46	3.19	0.78			
Ahlaki Bağlılık	23-32 yaş	45	4.32	0.60	1.35	0.25	Yok
	33-42 yaş	150	4.16	0.56			
	43 ve üzeri	46	4.25	0.59			
İş Performansı	23-32 yaş	45	4.37	0.36	1.46	0.23	Yok
	33-42 yaş	150	4.36	0.47			
	43 ve üzeri	46	4.22	0.57			

Tablo 6.

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Zoraki Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Yaşa Bağlı Kruskal- Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Yaş	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
Zoraki Bağlılık	23-32 yaş	45	116.56	0.46	2	0.79
	33-42 yaş	150	121.09			
	43 ve üzeri	46	125.07			

Tablo 5 ve Tablo 6'da okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutları ile iş performanslarına ilişkin algıları yaş değişkenine göre $p>0.05$ manidarlık düzeyinde manidar bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin yaşlarının farklı olmasının örgütsel bağlılıklarını ve iş performanslarını etkilemeyeceği söylenebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ve iş performanslarına ilişkin görüşlerinin çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymada analiz sonuçları Tablo 7 ve Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 7.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile İş Performanslarının Çocuk Sayısına Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	Yok	46	3.59	0.68	3.30	0.03	Yok - 2 ve üzeri
	1	50	3.34	0.62			
	2 ve üzeri	145	3.27	0.76			
Ahlaki Bağlılık	Yok	46	4.30	0.54	1.01	0.36	Yok
	1	50	4.13	0.64			
	2 ve üzeri	145	4.21	0.56			
İş Performansı	Yok	46	4.40	0.42	1.64	0.19	Yok
	1	50	4.40	0.38			
	2 ve üzeri	145	4.29	0.52			

Tablo 8.

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Zoraki Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Çocuk Sayısına Göre Kruskal -Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Çocuk Sayısı	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
Zoraki Bağlılık	Yok	46	126.07	3.08	2	0.21
	1	50	131.73			
	2 ve üzeri	145	115.69			

Tablo 7’de ANOVA testi sonucu incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ahlaki bağlılık alt boyutunda ve iş performansında çocuk sayısına göre $p>0.05$ manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılık alt boyutunda çocuk sayısına göre $p<0.05$ manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farkın kaynağını bulmak için yapılan Scheffe testi sonucunda farkın çocuğu olmayanların bağlılıkları daha yüksek olmak üzere 2 ve daha fazla çocuğu olan gruplar arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Çocuğu olmayan okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılıklarının yüksek olmasında emeklilik döneminde yalnız kalabilecekleri düşüncesiyle maddi yönden kendilerini güvence altına almak isteyebilecekleri düşüncesi olduğu söylenebilir. Tablo 8’de yapılan analiz sonuçlarına f okul öncesi öğretmenlerinin zoraki bağlılık alt boyutunda çocuk sayısına göre $p>0.05$ manidarlık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ve iş performanslarına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem yılı bakımından manidar bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için sonuçlar Tablo 9 ve Tablo 10’da incelenmiştir.

Tablo 9.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile İş Performanslarının Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem Yılı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	1-10 yıl	101	3.41	0.67	2.31	0.10	Yok
	11-20 yıl	103	3.36	0.74			
	21 ve üzeri	37	3.11	0.81			
Ahlaki Bağlılık	1-10 yıl	101	4.22	0.59	0.15	0.85	Yok
	11-20 yıl	103	4.19	0.55			
	21 ve üzeri	37	4.24	0.62			
İş Performansı	1-10 yıl	101	4.31	0.48	1.80	0.16	Yok
	11-20 yıl	103	4.39	0.42			
	21 ve üzeri	37	4.23	0.61			

Tablo 10.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Zoraki Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Kruskal – Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Mesleki Kıdem	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Zoraki Bağlılık	1-10 yıl	101	120.79	1.29	2	0.52
	11-20 yıl	103	117.71			
	21 ve üzeri	37	130.72			

Tablo 9 ve Tablo 10’da yapılan analiz sonuçları incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutları ile iş performanslarına ilişkin algıları mesleki kıdem yılına göre manidar bir fark ortaya çıkarmamaktadır ($p>0.05$). Okul öncesi öğretmenlerinin bağlılıklarının ve iş performanslarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermemesinin nedeni anaokullarının mevcut durum şartlarının elverişli olmasından kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ve iş performanslarına ilişkin görüşlerinin okuldaki mesleki kıdem yılına göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 11 ve Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 11.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile İş Performanslarının Okuldaki Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Okuldaki Mesleki Kıdem Yılı	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Çıkarıcı Bağlılık	1-4 yıl	122	3.39	0.69	0.49	0.61	Yok
	5-8 yıl	70	3.28	0.81			
	9 ve üzeri	49	3.34	0.72			
Ahlaki Bağlılık	1-4 yıl	122	4.21	0.56	0.03	0.96	Yok
	5-8 yıl	70	4.20	0.55			
	9 ve üzeri	49	4.23	0.64			
İş Performansı	1-4 yıl	122	4.36	0.43	0.75	0.47	Yok
	5-8 yıl	70	4.33	0.49			
	9 ve üzeri	49	4.26	0.57			

Tablo 12.

Okul Öncesi Öğretmenlerinin Zoraki Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Okuldaki Mesleki Kıdeme Göre Kruskal – Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyut	Okuldaki Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	χ^2	sd	p
Zoraki Bağlılık	1-4 yıl	122	122.52	0.03	2	0.98
	5-8 yıl	70	122.08			
	9 ve üzeri	49	120.66			

Tablo 11 ve Tablo 12’de yapılan analiz sonuçları incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının alt boyutları ile iş performanslarına ilişkin algıları okuldaki mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Okul öncesi öğretmenlerinin anaokulunu çağındaki çocuklarla devam sınıfı oluşturup çocuklara alışmaları nedeniyle mesleki kıdemlerinde anlamlı bir farklılık gözlenmediği düşünülebilir.

Bağımsız anaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutlarına ve iş performanslarına ilişkin görüşlerinin sendika üyeliği açısından farklılığı göstermek için sonuçlar Tablo 13 ve Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 13.

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Alt Boyutlarına ve İş Performanslarına İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyeliğine Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Sendika Üyeliği	n	\bar{X}	s	t	p
Çıkarıcı Bağlılık	Evet	135	3.32	0.75	-0.68	0.49
	Hayır	106	3.38	0.70		
Ahlaki Bağlılık	Evet	135	4.19	0.55	-0.44	0.65
	Hayır	106	4.23	0.60		
İş Performansı	Evet	135	4.35	0.45	0.69	0.48
	Hayır	106	4.31	0.51		

Tablo 14.

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Zoraki Bağlılık Alt Boyutuna İlişkin Algılarının Sendika Üyeliğine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyut	Sendika Üyeliği	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Zoraki Bağlılık	Evet	135	119.23	16095.50	6915.50	-0.52	0.60
	Hayır	106	123.26	13065.50			

Tablo 13 ve Tablo 14’de yapılan analiz sonuçlarında okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarının ve iş performanslarına ilişkin algıları sendika üyeliğine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları (alt boyutları) iş performanslarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklinde ortaya konulmuştur. Çalışmada zoraki bağlılık normal dağılım göstermediği için basit doğrusal regresyon analizi yapılamamaktadır. İş performansı normal dağılım gösterdiği için basit doğrusal regresyon analizi yapılmaktadır (Field, 2016). Örgütsel bağlılıktan toplam puan alınmadığı için çıkarıcı ve ahlaki bağlılık alt boyutlarında ayrı ayrı regresyon analizi yapılmıştır. Bu amaçla Tablo 15’de okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılıklarının iş performansını yordama düzeyine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi verilmiştir.

Tablo 15.

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Çıkarıcı Bağlılıklarının İş Performansını Yordama Düzeyine Ait Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Katsayılar a. Yordanan Değişken: İş Performansı					
	B	Standart Hata	β	t	p
Değişken Sabiti	3.699	0.140	-	26.467	0.00
Çıkarıcı Bağlılık	0.191	0.041	0.290	4.681	0.00
Model özeti					
R	R ²	Düzeltilmiş R ²		Düzeltilmiş Standart Hata	
.290 ^a	.084	.080		.46220	
ANOVA					
Regresyon	4.680	1	4.680	21.908	0,000 ^b
Artış	51.057	239	0.214		
Toplam	55.737	240			

Tablo 15 incelendiğinde yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılık alt boyutunun iş performansları üzerinde 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür ($t = 4.681$; $p < 0.05$). Bu modele göre okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağlılık alt boyutu

algılarındaki 1 birimlik artış iş performansı algılarının puanını 0.19 birim artırmaktadır ($B= 0.19$). Okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı bağıllık alt boyutunun iş performansı algılarının %8'lik bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($R^2 = 8$).

Okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağıllık alt boyutunun iş performansını yordama düzeyine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16.

Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Ahlaki Bağıllıklarının İş Performansını Yordama Düzeyine Ait Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Katsayılar a. Yordanan Değişken: İş Performansı					
	B	Standart Hata	β	t	p
Değişken Sabiti	3.069	0.214	-	14.370	0.00
Ahlaki Bağıllık	0.301	0.050	0.362	5.995	0.00
Model özeti					
R	R^2	Düzeltilmiş R^2		Düzeltilmiş Standart Hata	
.362 ^a	.131	.127		.45025	
ANOVA					
Regresyon	7.285	1	7.285	35.935	0,000 ^b
Artış	48.452	239	0.203		
Toplam	55.737	240			

Tablo 16'da yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağıllık alt boyutunun iş performanslarının 0.05 düzeyinde anlamlı bir yordayıcılığı ortaya çıkmıştır ($t =5.995$; $p<0.05$). Öğretmenlerin ahlaki bağıllık alt boyutunun iş performansı algılarının %13'lük bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ($R^2 = 13$). Okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağıllık alt boyutunda 1 birimlik artış iş performansı düzeyi puanını 0.30 birim artırmaktadır ($B= 0.30$).

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı ve ahlaki bağıllık alt boyutları çok yüksek zoraki bağıllık alt boyutu çok düşük bulunmuştur. Okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağıllık düzeylerinin çok yüksek çıkmasında öğretmenlerin küçük yaş grubu (3-6 yaş) ile çalışmaları ve onlara duygusal olarak bağlanmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Öğretmenlerin çıkarıcı bağıllık düzeylerinin çok yüksek çıkmasında mesleğin getirdiği emeklilik, tatil gibi avantajlarını göz önüne alarak çıkarıcı bağıllık geliştirdikleri ileri sürülebilir. Okul öncesi öğretmenlerinin gönüllü bir biçimde çalışmaları zoraki bağıllıklarının çok düşük düzeyde çıkmasına ve iş performanslarının çok yüksek seviyede olmasına katkı sağladığı düşünülebilir. Ergün (2017) çalışmasında öğretmenlerin ahlaki bağıllık düzeylerinin en yüksek, en düşük ortalamasının ise zoraki bağıllık düzeyini gösterdiği sonucunu ortaya çıkarmıştır. Yapılan çalışma bu çalışmayla benzerlik göstermektedir. Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağıllık seviyelerinin çok yüksek çıkması istenilen bir sonuç olduğu söylenebilir. Ahlaki bağıllığı yüksek olan çalışan örgüt ile özdeşim kurarak örgüt üyeliğinden mutluluk hissetmektedir (Allen ve Meyer, 1991). Okul öncesi öğretmenlerinin iş performansı algıları çok yüksek çıkmıştır. Ertan (2008) ve Eskibağ (2014) araştırmalarında çalışanların iş performansı algılarının yüksek olduğunu bulmuştur. Yapılan araştırmalar, çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

Araştırmanın bulgularına göre zoraki, çıkarıcı ve ahlaki bağıllıkları ile iş performansları medeni durum, yaş, çalışma yılı, okuldaki mesleki kıdem süresi, sendika üyeliği değişkenleri bakımından farklılık göstermemektedir. Çocuk sayısı değişkenine göre ahlaki ve zoraki bağıllık ile iş performansı anlamlı bir farklılık göstermemiştir ancak çıkarıcı bağıllık düzeyinde çocuğu olmayanların daha yüksek olmak üzere iki ve üzeri çocuğu olanlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmıştır. Özkan (2008) araştırmasında öğretmenlerin cinsiyet, yaş değişkenlerine göre duygusal, normatif ve zorunlu bağıllık boyutlarında farklılık tespit edilmemiştir. Eskibağ (2014) çalışmasında öğretmenlerin çocuk sayısı, kıdem yılı ile uyum, özdeşleşme, içselleştirme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dertlioğlu (2016) örgütsel bağıllık tek boyutu ile çalışanların mesleki kıdemleri arasında farklılık gözlemlenmemiştir. Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) araştırmasında öğretmenlerin okuldaki mesleki kıdemi ile duygusal, devam, normatif bağıllıklarında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Camcı (2013) ve Budak (2009) çalışmalarında çalışanların medeni durumlarına göre duygusal, normatif ve devam bağıllıkları farklılık

göstermemiştir. Bayrak (2017), Nacar ve Demirtaş (2017), Demirkol (2014), Taşkın ve Dilek (2010) araştırmalarında yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirtilmiştir. İmamoğlu (2011) çalışmasında öğretmenlerin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında buldukları okulda hizmet süreleri değişkenine göre uyum ve içselleştirme boyutlarının farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) araştırmasında öğretmenlerin sendika üyeliği değişkenlerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları farklılık göstermemektedir. Yapılan çalışmalar bu çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Ancak Durna ve Eren (2005) araştırmasında çalışanların yaşları, medeni durumları, kıdemleri ile duygusal ve normatif bağlılıkları bakımından ilişki gözlemlenmiştir. Çoban (2015) araştırmasında devam bağlılığının yaşa göre farklılaşmadığını, öğretmenlerin yaş grupları açısından duygusal, normatif ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Demirtaş (2010), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki kıdem yılı ile duygusal, devam ve normatif bağlılıkları farklılık göstermiştir. Aşkun (2018) ve Camcı (2013) araştırmalarında çalışanların medeni durumlarına göre iş performansı düzeyleri farklılık ortaya çıkarmamıştır. Yine Camcı (2013) araştırmasında çalışanların herhangi bir yaş grubuyla iş performansı arasında bir farklılık bulunmamıştır. Eskibağ (2014) araştırmasında öğretmenlerin yaşları ve çocuk sayısı ile iş performansları arasında manidar bir farklılık gözlemlenmemiştir. Yapılan çalışmalar bu araştırmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Ancak Özkan (2017) çalışmasında 41-45 yaş aralığında olan çalışanların iş performansını, yaş 31-35 aralığında olan çalışanların iş performansından yüksek ve anlamlı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin çıkarıcı ve ahlaki bağlılık boyutlarının iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Ertan (2008) araştırmasında duygusal bağlılık boyutunun görev performansında anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkarmıştır. Koçak(2017) araştırmasında çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları ile iş performansları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu bulmuştur. Ertan ve Koçak'ın çalışması yapılan çalışmayı desteklemektedir. Yine Doğan ve Çelik (2019) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının iş performansını yordadığı sonucunu tespit etmişlerdir. Kılıç (2019) çalışmasında okullardaki örgütsel bağlılığın öğretmenlerin iş performansını olumlu yönde ve anlamlı bir biçimde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Erdem, Gökmen ve Türen (2016) araştırmasında çalışanların örgütsel bağlılığının iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Kim ve Brymer (2011) araştırmasında yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların iş performanslarını yükselttiğini tespit etmiştir. Sığırı (2017) çalışmasında örgütsel bağlılık duygusunun iş performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Yapılan çalışmaların bu çalışmayı desteklediği ileri sürülebilir.

Öneriler

1. Araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağlılıkları çok yüksek, zoraki bağlılıkları çok düşük çıkmıştır. Öğretmenlerin ahlaki bağlılıklarının yüksek olmasının istenilen bir durum olduğu söylenebilir. Ahlaki bağlılık yüksek olduğunda öğretmen örgütünde sorumluluk ve işbirliği içinde çalışmaktan mutluluk duyacağı ve çalışmaktan verimli sonuçlar elde edebileceği ileri sürülebilir. Okul öncesi öğretmenlerinin iş performansı algıları yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş performansı algıları yüksek olsa da iş performansında kişinin içinde bulunduğu koşullara göre farklılık ortaya çıkarabilir. Dolayısıyla okul yöneticileri öğretmenlerin bireysel farklılıklarını göz önünde tutarak öğretmenlerine karşı güdüleyici hareketleri artırarak okullarda olumlu bir örgütsel iklim ortamı yaratabilmeli onların ilgileri yönünde çeşitli görevler verebilmelidir.
2. Araştırmanın sonuçlarında okul öncesi öğretmenlerinin iş performansında çıkarıcı ve ahlaki bağlılık boyutları sınırlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu çalışmayı destekleyecek nitel ve karma yöntem araştırmaları yapılarak öğretmenlerin iş performanslarını etkileyen başka faktörler (örgütsel güven, iş doyumu, örgütsel stres, örgütsel destek algısı...) üzerinde araştırmalar yapılabilir. Böylece daha etkili ve verimli sonuçlar elde edilebilir. Okul öncesi öğretmenlerinin ahlaki bağlılıkları ile iş performansları arasında orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin, okul idaresinin ve okul personelinin birbirleriyle yakınlaşmasını, iletişimini sağlamak ve ahlaki bağlılık ile iş performansı ilişkisini artırmak için çeşitli okul içi ve dışı organizasyonlar yapılabilir. Mesleğe yeni başlayan okul öncesi öğretmenlerine hizmet içi eğitim ve oryantasyon eğitimi verilebilir. Bunun yanında yöneticilere de gerekli kurs, seminerler ve sempozyumlar düzenlenerek öğretmenler arası farklılıkları etkili bir biçimde yönetmeleri sağlanabilir. Böylece öğretmenlerin örgütsel uyumlarının ve örgüt ile bütünleşmelerinin daha kolay olacağı düşünülebilir.

Teşekkür ve Yazar Katılım Oranı

Teşekkür (Acknowledgement): Makaleyi yazmamda katkıda bulunan kıymetli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Kazım ÇELİK'e teşekkürlerimi sunarım.

KAYNAKLAR

- Aka, B. (2017). Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma. (Yayınlanmamış doktora Tezi), İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akbarova, L. (2019). İş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir araştırma, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol:1, 61.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aşkun, V. (2018). İş performansının kişilik özellikleri ve demografik değişkenlere göre incelenmesi, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebebi ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakırcı, B. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının işgören performansı üzerindeki etkileri, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayrak, Ö. (2017). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Budak, T. (2009). İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği), (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Camcı, V. (2013). Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir uygulama, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *School of Business Hong Kong Baptist University, Kowloon Tong, Hong Kong*.
- Çoban, T. (2015). Okul kültürünün öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin incelenmesi, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(3), 317-348.
- Day, C., Elliot, B. & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21 (5), 563-577.
- Demirkol, Y. A. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 4(1), 1-12.
- Demirok, A. (2018). Örgütsel sinizm ve iş performansı arasındaki ilişki: Diyarbakır'da çalışan kadrolu ve sözleşmeli personel örneği, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Doğan, H., & Çelik, K. (2019). Okul yöneticilerinin gücü kullanma stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ile ilişkisi, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44(198), 37-55.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 161-176.
- Ergün, H. (2017). Örgütsel muhalefete etki eden başlatıcı ve aracı değişkenler. (Yayınlanmamış doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitimi Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Ergün, H., & Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 113-121.
- Ertan, H., & Ağca, V. (2008). Çalışanların örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine bağlı olarak değişmesi: Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 22.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. (Yayınlanmamış doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Eskibağ, Ş. (2014). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Field, A. (2016). *Discovering Statistics Using Spss*. Sage Publications: Singapore.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. 17.0 Update*. Boston: Pearson.
- Gök, S. G. (2018). Farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlaki değerlerinin iş performansı üzerindeki etkisi, (Yayınlanmamış doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2008). "Çalışma ortamında duygusal zeka: İş performansı, İş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ile örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* Sayı: 25, 317-334.
- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İslamoğlu, S. (2018). Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının iş performansı üzerine etkisi, (Yüksek lisans tezi), İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kafdağlı, T. (2007). Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Khan M., R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3), 807-836.
- Kim, W.G., & Brymer, R. A. (2011). The effect of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020-1026.
- Koçak, H. (2017). İşletmelerde örgütsel bağlılık kavramı ve iş performansı üzerindeki etkileri, (Yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. S. 28, 101-115.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Companies.
- Mayer, R.C., & Schoorman, F. D. (1992). "Predicting participation and production outcomes through a two dimensional model of organizational commitment", *Academy Of Management Journal*, 3, 371-684.
- Meb (2012). Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği.
- Memari N., Mahdieh, O., & Marnai A. B. (2013). The impact of organizational commitment on employee job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* September, 5(5), 164-171.
- Nacar, D., & Demirtaş, Z. (2017). Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Sayı 9, 547-558.
- Okka, Ömer Faruk. (2008). Bireysel performansa dayalı ücret ve verimlilik: Bankacılık sektöründe bir uygulama, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özkan, V. (2008). İlköğretim okulunda görevli sınıf öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre örgütsel bağlılık düzeyleri. (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Özkan, C. (2017). İşin anlamlılığının iş performansı ve sapma davranışına etkisi: Mersin ilinde yapılan bir araştırma, (Yayınlanmamış doktora Tezi), Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43–59.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12, 1: 460-471.
- Saylan, E. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Elazığ il özel idaresi örneği, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Seçer, Ş. (2009). Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 35-56.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Gazi Üniversitesi Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 142-159.
- Sığırı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Şahin, Y. (2019). Kamu çalışanlarında performans değerlendirmesi ve performans değerlendirmenin iş tatmini ile ilişkisi, (Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi), Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Uğraşoğlu, İ. K., & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgüte bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*. 6(4). 10.
- Weiner, Y., & Vardi, Y. (1980). "Relationships between job, organization and work outcomes: An Integrative Approach", *Organizational Behavior and Human Performance*, cilt 26, s..81-96.
- Wong, C.S., & Law, K.S. (2000). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- Wright, D.L. (1997). "The effect of organizational and Individual learning on job satisfaction and organizational commitment", Doctoral Thesis, ABD, College of Administration and Business Louisiana Tech University.
- Zefeiti S. M. B. A., & Mohamad N. A. (2017). The influence of organizational commitment on omani public employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.