



JOURNAL OF RESEARCH
IN EDUCATION AND SOCIETY
EĞİTİM VE TOPLUM
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
ISSN: 2458 - 9624 (Online)



Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi/JRES, 7(2), 376-396, 2020

ÖĞRETMENLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERSONALITY TRAITS AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Venhar KAPLAN² ve Necati CEMALOĞLU³

²Gazi Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye. e-posta: temeltasvenhar@gmail.com

³Gazi Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Bölümü, Ankara, Türkiye. e-posta: necaticemaloglu@hotmail.com

Gönderim Tarihi: 30.03.2020

Kabul Tarihi: 27.05.2020

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. İlişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, 767 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, Kişilik Envanteri ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Öğretmenlerin en fazla duygusal bağlılık, dışa dönüklük, gelişime açıklık; en az devam bağlılığı ve duygusal tutarsızlık özelliğine sahip olduğu; örgütsel bağlılık ile öz-disiplin ve uyumluluk özellikleri arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre normatif ve devam bağlılığının daha yüksek; ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre duygusal, devam ve normatif olarak daha bağlı; mesleki kıdemi 31- 40 yıl olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Beş faktör kişilik, Örgütsel bağlılık, Öğretmen

Abstract

The aim of this study is to find out the relationship between teachers' personality traits and their organizational commitment and to analyze it in terms of some variables. The relational screening method was used. The study was conducted with the participation of 767 teachers. The data were collected with the Personality Inventory and the Organizational Commitment Scale. It was found that the teachers' emotional commitment, extraversion and openness to development were the highest, and that their attendance commitment and emotional inconsistency were the lowest. A moderate positive relationship was found between the participants' organizational commitment and their self-discipline

¹Bu makale 1. yazarın doktora tezinden üretilmiştir.

and compatibility traits. It was also found that the male teachers had higher normative and attendance commitment levels than the female teachers, that the primary school teachers were more emotional, attendance-wise, and normatively connected than the secondary school teachers, and that the teachers with a professional seniority of 31-40 years were more emotional, and their attendance and normative commitment levels were higher than the other teachers.

Keywords: Personality, Five-factor personality, Organizational commitment, Teacher

Giriş

Eğitim toplumların gelişmişlik durumunu açıklayan önemli bir unsurdur. Eğitimin gerçekleştirildiği örgütlerin başında gelen okulların en önemli ögesi olan öğretmenlerin diğer meslek gruplarına göre daha fazla stres, öğrenci-öğretmen, okul- aile çatışmaları, disiplin sorunları, fiziki koşullardaki yetersizlikler, bürokratik iş yoğunluğu, sosyal ve politik baskılar, öğretmenlik mesleğinin toplum önündeki saygınlığı, ödül ve karara katılmadaki yetersizlikler yaşadıkları görülmüştür (Aydın, 2009; Yazıcı, 2009). Öğretmenler bu süreçte mesleklerini icra ederken, tükenmişlik ve yıldırma gibi sorunlarla karşılaşmışlardır (Cemaloğlu, 2007). Bu sorunlar; kaygı, düşük iş performansı, işe yönelik olumsuz tutumlar, devamsızlık, sık yaşanan personel hareketliliği ve işten ayrılmak isteme, iş doyumsuzluğu, fiziksel ve ruhsal sağlıkta bozulma (Campbell, 1983); işe karşı güdülenme eksikliği, performans düşüklüğü, işe yabancılaşma (Elma, 2003) gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Öğretmenlerin okullarına karşı güçlü ve olumlu duygular geliştirebilmeleri, moral ve performans gibi tutum, duygusal ve bilişsel yapıları, özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı özellikleri, kişisel özelliklerinin bilinmesi örgütsel bağlılık ile yakından ilişkilidir (Balay, 2000).

Eğitim örgütleri üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde; yöneticilerin etik liderlik davranışlarının örgütsel adalete etki ederek öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırdığı ileri sürülmektedir (Uğurlu ve Üstüner, 2011). Okullardaki olumlu örgüt iklimi ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Korkmaz, 2011). Örgütsel güvendedeki artışın öğretmenlerin örgütsel bağlılığını üst düzeye çıkardığı (Altun, 2010); okullardaki akademik iyimserliğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Çoban ve Demirtaş, 2011; Kurz, 2006). Yöneticilerin sergilediği karizmatik liderlik özelliklerinin; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına pozitif yönde düşük düzeyde etki ettiği (Arabacı, 2014); okullardaki yenilikçi ve destekleyici örgüt tipinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını yüksek düzeyde pozitif yönde arttırdığı görülmüştür (Atik ve Üstüner, 2014). Bu duruma göre, okul yöneticilerinin liderlik davranışları, eğitim örgütlerinde pek çok olumlu durumun oluşmasına katkıda bulunduğu ileri sürülebilir.

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal durumlar olan iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusunun örgütsel bağlılığı olumlu; örgütsel amaçların kabul edilmemesi, iş değiştirme ve devamsızlığın ise olumsuz yönde etkileyen faktörler olduğu (Balay, 2000) görülmektedir. Yöneticilerin çalışanlarına karşı örgütün kıymetli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri örgütsel bağlılığı arttıran diğer etmenler arasında yer almaktadır (Bayram, 2005). Kısıtlı ergonomik koşullar, örgüt ve yönetimdeki olumsuz yapılanma, rol belirsizliği, iş karmaşıklığı gibi iş güçlüğü yaratan etmenler öğretmenlerde örgütsel bağlılığı azaltmaktadır (Halis, 2010). Bireysel ve kolektif yeterlik algısının öğretmenlerin örgütsel bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu (Ware ve Kitsantas, 2007) belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler örgüt dışı, örgütsel ve kişisel faktörler olarak üç başlıkta toplanmıştır. Çalışanların geçmişteki iş yaşantıları, kişisel- demografik özellikler, örgütsel- görevsel faktörler ve durumsal faktörler örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Balay, 2000). Kişisel faktörlerin içinde iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişilik özellikleri yer almaktadır (Northcraft ve Neale, 1990). Bu bağlamda çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeyini yordayabilme açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Steers, 1977).

Bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri onların örgütsel bağlılıklarını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki (Moss, McFarland, Ngu ve Kijowska, 2006) bulunmaktadır. Ayrıca dışa dönüklük özelliğinin duygusal bağlılığı; deneyime açıklığın devam bağlılığını; uyumluluk davranışının ise normatif bağlılığı anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir (Erdheim, Wang ve Zickar, 2006). Öz-disiplinin duygusal ve normatif bağlılığı anlamlı bir biçimde yordadığı (Recepoglu, Kılınç, Şahin ve Er, 2013) görülmüştür.

Bu araştırma bulgularında da görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığı etkileyen birden çok bağımsız faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel bağlılığı etkilediği varsayılan, öğretmenlerin kişilik özellikleri ele alınmış ve öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmış ve bazı değişkenlere göre incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamak ve bazı değişkenlere göre incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

Alt Problemler

1. Öğretmenlerin kişilik özelliklerine ilişkin dağılımları nasıldır?
2. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?
3. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin kişilik özellikleri onların örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet, eğitim kademesi, mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modellenen çalışmalar, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modellenen çalışmalardır (Karasar, 2002).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kayseri ilindeki 16 ilçedeki ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrene ilişkin örneklemi belirlemede ilk olarak seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip, bu alt grupların hiçbir evren birimi açıkta kalmayacak şekilde evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örnekleme temsili edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2016).

Tablo 1

Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Dağılımı

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	444	57.9
	Erkek	323	42.1
	Toplam	767	100
Medeni Durum	Evli	684	89.2
	Bekar	83	10.8
	Toplam	767	100
Yaş	21-31 yaş	104	13.6
	32-42 yaş	357	46.5
	43-53 yaş	237	30.9
	53 ve üzeri	69	9.0
	Toplam	767	100
Kıdem	1-10 yıl	168	21.9
	11-20 yıl	313	40.8
	21-30 yıl	214	27.9
	31-40 yıl	72	9.4
	Toplam	767	100
Branş	Sınıf Öğretmeni	346	45.1
	Branş Öğretmeni	421	54.9
	Toplam	767	100
Mezuniyet	Fen Edebiyat Fakültesi	105	13.7
	Eğitim Fakültesi	530	69.1
	Eğitim Yüksek Okulu	75	9.8
	Diğer	57	7.4
	Toplam	767	100
Öğrenim Durumu	Önlisans	50	6.5
	Lisans	646	84.2
	Yüksek Lisans	69	9.0
	Doktora	2	0.3
	Toplam	767	100
Eğitim Kademesi	İlkokul	395	51.5
	Ortaokul	372	48.5
	Toplam	767	100

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin yaklaşık olarak beşte üçünün kadın, beşte dördünün evli, beşte ikisinin 32-42 yaş aralığında, beşte ikisinin mesleki kıdemi 11-20 yıl, beşte ikisinin sınıf öğretmeni, beşte üçünün eğitim fakültesi mezunu, beşte dördünün öğrenim durumunun lisans düzeyinde olduğu ve yarısının ise eğitim kademesi olarak ilkokullarda görev yaptığı görülmektedir. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu kadın, evli, 32-42 yaş aralığında, 11-20 yıl mesleki kıdemde, ilkokullarda çalışan lisans ve eğitim fakültesi mezunu olan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır.

Ölçme Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada, öğretmenlerin kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen ve Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan 44 maddeden ve beş alt boyuttan oluşan BFKÖ kullanılmıştır. Alt boyutlar; Gelişime açıklık (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41*, 44), uyumluluk (2*, 7, 12*, 17, 22, 27*, 32, 37*, 42), öz-disiplin (3, 8*, 13, 18*, 23*, 28, 33, 38, 43*), duygusal tutarsızlık (4*, 9, 14*, 19*, 24, 29*, 34, 39*), dışa dönüklük (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36)'tür. 5'li Likert tipinde olan ölçekte puanlama, tamamen katılıyorum (5), çok katılıyorum (4), katılıyorum (3), az katılıyorum (2), katılmıyorum (1) şeklindedir. Yıldızlı olarak gösterilen maddeler ise ters kodlanmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını (Cronbach Alpha) alt ölçeklere göre sırasıyla Gelişime Açıklık .79, Uyumluluk .76, Öz disiplin .78, Dışa dönüklük .73, Duygusal tutarsızlık.67 ve ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmadan önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) testleri yapılmıştır. Yapılan KMO (=0.75) ve Bartlett (=612.883, p=0.000) testleri sonucunda verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Beş boyutun faktör yüklerinin.32-.74 arasında değiştiği görülmüştür. Beş faktör kişilik envanteri ölçeği toplam varyansın % 52'sini açıkladığı görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin değerler şöyledir: $\frac{x^2}{sd} = 1.72$, GFI=0.92, AGFI=0.80, NNFI=0.84, CFI= 0.90, RMSEA=0.051, RMR=0.042, SRMR=0.062. "Beş Faktör Kişilik Ölçeği"nin kişilik özelliklerini ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu noktasında kanıtlar elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçme aracı "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"dir. Ölçek Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 18 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşan, 5'li likert derecelemesinin kullanıldığı ölçekte duygusal bağlılık boyutu (1, 2, 3, 4, 5, 6); devam bağlılığı (9, 11, 12); normatif bağlılık ise (8, 10, 13, 14, 15, 16, 7, 17, 18) maddeleri ile ilişkilendirilmiştir. 5'li Likert tipinde olan ölçekte puanlama, tamamen katılıyorum (5), çok katılıyorum (4), katılıyorum (3), az katılıyorum (2), katılmıyorum (1) şeklindedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ise Cronbach Alpha katsayısı .94; duygusal bağlılık boyutu için .91, devam bağlılığı boyutu için .83 ve normatif bağlılık boyutu için de .90 olarak bulunmuştur. Yapılan KMO (=0.83) ve Bartlett (=2345.142, p=0.000) testleri sonucunda verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Üç alt boyutun

faktör yüklerinin .41-.87 arasında değiştiği görülmüştür. Örgütsel Bağlılık ölçeğinde toplam yük üç faktör altında toplanmış ve maddelerin toplam varyansın % 70'ni açıkladığı belirlenmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, kişisel bilgi formu, beş faktör kişilik ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinden elde edilen veriler aracılığı ile “SPSS 24.0” paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlere başlamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı tespit edilmiş, bunun için de basıklık çarpıklık kritik değeri ± 1.96 aralığı dikkate alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Çoklu bağımlılık (multicollinearity) varsayımında Tolerans ve VIF değerlerine bakılmıştır. Tolerans değeri en yüksek .79 ve VIF değeri ise 1.49 olarak elde edildiğinden, çoklu regresyon ve normallik varsayımlarını karşılamıştır. Çalışma grubunun 50'den fazla olması sebebiyle, Kolmogorov-Smirnov normallik testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda dağılımın normallik varsayımını sağladığı belirlenmiştir (K-S beş faktör kişilik=0.056 $p < .05$; K-S örgütsel bağlılık =0.099 $p < .05$). İstatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı; öğretmenlerin kişilik özelliklerine ilişkin dağılımları nasıldır? Şeklinde düzenlenmişti. Tablo 2'de öğretmenlerin kişilik özelliklerine ilişkin dağılımları verilmiştir:

Tablo 2

Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerine İlişkin Dağılımı

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Gelişime Açıklık	767	3.61	0.52
Uyumluluk	767	3.17	0.36
Öz-disiplin	767	3.33	0.38
Dışadönüklük	767	3.42	0.51
Duygusal Tutarsızlık	767	2.81	0.46
Toplam	767	3.26	0.44

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin kişilik özelliklerinin alt boyutlarından en fazla gelişime açıklık ($\bar{X}=3.61$, $S=0.52$) ve en az da duygusal tutarsızlık ($\bar{X}=2.81$, $S=0.46$) davranışında olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenler en fazla gelişime açıklık en az da duygusal tutarsızlık davranışını sergilemektedirler.

Araştırmanın ikinci alt amacı; öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir? Şeklinde düzenlenmişti. Tablo 3’de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri verilmiştir:

Tablo 3

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Boyutlar	N	\bar{X}	S
Duygusal Bağlılık	767	3.65	0.94
Devam Bağlılığı	767	3.08	1.10
Normatif Bağlılık	767	3.10	0.97
Toplam	767	3.27	1.00

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin en yüksek düzeyde duygusal bağlılık ($\bar{X}=3.65$, $S=0.94$) ve orta düzeyde ise devam bağlılığı ($\bar{X}=3.08$, $S=1.10$) yeterliğine sahip oldukları görülmektedir. Başka bir anlatımla, öğretmenler en fazla duygusal bağlılık en az da devam bağlılığı duymaktadırlar.

Araştırmanın üçüncü alt amacı; öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Şeklinde düzenlenmişti. Tablo 4’de öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki verilmiştir:

Tablo 4

Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Boyutlar	2.	3.	4.	5.	6
1. Gelişime Açıklık	.473*	.364*	.460*	-.015	.195*
2. Uyumluluk	-	.392*	.439*	-.008	.302*
3. Öz-disiplin		-	.274*	-.085*	.328*
4. Dışadönüklük			-	-.006	.160*
5. Duygusal Tutarsızlık				-	-.045
6. Örgütsel Bağlılık					-

* $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında duygusal tutarsızlık dışında diğer boyutlar ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı göze çarpmaktadır. Buna göre en yüksek öz-disiplin boyutu ile örgütsel bağlılık arasında ($r=.328$, $p<.05$) pozitif ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durumu sırasıyla uyumluluk ($r=.302$, $p<.05$); gelişime açıklık ($r=.195$, $p<.05$) ve dışa dönüklük ($r=.160$, $p<.05$) özellikleri izlemiştir. Başka bir anlatımla, öğretmenler öz-disiplin, uyumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özelliklerini sergiledikçe, çalıştıkları kuruma yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinde artış meydana gelmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt amacı; öğretmenlerin kişilik özellikleri onların örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır? Şeklinde düzenlenmişti. Tablo 5'te örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin sonuçlar verilmiştir:

Tablo 5

Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	0.216	0.325	-	0.665	.000	-	-
Gelişime Açıklık	0.017	0.065	0.011	0.265	.791	.195	.010
Uyumluluk	0.433	0.089	0.200	4.878	.000*	.301	.174
Öz-disiplin	0.426	0.066	0.243	6.462	.000*	.327	.228
Dışadönüklük	0.001	0.053	0.001	0.021	.983	.160	.001
Duygusal Tutarsızlık	-0.035	0.051	-0.023	-0.688	.492	-.047	-.025

R= 0.378,
R²= 0.143
F₍₅₋₇₆₀₎=25.372
p=.000*

* p<.05

Tablo 5 incelendiğinde gelişime açıklık, dışa dönüklük, duygusal tutarsızlık, uyumluluk ve öz-disiplin değişkenleri ile birlikte, öğretmenlerin örgütsel bağlılık yaşamaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (R=.378, R²=.143, p<.05). Adı geçen beş alt boyut, öğretmenlere yönelik örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın % 14'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki görece önem sırası; öz-disiplin, uyumluluk, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık, dışa dönüklüktür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, uyumluluk ve öz-disiplin boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir:

Örgütsel Bağlılık =,216 + .433Uyumluluk + .426Öz-disiplin + .017Gelişime Açıklık + .001Dışa dönüklük + -.035Duygusal Tutarsızlık. Başka bir deyişle, öğretmenlerin beş faktör kişilik özelliklerinden, uyumluluk ve öz-disiplin alt boyutları, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

Araştırmanın beşinci alt amacı; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet, eğitim kademesi, mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Şeklinde düzenlenmişti. Tablo 6'da öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının cinsiyete göre puan ortalamaları verilmiştir:

Tablo 6

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	444	3.63	0.92	765	-0.828	0.408
	Erkek	323	3.68	0.96			
Devam Bağlılığı	Kadın	444	2.93	0.99	765	-2.694	0.007*
	Erkek	323	3.12	0.97			
Normatif Bağlılık	Kadın	444	3.22	0.88	765	-2.246	0.025*
	Erkek	323	3.37	0.86			

* p<.05

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin normatif [t(765)=-2.246, p<.05] ve devam bağlılığı [t(765)=-2.694, p<.05] ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark olduğu, buna karşın duygusal bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır [t(765)=-0.828, p>.05]. Buna göre erkekler (\bar{X} =3.37, S=0.86) kadınlara (\bar{X} =3.22, S=0.88) göre daha fazla normatif bağlılığa; ayrıca erkekler (\bar{X} =3.12, S=0.97), kadınlara göre (\bar{X} =2.93, S=0.99) daha fazla devam bağlılığına sahiptir. Başka bir anlatımla, erkek öğretmenlerin devam ve normatif bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha olumludur. Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim kademesine göre t-Testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 7

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Eğitim Kademesine Göre t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Kademesi	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Duygusal Bağlılık	İlkokul	394	3.74	0.96	765	2.697	0.007*
	Ortaokul	373	3.56	0.90			
Devam Bağlılığı	İlkokul	394	3.10	0.99	765	2.717	0.007*
	Ortaokul	373	2.91	0.98			
Normatif Bağlılık	İlkokul	394	3.36	0.87	765	2.486	0.013*
	Ortaokul	373	3.20	0.86			

* p<.05

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılık [t(765)=2.697, p<.05], devam bağlılığı [t(765)=2.717, p<.05] ve normatif bağlılıkları [t(765)=2.486, p<.05] eğitim kademesine göre anlamlı farklılaşmıştır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin duygusal bağlılıkları (\bar{X} =3.74, S=0.96) ortaokul öğretmenlerine (\bar{X} =3.56, S=0.90); devam bağlılığı boyutunda ilkokul öğretmenleri (\bar{X} =3.10, S=0.99) ortaokul öğretmenlerine (\bar{X} =2.91, S=0.98); normatif bağlılıkları da ilkokul öğretmenlerinin (\bar{X} =3.36, S=0.87) ortaokul öğretmenlerine (\bar{X} =3.20, S=0.86) göre daha yüksektir. Başka bir anlatımla, ilkokul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla duygusal, devam ve normatif olarak bağlılığa sahiptir. Tablo 8’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının mesleki kıdeme göre Varyans Analizi verilmiştir:

Tablo 8

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Varyans Analiz Sonucu

	Kaynak	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Gruplararası	21.075	3	7.025	8.172	.000*	1-10/31-40 yıl
	Gruplarıçi	655.883	763	0.860			11-20/31-40 yıl
	Toplam	676.958	766				
Devam Bağlılığı	Gruplararası	34.777	3	11.592	12.274	.000*	1-10/31-40 yıl
	Gruplarıçi	720.657	763	0.945			11-20/31-40 yıl
	Toplam	755.434	766				
Normatif Bağlılık	Gruplararası	26.607	3	8.869	12.064	.000*	1-10/31-40 yıl
	Gruplarıçi	560.933	763	0.735			11-20/31-40 yıl
	Toplam	587.540	766				

*p<.05

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılık [$F(3,763)=8.172$, $p<.05$]; devam bağlılığı [$F(3,763)=12.274$, $p<.05$] ve normatif bağlılık düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı olarak farklılaşmıştır [$F(3,763)=12.064$, $p<.05$]. Buna göre mesleki kıdemi 31-40 yıl olan öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ($\bar{X}=4.04$, $S=0.92$), 1-10 yıl ($\bar{X}=3.55$, $S=0.86$) ve 11-20 yıl ($\bar{X}=3.53$, $S=0.97$); mesleki kıdemi 31-40 yıl olan öğretmenlerin devam bağlılığı ($\bar{X}=3.58$, $S=1.01$), 1-10 yıl ($\bar{X}=2.90$, $S=0.90$) ve 11-20 yıl ($\bar{X}=2.86$, $S=1.00$); 31-40 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlerin normatif bağlılıkları ($\bar{X}=3.78$, $S=0.90$), 1-10 yıl ($\bar{X}=3.18$, $S=0.77$) ve 11-20 yıl ($\bar{X}=3.15$, $S=0.89$) olan öğretmenlere oranla daha olumludur. Başka bir anlatımla, 31-40 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler, 1-10 yıl ve 11-20 yıl kıdemdeki öğretmenlere göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları daha olumludur.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi, “Öğretmenlerin kişilik özelliklerine ilişkin dağılımları nasıldır?” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin sırasıyla en yüksek gelişime açıklık, dışa dönüklük, öz-disiplin ve uyumluluk; en düşük düzeyde ise duygusal tutarsızlık davranışını sergilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca paralel olarak Karatabak (2018) öğretmenlerin sırasıyla en yüksek öz-disiplin, uyumluluk, dışa dönüklük ve gelişime açıklık, en az duygusal dengesizlik davranışında olduğunu bulmuştur. Ayrıca öğretmenlerin en çok deneyime açıklık, bu davranışı da sırası ile dışa dönüklük, yumuşak başlılık, öz-disiplin ve duygusal dengelilik özelliklerinin izlediği (Agyemang, Dzandu ve Boateng, 2016) belirlenmiştir. Aslan ve Yalçın (2013) göre öğretmenler en yüksek uyumlu, dışadönük, gelişime açık, en az ise öz-disiplinlidir. Uğurlu (2012) öğretmenlerin sırasıyla en yüksek

gelişime açıklık, öz-disiplin, uyumluluk, dışa dönüklük, en az ise duygusal dengesizlik davranışında olduğunu saptamıştır. Ayrıca öğretmenlerin öz-disiplin ve uyumluluk özelliklerinin en yüksek, dışa dönüklük ve gelişime açıklığın daha düşük olduğu bulunmuştur (Demir, 2015; Baltacı, 2017). Demir, Demir ve Bolat (2017) öğretmenlerin sırasıyla öz-disiplin, uyumluluk, gelişime açıklık ve dışa dönüklük özelliklerinin yüksek olduğunu ileri sürmektedir. Kırdök ve Doğanülkü (2018) ise öğretmenlerin en yüksek uyumluluk, öz-disiplin, dışadönüklük, en az duygusal tutarsızlık davranışları sergilediğini tespit etmiştir. Bu araştırmaların sonuçları, öğretmenlerde en sık öz-disiplin ve uyumluluk, daha sonra dışa dönüklük ve gelişime açıklık davranışı sergilediklerini göstermektedir. Araştırma bulgusu ise öğretmenlerin daha çok sosyal olma, eğlenceyi sevme, girişken davranma, konuşkan, geleneksel olmayan, yeniliklere açık, yaratıcı ve meraklı bireyler (Robbins ve Judge, 2013) olabilme özelliğinden kaynaklanabilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi, “Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları hangi düzeydedir?” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık özelliklerini orta düzeyde kullandıkları, en fazla duygusal bağlılık, en az ise devam bağlılığında davranışlar sergilediği bulunmuştur. Bu bulgu, Dee, Henkin ve Singleton (2006), Nguni, Slegers ve Denessen (2006), Doğan (2008), Buluç (2009), Altun (2010), Halis (2010), Karacaoğlu ve Güney (2010), Karataş ve Güleş (2010), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010), Nartgün ve Menep (2010), Sezgin (2010), Gören ve Sarpkaya (2014), Atik ve Üstüner (2014), Memişoğlu ve Kalay (2017) bulgularıyla paralel düzeydedir. Bu sonuç beklenen bir durumdur. Çalışanlarda öncelikle yüksek duyuşsal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve bunu devam bağlılığını izlemesi istenmektedir (Brown, 2003). Rolün açıklığı, işin zorluğu, amacın net olması, yönetimin gelecek önerilere açık olması, eşitlik, adalet, arkadaş bağlılığı kişisel önem, karara katılım ve geri bildirim faktörlerinin duyuşsal bağlılığa etki etmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Öğretmenin kendini kurumunun doğal bir üyesi olarak atfederek, yapmış oldukları iş ile özdeşleştikleri ve işlerine yönelik süreçleri içselleştirdikleri, olumsuz şartlara rağmen görevlerini daha çok vicdani ve duygusal sebeplerle yapmalarından kaynaklanabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi, “Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak düzenlenmişti. Araştırmada öğretmenlerin öz-disiplin ve uyumluluk özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Dışa dönüklük ve gelişime açıklık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, Costa ve Mccrae (1992), Naquin ve Holton (2002), Erdheim, Wang ve Zickar (2006), Cui (2010),

Watrous-Rodriguez (2010), Panaccio ve Vandenberghe (2012), Choi, Oh ve Colbert (2015) çalışma sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Öz-disiplin ve uyumluluk özelliği yüksek olan kişilerin meslektaşları ile işbirliği içerisinde çalışmaya daha eğilimli oldukları, iş arkadaşlarına karşı saygı içerisinde yaklaştıkları, işlerini sabır, titizlik ve özveriyle düzenli olarak yapmaya özen gösterdikleri, düzenli, başarıya odaklı, azimli, planlı ve yapacakları işleri önceden tasarlayan, görev bilinci yüksek, disiplinli oldukları söylenebilir (Costa ve Mccrae, 1992). Bu bağlamda öz-disiplin ve uyumluluk düzeyleri yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıkları da fazla olabilmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Öğretmenlerin kişilik özellikleri onların örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” olarak düzenlenmişti. Araştırmada ise öğretmenlerin uyumluluk ve öz-disiplin özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu Choi, Oh ve Colbert (2015) sonuçları ile benzer niteliktedir. Recepoğlu, Kılınç, Şahin ve Er (2013) göre öğretim görevlilerinin öz-disiplin özellikleri duygusal ve normative bağlılıklarını pozitif yönde anlamlı olarak yordamıştır. Bozkaya (2013), Naquin ve Holton (2002, s. 369), Watrous-Rodriguez (2010, s. 106-107), Maltzer, Renzl, Mooradian, Krogh ve Mueller (2011, s.306) ve Hackney (2012, s. 39) örgüt çalışanlarının uyumluluk ve öz-disiplin özelliklerinin duygusal bağlılığı pozitif yönde anlamlı olarak yordadığını belirlemiştir. Özer (2011) çalışanların öz-disiplin özelliklerinin örgütsel bağlılığın pozitif yönde anlamlı yordayıcısı olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Öz-disiplinli ve uyumlu bireyler disiplinli, dikkatli, başarıya duygusu yüksek ve düzenli, ılımlı ve özverili, örgütün amaçlarını daha kolay benimsemekte ve işlerine bağlılıkları yüksektir (Bozkaya, 2013). Bu doğrultuda öz-disiplin ve uyumlu kişilik özelliklerine sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmanın beşinci alt problemi, “Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet, eğitim kademesi, mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada öğretmenlerin normatif ve devam bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşırken, duygusal bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha fazla normatif ve devam bağlılığı sergilemişlerdir. Çalışmada elde edilen bu sonuç konuyla ilgili olarak yapılmış bazı çalışmaların (Aydın, Sarıer ve Uysal, 2011; Çağlar, 2013; Çoban ve Demirtaş, 2011; Demirtaş, 2010; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010; Odabaşı, 2014; Sevimli, 2015; Yiğitel, 2014) yaptıkları çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Normatif ve devam

bağlılığı açısından erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre örgütsel aidiyet duygularını geliştirmiş olabilirler. Meyer ve Allen (1991) göre normatif bağlılığa etki eden faktörler arasında aile ve kültür çevresi, örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğu duyguları, sosyalleşme süreci; devam bağlılığına etki eden etmenler için bireylerin örgütte kaldıkları sürece belirli bir yatırım yapması, örgütte kalmaya devam etmemesinin maliyetini göz önünde bulundurarak hareket etmesi olarak ifade edilmiştir. Bu durumda erkeklerin kendilerine atfedilen evin geçimini sağlama, ataerkil bir aileden gelmenin sonucu olarak evin reisi olması gibi toplumsal rollerin baskınlığından kaynaklı olarak mesleklerine ve bağlı buldukları örgüte karşı daha fazla normatif ve devam bağlılığı hissetmelerine sebep olabilmektedir. Duygusal, devam ve normatif bağlılıklar eğitim kademesine göre anlamlı olarak farklılaşmış, ilkökul öğretmenlerinin, ortaokul öğretmenlerine oranla daha fazla duygusal, devam ve normatif bağlılık davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Doğan (2008), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Kaygısız (2012), Çorbacı ve Bostancı (2013), Yiğitel'in (2014) yaptıkları çalışma sonuçları ile paralel niteliktedir. İlkokul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre atanma ve yer değiştirme süreçlerinin daha zor, ek ders ücreti ve maaş olanaklarının daha kısıtlı olmasından dolayı çalıştıkları kuruma karşı daha yüksek duygusal, devam ve normatif bağlılık geliştirdiği ileri sürülebilir. Mesleki kıdemi 31-40 yıl olan öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, 1-10 yıl ve 11-20 yıl olan öğretmenlere oranla daha yüksektir. Benzer bulgu Hulpia, Devos ve Rosseel (2009), Demirtaş (2010), Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010), Yüce (2010), Çoban ve Demirtaş (2011), Sarıkaya (2011), Selvitopu (2011), Gülova ve Demirsoy (2012), Yörük ve Sağban (2012), Çağlar (2013), Çorbacı ve Bostancı (2013), Gören ve Sarpkaya (2014), Odabaşı (2014), Yiğitel (2014), Teyfur'un (2015) yaptığı çalışmalarla paralel niteliktedir. Öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça çalıştıkları kuruma karşı kendilerini daha fazla adama davranışı sergilemeleri, okul örgütünü daha iyi tanımaları, meslekleriyle bütünleşmeleri ve okul yönetiminin okulla ilgili işlerde kıdemli öğretmenlerin görüş ve önerilerini alması, ait olma ve özdeşleşme hissini artmasına ve okullarına karşı yapmış oldukları yatırım ve emekleri kaybetmemek adına daha fazla bağlılık hissetmelerine bağlanabilir.

Kaynaklar

Agyemang, F. G., Dzandu, M. D. & Boateng, H. (2016). Knowledge sharing among teachers: The role of the Big Five Personality traits. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(1), 64-84.

- Altun, G. (2010). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arabacı, İ. B. (2014). Okul müdürlerinin karizmatik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(1), 192-221.
- Aslan, S. & Yalçın, M. (2013). Öğretmenliğe ilişkin tutumun beş faktör kişilik tipleriyle yordanması. *Milli Eğitim Dergisi*, 43(197), 169-179.
- Atik, S. & Üstüner, M. (2014). İlköğretim okullarının örgüt tipi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 133-154.
- Aydın, R. (2009). Türkiye’de öğretmen sorunları açısından milli eğitim şûralarının değerlendirilmesi (1980–2000). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 42(2), 199-237.
- Aydın, A., Sarıer, Y. & Uysal, Ş. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında cinsiyetin etkisi: Meta analitik bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(2), 615-633.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Akademi.
- Baltacı, A. (2017). Sınıf öğretmenlerinin erteleme davranışı eğilimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 54-81.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(59), 135-139.
- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los cincograndes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the big five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729–750.
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Brown, B. B. (2003). Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors. *Retrieved from ProQuest Dissertations and Thesis data base.*
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(1), 5-34.*
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı.* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, L. P. (1983) Teacher burnout: description and prescription. *The Clearing House, 57(3), 111-113.*
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 77-87.*
- Choi, D., Oh, I. S. & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: a meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology, 100(5), 1542-1567.*
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences, 13(6), 653- 665.*
- Cui, C. (2010). *The relationship among personality traits, job design characteristics and organizational commitment: an empirical study of organizations in China.* The Degree of Master of Applied Psychology, The University of Waikato, Waikato.
- Çağlar, Ç. (2013). Akademik iyimserlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(1), 260-273.*
- Çoban, D. & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(3), 317-348.*
- Çorbacı, S. & Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (Özel Sayı), 231-247.*

- Dee, J., Henkin, A. B. & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools (Examining the effects of team structures). *Urban Education*, 41(6), 603-627.
- Demir, E. (2015). Ortaokul ve liselerde görev yapan branş öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 137-150.
- Demir, C. G., Demir, E. & Bolat, Y. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 73-87.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 177-206.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Elazığ ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim okul öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdheim, J., Wang, M. & Zickar, M. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Gören, T. & Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 69-87.
- Gülova, A. A. & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Hackney, C. W. (2012). *Personality, organizational commitment, and job search behavior: a field study*. The Doctor of Philosophy, The University of Tennessee, Knoxville.
- Halis, M. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş güçlüklerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 252-266.
- Hulpia, H., Devos, G. & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job

- satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3), 291-317.
- Karacaoğlu, K. & Güney, S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi (Nevşehir ili örneği). *Nevşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karatabak, S. H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslar arası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 48-64.
- Karataş, S. & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kırdök, O. & Doğanülkü, H. A. (2018). Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının yordayıcısı olarak kişilik özellikleri. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(19), 1163-1175.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Kurz, N. M. (2006). *The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to the profession*. Degree of Doctor of Philosophy, The Ohio State University.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(11), 101-115.
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., Krogh, G. & Mueller, C. (2011). Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 296-310.
- Memişoğlu, S. P. & Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 12(4), 367-392.

- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Moss, S. A., McFarland, J., Ngu, S. & Kijowska, A. (2006). Maintaining an open mind to closed individuals: The effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment. *Journal of Research in Personality*, 41, 259-275.
- Naquin, S. S. & Holton, E. F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
- Nartgün, Ş, S. & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi (Şırnak/İdil örneği). *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior: a management challenge*. USA: The Dryden.
- Nguni, S., Slegers, P. & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Odabaşı, İ. (2014). *Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: öğretmenler üzerinde bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, Y. (2011). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658.
- Recepoglu, E., Kılınç, A. Ç., Şahin, F. & Er, E. (2013). Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Periodical for The Languages Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 603-617.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Örgütsel davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel.

- Sarıkaya, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve performansları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Selvitopu, A. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Sevimli, H. (2015). *Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 142-159.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Sümer, N., Lajunen, T. & Özkan, T. (2005). Big five personality traits as the distal predictors of road accident involvement. G. Underwood (Ed.), *Traffic and Transport Psychology Elsevier Science Ltd*, 215-228.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA*. Thomson/Brooks/Cole.
- Teyfur, M. (2015). Ortaokul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Erzurum ili örneği). *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 1002-1025.
- Uğurlu, C. T. & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 434-448.
- Uğurlu, B. (2012). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile kullandıkları disiplin stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ware, H. & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*, 100(5), 303-310.

- Wasti, S. A. (2000, Mayıs). *Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Nevşehir.
- Watrous-Rodriguez, K. M. (2010). *What makes a goodcitizen? An examination of personality and organizational commitment as predictors of organizational citizenship behavior*. The Degree of Doctor of Philosophy. Texas A & M University, Texas.
- Yazıcı, H. (2009) Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumları: Kuramsal bir bakış, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yörük, S. & Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Literature and History of Turkish or Turkic*. 7(3), 2795-2813.
- Yüce, S. (2010). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.