

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi

Neslin İHTİYAROĞLU¹ Müge Bahar KILIÇ² Yasemin ÜNSAL³
Mutlu Sadık FİDAN⁴

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki yordayıcı rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Kırıkkale ilinde bulunan 3104 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem ise uygun örnekleme yöntemiyle ulaşılan 357 öğretmendir. İlişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu araştırmanın verileri “Proaktif Kişilik Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” ile toplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler parametrik testlerden t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve çoklu regresyon analizi ile hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, proaktif kişilik ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında çok zayıf düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre ise, proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonunda, öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş doyumunu, öğretmen iş doyumunu, öğretmen kişiliği, örgütsel bağlılık, proaktif kişilik.

The Relationship of Proactive Personality Traits of Teachers With Organizational Commitment and Job Satisfaction

Abstract

The aim of this research is to determine the predictive role of proactive personality traits of teachers on organizational commitment and job satisfaction. The universe of the research consists of 3104 teachers in Kırıkkale. The sample is 357 teachers reached by convenient sampling method. The data of this study, in which the relational screening model was used,

¹Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-posta: neslinihtiyaroglu@kku.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3872-0922

²Doktora Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, e-posta: mugebahardalay@gmail.com ORCID: 0000-0001-8941-2367

³Doktora Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, e-posta: ysmnunsll@gmail.com ORCID: 0000-0002-6072-8680

⁴Doktora Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, e-posta: smutlufidan@gmail.com ORCID: 0000-0002-2082-8118

were collected with the "Proactive Personality Scale", "Organizational Commitment Scale" and "Job Satisfaction Scale". The relationships between variables were calculated by t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and multiple regression analysis. According to the results of the correlation analysis, it has been determined that there is a very weak relationship between proactive personality, organizational commitment and job satisfaction. According to the results of the multiple regression analysis, it has been seen that proactive personality traits are significant predictors of organizational commitment and job satisfaction. At the end of the study, recommendations were made for the development of proactive personality traits of teachers.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, proactive personality, teacher job satisfaction, teacher personality

Giriş

Gündelik yaşamda ya da iş yaşamında aynı faaliyetleri ve görevleri gerçekleştiren kişilerin, aynı etkilere farklı tepkiler verdiği oldukça gözlemlenebilir bir durumdur. Bu farklı tepkilerin ortaya çıkmasında belki de en önemli faktör, bireyin kişilik özellikleridir. Bu kişilik özellikleriyle bireyler kendilerine özgü duygu, düşünce ve davranış geliştirirler ve toplumda diğer bireylerden ayırt edici özelliklere bürünürler. Bu özelliklerin gözlemlenebilir tarafıyla bireyler içe dönük-dışa dönük, iyimser-kötümser, açık sözlü, dürüst, duygusal ya da kanaatkâr şeklinde tanımlanabilir. Özellikle öğretmenler, yaptıkları işin doğası gereği, kişilik özellikleriyle mesleki süreçlerini desteklemekte ya da bu süreçleri olumsuz etkilemektedir. Okul ortamında birçok farklı olayın aynı anda yaşandığı düşünüldüğünde, bu olaylara katkı sağlamak ya da olayların olumsuz etkisini azaltmak için öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri sergilemesi oldukça önemlidir.

Proaktif davranışın öncülü sayılan proaktif kişilik kavramı, fırsatları keşfetme konusunda ileri görüşlü olan, seçenekleri kendi fikirlerinin ışığında değerlendiren, sorumluluk almaktan kaçınmayan ve istediği değişim gerçekleşene kadar sabır gösteren kişilik olarak tanımlanmaktadır (Crant, 2000). Ayrıca, proaktif kişilikle ilgili kişinin karşılaşılabileceği sorun veya ihtiyaçlar henüz meydana gelmeden önlem alma becerisi (Lumpkin ve Dress, 1996) ve karşılaşılan engellerle başa çıkmada etkin rol alma (Frese, Fay, Hilburger, Leng ve Tag, 1997) şeklinde tanımlamalar da yapılmıştır.

Proaktif kişilerde, çevrelerinden çok etkilenmeme, çevrelerini şekillendirme, fırsatları çabuk görme, inisiyatif alma, yüksek öz güven, kendine uzun vadeli hedefler belirleme, açık sözlülük, sabırlılık, sosyallik ve hedefe odaklılık gibi özellikler görülürken; proaktif olmayan yani reaktif kişilerde, çevreden kolayca etkilenebilme, çevrelerine uyum sağlama, fırsatları görememe, sadece verilen görevleri yerine getirme, mevcut şartların dışına çıkmama, düşük öz

güven, düşüncelerini ifade etmede çekinme, günü kurtarmaya dönük planlar, rutini koruma ve asosyallik gibi özellikler görülmektedir (Yazıcı ve Esen, 2018). Proaktif kişilik beş faktör kişilik özellikleri ile de yakından ilişkilidir (Bateman ve Crant, 1993). Bireyin kişiliğinin temeli olan alışkanlıkları, ilgileri, ihtiyaçları ve becerileri içeren anahtar yapıların -özelliklerin- birbirleriyle ilişkili olanlarının bir araya getirilmesi ile oluşan beş faktör kişilik modelinin (Ryckman, 2008) dışı dönüklük, açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının proaktif kişilik ile pozitif yönde; nevrotiliklik boyutunun ise negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilik ayrıca, bireyin geleceğe yönelik planlarının gerçekleştirilmesinde doğru adımlar atmasını sağlayan yenilikçilik ve yaratıcılık kavramı ile (Arıbaş, 2021); çalışanların buldukları örgüte yönelik olumlu tutum geliştirmelerini ifade eden işe bağlılık ve performans ile (Hon, Kim ve Crant, 2009); kişinin bireysel değerleri ile örgütsel değerlerinin paralel olmasını ifade eden kişi-örgüt uyumu ile (Behram ve Dinç, 2014) ve kişisel başarıların kazanılmasında uygun koşulların oluşturulmasını sağlayan iş doyumunu kavramı ile (Li, Liang ve Crant, 2010) yakından ilişkilidir.

Proaktif kişilik özelliklerinin yüksek olması bireye katkılarının yanı sıra örgütsel açıdan da istenilen bir durumdur (Karşlı, 2018). Örgütsel etkinliğin sağlanması çalışanların proaktif kişilik özellikleri sergilemelerini gerektirmektedir. (Caniels, Semeijn ve Renders, 2018). Çalışanların inisiyatif ve sorumluluk alma, yenilikçi ve yaratıcı kararlar verme, düşüncelerini ifade etmede özgür olma (Kanten ve Yeşiltaş, 2013) gibi proaktif kişilik özelliklerinin hem ortaya çıkarılması hem de teşvik edilmesi için uygun koşulların oluşturulması, örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve iş performansını pozitif yönde etkilemektedir (Caniels, Semeijn ve Renders, 2018; Wang, Yu, Xi ve Zhang, 2019). Bir eğitim örgütü olan okullarda öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olmaları örgütsel etkililiği artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Çünkü proaktif kişilikteki öğretmenler girişimci, fırsatları değerlendiren, yeniliğe açık ve sürekli kendini geliştiren öğretmenler olmaktadır (Gür-Erdoğan ve Arsal, 2015). Eğitimde gerçekleştirilmesi öngörülen değişimlerin hayata geçirilmesi öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olmaları ile yakından ilişkilidir (Bozbayındır ve Alev, 2018).

Proaktif kişiliğin örgütsel etkilerine ilişkin yapılan çalışmaların genelinde proaktif kişilik ile örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgütsel inovasyon ve kariyer memnuniyeti gibi örgütsel iş çıktıları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Crant, 2000; Crant, Hu ve Jiang, 2016; Fuller ve Marler, 2009). Bunun yanı sıra sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilikleri ile

mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzuları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu (Demir ve Arabacı, 2021); öğretmen adaylarının proaktif kişilik özellikleriyle hem başarı motivasyonu hem de öznel mutlulukları açısından anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu (Ayçiçek, 2021); proaktif kişilik ile değişime açıklık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu (Bozbayındır ve Alev, 2018); okul kültürü ile proaktif kişilik özellikleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu (Alev, 2019) ve proaktif kişilik özelliklerinin akademik mükemmeliyetçilik ve öz kontrol düzeylerini yordadığı (Er ve Aydemir, 2022) sonuçlarına da ulaşılmıştır.

Yukarıda bahsedildiği gibi öğretmenler proaktif kişilik özellikleriyle birçok sürece katkı sağlamaktadır. Bu katkı, örgütsel boyutta hedeflerin gerçekleşmesini de sağlayıcı bir rol üstelenebilir. Tüm örgütlerde olduğu gibi okullarda da temel amaç, belirlenen hedeflere en üst düzeyde ulaşmaktır. Bu hedeflere ulaşırken belirli değişkenler bu süreci hızlandırmakta ya da yavaşlatmaktadır. Özellikle birçok araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık ve iş doyumunu, örgütlerde lokomotif görevi görmektedir ve bu değişkenler, öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleriyle yakın ilişki içinde olabilir.

Örgütsel devamlılık ve ilerleme için çalışanlarla örgüt arasında güçlü ilişkilerin oluşması örgütsel bağlılık ile mümkündür. Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütlerine karşı sadık olması ve örgütü içselleştirmesi (Buchanan, 1974), örgüte karşı belirli davranışlar aracılığıyla olumlu inançlar geliştirmesi (Salancik, 1977), örgüte karşı oluşturulan içsel bağın güçlendirilmesi (Mowday, Porter ve Steers, 1982), örgütün hedeflerine yönelik davranışlar sergilenmesini özümsemesi (Weiner, 1982), örgütün davranış normlarını benimsemesi (O'Reilly ve Chatman, 1986), örgütte kalmaya devam edebilmek için daha fazla gayret göstermesi (Celep, 1996), örgütten ayrılmak istememesi yönünde bir tutum geliştirmesi (Meyer ve Allen, 1991) şeklinde ifade edilmektedir. Meyer ve Allen (1991) tarafından örgütsel bağlılık (a) duygusal bağlılık, (b) devam bağlılığı ve (c) normatif bağlılık şeklinde sınıflandırılmaktadır. Buna göre, duygusal bağlılık, çalışanların kendilerini örgütün bir bileşeni olarak gördükleri ve samimi hislerle gönüllü olarak örgüte fayda sağlamaya çalıştıkları bağlılık türü; devam bağlılığı, çalışanın örgütte kalmaya istekli olmasa bile örgütten ayrılmanın sebep olacağı kayıplardan dolayı kendisini örgütte kalmaya mecbur hissettiği bağlılık türü; normatif bağlılık ise kişinin birtakım toplumsal, çevresel ve sosyal normların etkisiyle kendisini örgütte kalması gerektiğine ikna ettiği bağlılık türüdür.

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilme kapasiteleri ve hedefledikleri başarıya ulaşabilme ölçütleri, çalışanlarının kendilerini o örgüte içtenlikle ait hissedip, örgütün başarısı

için çaba sarf ederek gayret göstermeleri koşuluna bağlıdır (Bolat ve Bolat, 2008; İmamoğlu, 2011). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütün hedeflenen amaçlarına ulaşılmasında daha etkin bir rol üstlendiği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle özellikle insan etkeninin oldukça yoğun olduğu eğitim kurumlarında örgütsel bağlılığın önemsenmesi gerekmektedir.

Eğitim örgütlerinde okullarıyla özdeşleşmiş öğretmenlerin örgütlerine olan güçlü bağlılığı, örgütlerin hedeflediği amaçlara yönelik etkili bir eğitimin gerçekleştirilmesi ve okulun yararı için son derece önemlidir (Buluç, 2009; Balay, 2014). Bu bağlamda öğretmenlerin yüksek örgütsel bağlılığa sahip olması ile çalıştıkları okula, ders verdikleri öğrencilere ve yaptıkları mesleğe olan bağlılıklarının artmasıyla daha yenilikçi ve işbirlikçi öğrenme ortamlarının oluşturulması ve eğitim reformlarının gerçekleştirilmesi desteklenmiş olacaktır. Yapılan çalışmalar öğretmen bağlılığının okullarda verimlilik, etkililik, yenilikçilik, öğrenci başarısı gibi değişkenlerle pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu (Farber, 1984; Korkmaz, 2011) ortaya koymaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin ortaya koyulması, okullardaki gelişimi destekleyici ortamlar hazırlanması açısından önemli görülmektedir.

Örgütsel amaçları gerçekleştirmede diğer bir önemli değişken iş doyumudur. İş doyumunu bireyin mesleğinden ve mesleğiyle ilgili faktörlerden almakta olduğu mutluluk ve haz ile açıklanabilir (Filiz, 2014). Hoppock'a göre iş doyumunu, içsel bir durumdur (Hoopock, 1935; akt. Aziri, 2011). Yani, işe dönük olarak gerçekleşen olumlu tutumlar iş doyumunu işaret eder (Aziri, 2011). Başka bir deyişle iş doyumunu, bireyin mesleğine karşı geliştirmiş olduğu duygusal etkileşimin toplamıdır (Eğimli, 2009). Bireyin mesleğine yönelik tüm davranış, mantık ve duygu eğilimleri, bireyi mesleğine yönelik olumlu/olumsuz tutumlar geliştirmesini sağlamaktadır. Bu yüzden iş doyumunu çalışanın iş ortamındaki olumlu/olumsuz deneyimlerinin kendisinde bıraktığı etkidir. Çalışanın işi, bireysel ihtiyaçlarının yanı sıra bireyin değer yargılarını ve hislerini olumlu açıdan etkileyebiliyorsa iş doyumunu oluşuyor demektir (Filiz, 2014). İşe karşı negatif tutumlar ise iş doyumsuzluğunun göstergesidir (Aziri, 2011). İş doyumları yüksek bireylerin çoğunlukta olduğu örgütlerin performansı, müşteri doyumunu, örgütsel bağlılığı, yaşam doyumunu, örgütsel vatandaşlık sergileme durumları da yüksektir. Ayrıca iş doyumları yüksek bireylerin çoğunlukta olduğu örgütlerde tükenme davranışları, işten ayrılmalar, üretkenlik karşıtı eylemler ve işe devamsızlık gibi örgütü olumsuz şekilde etkileyen değişkenlerin oranı iş

doyumları düşük bireylerin çoğunlukta olduğu örgütlere göre daha düşüktür. Çünkü iş doyumunu çalışanların iş performanslarını arttırmakta, iş görenler arasında uyum ve ahenk sağlamakta, motivasyon ve moral seviyesini olumlu şekilde etkilemektedir (A.R. Şahin, 2020).

Öğretmenlerde iş doyumunu ise öğretmenlerin öğrencilerine, yöneticilerine, okuluna kısaca mesleklerine yönelik tutum ve davranışları, memnuniyet/memnuniyetsizlik dereceleri olarak tanımlanmaktadır (Vural, 2004).Yapılan araştırmalar öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel amaçları gerçekleştirme süreciyle olumlu bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır (Karataş ve Güleş, 2010; Gökçe, 2014). Bu durum, iş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin performanslarının ve örgütü sahiplenme düzeylerinin artmasıyla açıklanabilir (A.R. Şahin, 2020; Aksay, 2021; Bakan, 2021). Okulunu sahiplenen öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda davranış sergilemeleri kolaylaşır. Bu nedenle öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasındaki ilişkinin ortaya koyulması, öğretmenlerin proaktif özellikleri geliştirildiğinde örgütsel amaçlara yönelik davranış sergilemesini desteklemesi açısından önemli görülmektedir.

Görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ve iş doyumunu okullarda hedeflerin gerçekleşmesinde oldukça önemli bir role sahiptir. Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin bu değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak, öğretmenlere proaktif bakış açısı kazandırıldığında okulun hedeflerine daha etkili bir biçimde ulaşılmasını sağlamak açısından önemli görülmektedir. Bu nedenle bu araştırma öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleriyle örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin; proaktif kişilik özelliklerinin, mesleki bağlılıklarının ve iş doyumlarının düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları; cinsiyete, kıdeme, öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleriyle örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
4. Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkisinin incelendiği bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde değişkenler arasındaki bir ilişkinin olup olmadığı ve varsa derecesinin ne olduğu ölçülmektedir (Karasar, 2020).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni Kırıkkale ilinde bulunan resmi ilk ve ortaokullarda 2021-2022 eğitim-öğretim yılında görev yapan 3.104 öğretmendir. Çıngı (2009), 3.000-5.000 büyüklüğe sahip evrenlerden $\alpha=0.05$, ± 0.05 örnekleme hatası, $p=0.3$, $q=0.7$ değerleri çerçevesinde 357 örneklem sayısının yeterli olacağını ifade etmiştir. Araştırmanın örneklemini Kırıkkale ilindeki okullarda uygun örnekleme yöntemiyle ulaşılan 360 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	185	51
	Erkek	175	49
Eğitim Durumu	Lisans	268	74
	Yük. Lisans	90	25
	Doktora	2	1
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	52	15
	6-10 yıl	94	26
	11-15 yıl	63	18
	16-20 yıl	52	14
	21-25 yıl	43	12
	25 yıl ve üzeri	54	15

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve Arıcı, Abacı, Akın ve Kaya (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği”; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen (1975), Silah (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan ve Taşdan tarafından (2008) öğretmenler için uygulanabilir hale getirilen “İş Doyumu Ölçeği” ile toplanmıştır.

Proaktif Kişilik Ölçeği: Tek boyuttan ve 10 maddeden oluşan 7’li likert tipi bir ölçektir. Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından yapılan geçerlik analizinde uyum indeksi değerleri tek boyutlu modele iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Güvenirlik analizinde ise Cronbach α güvenirlik katsayısı .86 şeklindedir. Madde korelasyon katsayıları ise .50 ile .66 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ölçek için hesaplanan Cronbach α güvenirlik katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Yine bu çalışmada madde korelasyon katsayıları ise .61 ile .88 arasında değişmektedir. Ayrıca bu çalışmada yapılan faktör analizi sonucunda proaktif kişilik özellikleri ölçek maddelerinin faktör yükleri, .81 ile .93 arasında değişmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Duygusal Bağlılık (6 madde), Devam Bağlılığı (6 madde), Normatif Bağlılık (6 madde) olmak üzere üç boyuttan ve 18 maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılan geçerlik-güvenirlik analizlerinde ölçekteki maddelerin faktör yükleri .33 ile .80 arasında değişmektedir. Cronbach α güvenirlik katsayısı duygusal bağlılık için .80, devam bağlılığı için .73, normatif bağlılık için .80 ve ölçek toplamında ise .88 şeklindedir. Madde korelasyon katsayıları ise duygusal bağlılıkta .42 ile .73; devam bağlılığında .20 ile .63; normatif bağlılık için .32 ile .67 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ölçeğin boyutları için hesaplanan Cronbach α güvenirlik katsayısı duygusal bağlılık için .80, devam bağlılığı için .79, normatif bağlılık için .78 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplamı için Cronbach α güvenirlik katsayısı .88’dir. Madde korelasyon katsayıları ise duygusal bağlılıkta .30 ile .73; devam bağlılığında .28 ile .50; normatif bağlılık için .19 ile .65 arasında değişmektedir. Ayrıca bu çalışmada yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait maddelerin faktör yükleri, .81 ile .93 arasında; devam bağlılığına ait maddelerin faktör yükleri, .34 ile .60 arasında; normatif bağlılığa ait maddelerin faktör yükleri, .59 ile .87 arasında değişmektedir.

İş Doyumu Ölçeği: Tek boyuttan ve 14 maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir. Taşdan tarafından (2008) yapılan geçerlik analizinde uyum indeksi değerleri tek boyutlu

modele iyi düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. Güvenirlik analizinde ise Cronbach α güvenirlik katsayısı .95 şeklindedir. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri .69 ile .86 arasında, madde toplam korelasyonları ise .66 ile .84 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ölçek için hesaplanan Cronbach α güvenirlik katsayısı 93 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları ise .25 ile .73 arasında değişmektedir. Ayrıca bu çalışmada yapılan faktör analizi sonucunda iş doyumunu ölçek maddelerinin faktör yükleri, .46 ile .86 arasında değişmektedir.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleriyle örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada, proaktif kişilik özellikleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri aritmetik ortalama ile; proaktif kişilik özellikleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetle ilişkisi t-testiyle; eğitim durumu ve kıdemle ilişkisi ise tek yönlü varyans analiziyle (ANOVA) ortaya koyulmuştur. Ayrıca korelasyon analizi ile öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler; regresyon analiziyle ise proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yordama düzeyi saptanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ve +2 aralığında yer aldığından verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır (Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett 2011).

Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular bu bölümde verilmiştir. İlk bölümde öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu düzeylerinin eğitim durumu, cinsiyet ve mesleki kıdeme göre farklılaşarak farklılaşmadığına yönelik bulgulara; ikinci bölümde öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara; üçüncü bölümde ise öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yordamasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Proaktif Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve Değişkenlerin Demografik Değişkenlerle Arasındaki İlişkiler

Tablo 2’de öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumunun ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur.

Tablo 2*Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	n	\bar{X}	S
Proaktif Kişilik	360	5,30	1.45
İş Doyumu	360	3,37	0.76
Örgüt. Bağ. Top.	360	3,11	0.70
Duygusal Bağlılık	360	3,46	0.83
Devam Bağlılığı	360	3,10	0.83
Normatif Bağlılık	360	2,77	0.87

Tablo 2 incelendiğinde proaktif kişilik özelliklerinin yüksek düzeyde bir ortalamaya sahip olduğu ($\bar{X}=5.30$), iş doyumuna ortalamasınının ($\bar{X}=3.37$) örgütsel bağlılık ortalamasından ($\bar{X}=3.11$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık değişkeni en yüksek ortalamaya sahipken ($\bar{X}=3.46$), en düşük ortalamaya sahip örgütsel bağlılık değişkeninin normatif bağlılık ($\bar{X}=2.77$) olduğu görülmektedir. Tablo 3'te öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, iş doyumuna ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre ortalama ve standart sapma değerleri ile bu değişkenlerin cinsiyet faktörü ile ilişkisini açıklayan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3*Cinsiyete İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ve t-Testi Sonuçları*

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
Proaktif Kişilik Özellikleri	Kadın	185	5.45	1.25	2.12	.00*
	Erkek	175	5.13	1.62	2.11	
İş Doyumu	Kadın	185	3.42	0.73	1.30	.30
	Erkek	175	3.31	0.80	1.30	
Örgüt. Bağlılık Toplam	Kadın	185	3.10	0.70	-0.26	.77
	Erkek	175	3.12	0.71	-0.26	
Duygusal Bağlılık	Kadın	185	3.49	0.80	0.64	.36
	Erkek	175	3.43	0.86	0.64	
Devam Bağlılığı	Kadın	185	3.10	0.84	-0.10	.89
	Erkek	175	3.11	0.83	-0.10	
Normatif Bağlılık	Kadın	185	2.72	0.85	-1.15	.83
	Erkek	175	2.83	0.88	-1.15	

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyet faktörüne göre kadın öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri (\bar{X} =5.45), iş doyumunu (\bar{X} =3.42) ve duygusal bağlılık (\bar{X} =3.49) ortalamalarının erkek öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık (\bar{X} =3.12), devam bağlılığı (\bar{X} =3.11) ve normatif bağlılık (\bar{X} =2.83) ortalamalarının kadın öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin normatif bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık ($p>0.05$) göstermemektedir. Buna karşın, öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri düzeyinin cinsiyet bakımından anlamlı bir şekilde ($p<0.05$) farklılaştığı tespit edilmiştir. Tablo 4'te öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu ile ilişkisini gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 4

Değişkenlerin Eğitim Durumu Faktörü ile İlişkisini Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Lisans (268)		Y. Lisans (90)		Doktora (2)		F	p	Sig. Dif.
	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Pro. Kişilik Özl.	5.25	1.43	5.43	1.52	5.65	0.49	0.55	.57	-
İş Doyumu	3.34	0.76	3.45	0.78	2.70	0.84	1.37	.25	-
Duygusal Bağlılık	3.43	0.82	3.56	0.85	2.41	0.58	2.30	.10	-
Devam Bağlılığı	3.09	0.82	3.14	0.88	3.08	0.35	0.87	.91	-
Normatif Bağlılık	2.73	0.85	2.92	0.92	2.50	0.00	1.87	.15	-
Örgüt. Bağ. Toplam	3.08	0.70	3.21	0.72	2.66	0.31	1.40	.24	-

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılık ve duygusal bağlılık toplam puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmektedir. Tablo 5'te öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem ile ilişkisini gösteren ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 5*Değişkenlerin Mesleki Kıdem Faktörü ile İlişisini Gösteren ANOVA Sonuçları*

Boyutlar	1-5		6-10		11-15		16-20		21-25		25 ⁺		F	p	Sig. Dif.
	(52)	(94)	(63)	(52)	(43)	(54)	\bar{X}	S	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
Pro. Kişilik Özl.	5.39	1.07	5.34	1.49	5.38	1.47	5.57	1.23	5.03	1.65	4.93	1.66	1.44	.20	-
İş Doyumu	3.40	0.79	3.34	0.73	3.31	0.81	3.43	0.70	3.28	0.82	3.43	0.80	0.35	.88	-
Duygusal Bağ.	3.35	0.75	3.34	0.82	3.39	0.93	3.55	0.74	3.56	0.91	3.66	0.79	1.55	.17	-
Devam Bağ.	2.90	0.83	2.96	0.83	3.18	0.84	3.25	0.76	3.21	0.82	3.21	0.86	1.91	.09	-
Normatif Bağ.	2.83	0.89	2.50	0.81	2.78	0.90	2.87	0.80	2.84	0.71	3.00	0.99	2.80	.01*	2-6
Örgütsel Bağ.	3.03	0.70	2.93	0.69	3.12	0.74	3.22	0.63	3.21	0.69	3.29	0.72	2.45	.03*	2-6

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri, iş doyumu, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı ($p>0.05$) görülmektedir. Diğer yandan örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık boyutları mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık ($p<0.05$) göstermektedir. Tukey testi sonucunda örgütsel bağlılık ve normatif bağlılık boyutunda bu farkın 6-10 yıl ve 25 yıl ve üzeri arasında olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık boyutunda 25 yıl ve üzerinin ($\bar{X}=3.29$) ortalaması, 6-10 yılın ($\bar{X}=2.93$) ortalamasından daha yüksektir. Normatif bağlılık boyutunda da 25 yıl ve üzerinin ($\bar{X}=3.00$) ortalaması, 6-10 yılın ($\bar{X}=2.50$) ortalamasından daha yüksektir.

Proaktif Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemeye ilişkin yapılan korelasyon analiziyle ulaşılan bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.Pro.Kişilik Özl.	1					
2. İş Doyumu	.22**	1				
3.Örgütsel Bağ.	.16**	.46**	1			
4. Duygusal Bağ.	.16**	.43**	.80**	1		
5. Devam Bağ.	.20**	.32**	.83**	.48**	1	
6. Normatif Bağ.	.05	.39**	.86**	.53**	.62**	1

** $p < .01$

Tablo 6 incelendiğinde proaktif kişilik özellikleriyle diğer değişkenler arasında çok zayıf düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir. Proaktif kişilik ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=.052$; $p > .05$). Proaktif kişilik ile duygusal bağlılık arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ($r=.160$; $p < .05$), proaktif kişilik ile devam bağlılığı arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ($r=.201$; $p < .05$), proaktif kişilik ile örgütsel bağlılık arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ($r=.163$; $p < .01$), proaktif kişilik ile iş doyumunu arasında çok zayıf düzeyde anlamlı ($r=.232$; $p < .05$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarını ve İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarını, örgütsel bağlılık toplam ve iş doyumunu yordamasına yönelik bulgulara yer verilmiştir. Tablo 7'de öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığı yordayıcı rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 7

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Duygusal Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	2.98	.16		18.00	.00
Proaktif Kişilik Özellikleri	.09	.03	.16	3.05	.00

$$R=.16 \quad R^2=.02$$

$$F=9.35 \quad p<.00$$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal bağlılığı ve proaktif kişilik özellikleri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.16$; $R^2=.02$; $p<.00$). Bahsedilen değişken duygusal bağlılık toplam varyansının %2'sini izah etmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t*-testi sonuçlarına bakıldığında proaktif kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 8'de öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin normatif bağlılığı yordayıcı rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 8

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Normatif Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SE	B	t	p
Sabit	2.61	.17		15.02	.00
Proaktif Kişilik Özellikleri	.03	.03	.05	1.00	.32

$$R=.05 \quad R^2=.01$$

$$F=.99 \quad p>.05$$

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin normatif bağlılıkları ve proaktif kişilik özellikleri arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.05$; $R^2=.01$; $p>.05$). Bahsedilen değişken normatif bağlılık toplam varyansının %1'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t*-testi sonuçlarına bakıldığında proaktif kişilik özelliklerinin normatif bağlılığı yordayıcı rolünün olmadığı ($p>.05$) görülmüştür. Tablo 9'da öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin devam bağlılığını yordayıcı rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 9

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Devam Bağlılığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	2.50	.16		15.26	.00
Pro. Kişilik Özl.	.12	.03	.20	3.88	.00

$$R=.20 \quad R^2=.04$$

$$F=15.02 \quad p<.00$$

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin devam bağlılığı ve proaktif kişilik özellikleri arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.20$; $R^2=.04$; $p<.00$). Bahsedilen değişken devam bağlılığı toplam varyansının %4'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t*-testi sonuçlarına bakıldığında proaktif kişilik özelliklerinin devam bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Tablo 10'da öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık toplam puanı yordayıcı rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 10

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	2.70	.14		19.30	.00
Proaktif Kişilik Özellikleri	.08	.02	.16	3.13	.00

$$R=.16 \quad R^2=.02$$

$$F=9.82 \quad p<.00$$

Tablo 10 incelendiğinde örgütsel bağlılık toplam puanı ile öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri arasında anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.16$; $R^2=.02$; $p<.00$). Bahsedilen değişken örgütsel bağlılık toplam varyansının %2'sini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t*-testi sonuçlarına bakıldığında proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 11'de öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin iş doyumunu yordayıcı rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 11

Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SE	β	t	p
Sabit	2.73	.15		18.26	.00
Proaktif Kişilik Özellikleri	.12	.03	.22	4.40	.00

$R=.22$ $R^2=.05$

$F=19.38$ $p<.00$

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu ve proaktif kişilik özellikleri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=.22$; $R^2=.05$; $p<.00$). Bahsedilen değişken iş doyumunu toplam varyansının %5'ini açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin *t*-testi sonuçlarına bakıldığında proaktif kişilik özelliklerinin iş doyumunun yordadığı sonucu elde edilmiştir.

Tartışma

Öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları ve toplam puanda ve iş doyumunda cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı; diğer taraftan proaktif kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılaşmada kadın öğretmenlerin ortalaması, erkek öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. Yani kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre proaktif kişilik özelliklerini daha yoğun sergilemektedir. Proaktif kişilik özellikleri; girişimci, fırsatları değerlendiren, dirençli, yeniliğe açık ve sürekli kendini geliştiren (Gür-Erdoğan ve Arsal, 2015), fırsatları keşfetme konusunda ileri görüşlü olan, seçenekleri kendi fikirlerinin ışığında değerlendiren, sorumluluk almaktan kaçınmayan ve istediği değişim gerçekleşene kadar sabır gösteren kişilik olarak tanımlanmaktadır (Crant, 2000). Yapılan araştırmalar (Çelebi ve Uğurlu, 2014) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha dışadönük, iyimser, gelişime açık, öz disiplinli, atılgan, girişken, enerjik, sosyal, planlı ve kontrollü olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre sorunlar karşısında gerekli tedbir ve önlemleri önceden almalarıyla (Çelebi ve Uğurlu, 2014; Bayramlık ve Uluğ, 2019; G. Şahin, 2020), iradelerini daha fazla kullanmaları ve daha fazla sorumluluk üstlenmeleriyle (Demirci, 2003; Yazıcı, 2021;), mesleki duyarlılıkların yüksek olmasıyla (Çelik ve Yılmaz, 2015; Altinkurtve Ekinci, 2016; Yazıcı, 2021) açıklanabilir. Ayrıca kadınların çocuk tutkusu (Külahoğlu, 2000); iş yönelimleri ve yaşam biçimlerinin öğretmenlik

mesleğine çok uygun oluşu (Tezcan, 2001); mesleki duyarlılıklarının fazla olması (Yazıcı, 2021); görünenin arkasındakini öğrenme merakı, durumları daha detaylı analiz etme özelliği bu farkın ortaya çıkmasında etkili olması (Ünsal ve İhtiyaroğlu, 2022) erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla meslektaşlarıyla daha az sosyalleşmesi, mesleğe yönelik dayanışma ve işbirliği faaliyetlerine daha az iştirak etmeleri, mesleğe kendileri daha az adanmaları (Atmaca, 2020) kadın öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olmalarının diğer nedenleri arasında gösterilebilir.

Bu araştırmada ayrıca öğretmenlerin normatif bağlılıklarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklılaşma, 6-10 yıl ile 25 ve üstü arasındadır. 25 ve üstü olan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Normatif bağlılık, kişinin birtakım toplumsal, çevresel ve sosyal normların etkisiyle kendisini örgütte kalması gerektiğine ikna ettiği bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1991). Bu çalışmada öğretmenlerin normatif bağlılıklarının yüksek çıkmasının sebebi; kişinin birtakım toplumsal, çevresel ve sosyal normların etkisiyle kendisini örgütte kalması gerektiğine ikna etmesi ve vicdani olarak örgütten kopamaması olabilir (Latifoğlu, 2015; Kaplan, 2020; Şama, 2021). Özellikle 25 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin toplumsal açıdan zorunluluk hissetmeleri, ahlaki değerleri bakımından çalıştıkları kuruma bağlılık duymaları, örgüt içindeki sosyal ortama alışmaları, çalıştıkları kuruma karşı sorumluluk hissetmeleri, vicdani ve kişisel birtakım özelliklerinden dolayı örgütten kopamamaları gibi sebepler normatif bağlılığı artırabilir. Yapılan diğer çalışmalar (Latifoğlu, 2015; Kaplan, 2020; Şama, 2021) mesleki kıdem arttıkça normatif bağlılığın yükseldiği sonucunu doğrulamaktadır. Bu durum öğretmenlerin kıdem yılları arttıkça özdeşleşme ve ait olma hissini artması, okul idaresinin kıdemli öğretmenlerin görüşlerine daha çok başvurması, kuruma yaptıkları emek ve yatırımları kaybetmeme duygusu, meslekleriyle bütünleşmeleri, örgütü kıdemce küçük öğretmenlerden daha iyi tanımaları, kuruma kendilerini adanma davranışını daha çok sergilemelerine bağlanabilir. Ayrıca yapılan diğer araştırmalar (Doğan,2008; Aksu ve Balcı, 2009; Budak, 2009; Demirtaş, 2010; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğan, 2010; Bulut, 2011; Kaygısız, 2012; Çorbacı ve Bostancı, 2013; Selvitopu ve Şahin, 2013; Yiğitel, 2014; Teyfur, 2015; Kaplan,2020; Kaplan ve Cemaloğlu, 2020; Demir, 2021; Kahrıman, 2022) bu çalışma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Bu araştırmanın diğer bir sonucu öğretmenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarının kıdem değişkenine göre farklılaştığı yönündedir. Farklılaşma, 6-10 yıl ile 25 ve üstü arasındadır. 25 ve üstü olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte sadakati (Buchanan, 1974), örgüte karşı olumlu inançlar geliştirmesi (Salancik, 1977), örgüte olan içsel bağın güçlendirilmesi (Mowday, Porter ve Steers, 1982), örgütün davranış

normlarının benimsenmesi (O'Reilly ve Chatman 1986), örgütte kalmaya gayret gösterilmesi (Celep, 1996), örgütten ayrılmak istenmemesi (Meyer ve Allen, 1991) şeklinde açıklanabilir. Kıdem değişkenine göre, özellikle 25 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek çıkmasının sebebi; zamanla çalışılan kuruma daha çok bağlanma, örgütün değerlerini içselleştirme, kendini örgütün bir parçası olarak hissetme, örgütün sağladığı sosyal imkanları terk etmek istememe, artan kıdem ve yaş ile birlikte alternatif iş olanaklarının azalması, kuruma harcanan emekler, tecrübenin artması, kendini o kurumda devam etme mecburiyetinde hissetme gibi sebepler olabilir. Ayrıca yapılan diğer çalışma sonuçları (Cengiz, 2001; Sezer, 2005; Topaloğlu, 2008; Koç ve Yavuz, 2008; Budak, 2009; Danış,2009; Demirtaş; 2010; Nartgün ve Menep, 2010; Çoban ve Demirtaş, 2011;Selvitopu,2011; Yörük ve Sağban,2012; Bozkurt ve Yurt, 2013; Çorbacı ve Bostancı,2013; Gören ve Sarpkaya,2014; Yiğitel, 2014; Göl,2015; Teyfur, 2015; Yeşilyurt,2015; Korkmaz, 2017; İhtiyaroğlu, 2018; Tulunay-Ateş ve Buluç, 2018; Cici, 2021; Kamar, 2021; Kanderun ve Cengil, 2022) mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuyla örtüşmektedir. Bu durum öğretmenlerin mesleğin ileriki yıllarında işlerine daha çok uyum sağlamaları, mesleklerindeki olumsuz koşulları daha çok tolere edebilmeleri, zamanla sorumluluk duygusunun artması, zamanla gelişime açık, öz-disiplinli, planlı ve daha uyumlu özellikler göstermelerinden kaynaklanabilir. Ayrıca Kanderun ve Cengil'in (2022) de vurguladığı üzere çalışanların örgütte geçirilen süreyle doğru orantılı olarak kurum kültürünü ve değerlerini daha çok benimsemeleri örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

Bu araştırmada, proaktif kişilik özelliklerinin öğretmenlerin duygusal bağlılığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre duygularını yönetebilen, duygularının farkında olan, engellere rağmen mücadele eden, pasiften çok aktif olan, inisiyatif alan, fırsatları tespit eden, çevrelerindeki değişimi gerçekleştirene kadar çalışan, kararlı davranışsal eğilimlere sahip öğretmenlerin kendi tercih ve istekleriyle örgütte kaldığı, hissi olarak örgütle özdeşleştiği ve örgüte bağlandığı söylenebilir. Bu nedenle proaktif kişilik özelliklerine sahip öğretmenler kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri, samimi hislerle gönüllü olarak örgüte fayda sağlamaya çalıştıkları, okuluna daha fazla enerji ve zaman harcadıkları, öğrencilerin başarısı için daha fazla gayret ettikleri, okullarının başarı seviyesinden kendilerini sorumlu hissettikleri ve okullarına duygusal olarak dahil oldukları, olumlu çalışma tutumları ve yüksek düzeyde performans sergiledikleri söylenebilir. Mamak'ın (2018) yaptığı araştırmada, proaktif kişilerin örgütlerine duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın bulguları, bu çalışmanın bulgularını doğrular niteliktedir.

Proaktif kişilik özellikleri öğretmenlerin devam bağlılığının da anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu sonuca göre öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri taşıması devam bağlılıklarını da artıracaktır. Proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerin empati yeteneklerinin gelişmiş olması, içinde buldukları örgütün gelişimi için ellerinden geleni yapmaya istekli olmaları, sadece kendilerini değil başkalarını da düşünmeleri gibi birtakım özellikler örgütte kalmaya istekli olmasalar bile örgütte kalmaya kendilerini mecbur hissederek devam bağlılıklarının yüksek olmasını sağlayabilir. Yapılan diğer araştırmaların (Alanoğlu ve Karabatak, 2018; Arıbaş, 2021) bulguları, proaktif kişilik özellikleriyle devam bağlılığı arasındaki pozitif yöndeki ilişkiyi desteklemekte ve bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın sonuçlarından biri de proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık toplam puan üzerinde yordayıcı bir role sahip olduğu yönündedir. Buna göre öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri taşıması örgütsel bağlılıklarını da artıracaktır. Proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerin özverili, çalışkan, sorumluluk almaktan çekinmeyen, girişimci, fırsatları değerlendiren, sürekli kendini geliştiren ve uyumlu kişiler olmaları örgütün amaçlarını daha kolay içselleştirmelerine ve benimsemelerine olanak sağladığı için öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini destekleyecektir. Sorumluluk alan, örgütsel faaliyetler aktif olarak yer alan, risk analizi yapan, başarısızlıklarından ders çıkaran, benlik saygısı ve öz-güveni yüksek, yerinde ve zamanında risk alabilen, problem oluşmadan uygun hamleyi yapan bu öğretmenlerin, örgütlerine karşı sadakat besleme, hedeflere yönelik davranış sergileme, örgütün davranış normlarını benimseme ve örgütte kalmaya istekli olma düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Yani öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olması; çalışanların örgüte sadakatini (Buchanan, 1974) ve örgütten ayrılmak istememesini (Meyer ve Allen, 1991) ifade eden örgütsel bağlılık düzeylerini desteklemektedir. Kaplan ve Cemaloğlu (2020) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kaplan ve Cemaloğlu'nun (2020) yaptığı çalışmanın sonuçları bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Bu nedenle proaktif kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağı söylenebilir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç da proaktif kişilik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamasıdır. Buna göre olumsuzlukları fırsata dönüştüren, çevresine yön veren, performans ve enerjilerini yaşamın geneline yayabilen, iş süreçlerini yönlendirebilen, problemleri içselleştirerek iç dünyasına kabul ettiren, doğrularından mükemmeli, yanlışlarından doğruyu öğrenebilen, enerjilerini üst seviyede kullanabilen, hata ve problemlerini yeni bir öğrenme yaşantısı ve deneyimine dönüştürebilen öğretmenlerin iş doyumunun daha

yüksek olması beklenmektedir. Buna göre öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerine sahip olması; öğrencilerine, yöneticilerine, okuluna kısaca mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarını, memnuniyet/memnuniyetsizlik derecelerini (Vural, 2004) açıklamaktadır. Bu nedenle proaktif kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin iş performanslarının, iş görenler arasında uyum ve ahengin, motivasyon, moral seviyelerinin olumlu şekilde etkilendiği ve tükenme davranışları, işten ayrılmalar, üretkenlik karşıtı eylemler ve işe devamsızlık gibi örgütü olumsuz şekilde etkileyen değişkenlerin oranının düşük olduğu söylenebilir. Okulunu sahiplenen öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda davranış sergilemeleri kolaylaşır. Göl (2015) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş doyumlarını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Göl (2015) yaptığı çalışmanın sonuçları bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu nedenle proaktif kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olması olasıdır.

Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna ile ilişkisinin incelendiği bu çalışmada, proaktif kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı; öğretmenlerin normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıklarının kıdeme göre farklılaştığı; proaktif kişilik özelliklerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, devam bağlılık ve duygusal bağlılık toplam puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu; ayrıca proaktif kişilik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Proaktif kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaşmasından dolayı;

- Meslektaşlarıyla daha fazla sosyalleşmelerinin, mesleğe yönelik dayanışma ve iş birliği faaliyetlerine daha fazla iştirak etmelerinin sağlanması

Örgütsel bağlılık toplam puanının ve normatif bağlılığın kıdeme göre farklılaşmasından dolayı;

- Okullarda kurum kültürünün oluşturulması ve bu kültürün mesleğe başlanılmasından itibaren aktarılması,
- Okul idaresinin, görüş alınması gereken durumlarda kıdem fark etmeksizin tüm öğretmenlerin görüşlerine başvurması,
- Özellikle mesleğinin başlarındaki öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaşılabilecekleri öğrenci-veli çatışmaları ve her türlü mobbing ve şiddet içeren davranışların ve diğer zorlukların mümkün olduğunca azaltılması

- Örgütsel bağlılığın artırılması ile ilgili bağlılığı olumlu ve olumsuz yönde etkileyen durumların tespit edilmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması
- Öğretmenlerin çalışma koşullarının çeşitli düzenlemelerle iyileştirilmesi, mesleğin sevdirmesine yönelik tutumların geliştirilmesi,
- Bir takım eğitsel çalışmalar, kongreler, konferanslar, seminerler ve söyleşiler vasıtasıyla bağlılığı artırıcı çalışmaların yapılması önerilebilir.

Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığın, devam bağlılığının, örgütsel bağlılık toplam puanının ve iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olmasından dolayı;

- Eğitim yöneticilerinin daha proaktif davranması beklenen lisansüstü eğitim almış donanımlı öğretmenlerden seçilmesi,
- Eğitim yöneticilerince proaktif kişilik özelliklerinin ortaya çıkacağı bir örgüt kültürünün oluşturulması,
- Öğretmenlere gerekli koşul ve kaynaklar (materyal, zaman) sağlanarak proaktif davranışları sergilemeleri sağlanması,
- Öğretmenlerin proaktif davranış sergilemelerinin sağladığı örgütsel avantajlar konusunda farkındalık oluşturacak hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmesi,
- Eğitim örgütlerinde görev yapan proaktif davranış düzeyleri yüksek öğretmenlerin mesleki deneyimlerini paylaşabilecekleri toplantılar düzenlenmesi önerilebilir.

Yapılacak ardıl çalışmalarda;

- Proaktif kişilik özelliklerinin derinlemesine incelendiği nitel yöntemin kullanılması ve böylece öğretmenlerin hangi tür proaktif davranışları daha sık sergilediğini tespit edilmesi,
- Çalışmanın örnekleme özel okulların da katılarak resmi ve özel okullardaki öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin karşılaştırılması olarak ortaya koyulması önerilebilir.

Kaynakça

Akın, A., Abacı, R., Kaya, M. ve Arıcı, N. (2011). Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *In ICES11 International Conference on Educational Sciences, June, 22-25.*

- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumunu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aksu, A. ve Balcı, Y. (2009). Genel liselerde örgütsel adanmışlık ve dönüşümsel liderlik. *Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 4(4), 1468-1480.
- Alanoğlu, M. ve Karabatak, S. (2018). Aday Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi, Malatya*.
- Alev, S. (2019). Okul kültürü ile politik beceri arasındaki ilişkinin incelenmesi: proaktif kişiliğin aracılık rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 455-472.
- Altinkurt, Y. ve Ekinci, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professional and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253.
- Arıbaş, A.N. (2021). Sosyal Bilimlerde Güncel Konulara Teorik Politik ve Ampirik Yaklaşımlar. E. Kabakçı-Günay (Ed). *Proaktif Kişilik* (s.121-140). Efe Akademi Yayınevi.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin kişilik tipleri ile mesleğe yabancılaşma arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Ayçiçek, A. (2021). *Öğretmen adaylarının proaktif kişilik özellikleri, başarı motivasyonları ve öznel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakan, Z. (2021). *Meslek liselerindeki öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: bağcılar ilçesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Pegem Akademi.
- Bateman, T.S. ve Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.

- Bayramlık, H. A., ve Uluğ, F. (2019). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile damgalama davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 4- 17.
- Behram, K.N. ve Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bozbayındır, F. ve Alev, S. (2018). Öğretmenlerin öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 293-311.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönelim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 15(1), 5-34.
- Bulut, M. Ş. (2011). *İlköğretim okullarındaki performans yönetimi uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Caniels, M.C., Semeijn, J.H. , & Renders, I.H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48-66.
- Celep, C. (1996). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Anı Yayıncılık.
- Cengiz, A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
-
-

- Cici, B. (2021). *Okul müdürlerinin dönüştürücü liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Crant, J.M., Hu, J. ve Jiang, K. (2016). Proactive personlity. *Proactivity at work: Making things happen in organizations*, 193-225.
- Çelebi, N.,ve Uğurlu, B. (2014). Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(8), 537-569.
- Çelik, M. ve Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational Professional ismand burnout. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (30), 93-122.
- Çingı, H. (2009). *Örnekleme kuramı*. Bizim Büro.
- Çoban, D.,ve 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.,ve Bostancı, A. B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ÖYGE Özel Sayısı), 238-254.
- Dağlı, A.,Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve Anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, A. H. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki: Elazığ ili örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Demir, A. H.,ve Arabacı İ. (2021). Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 1-21.
-

- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- 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 İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Eğimli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Er, E. ve Aydemir, A. (2022). Eğitim fakültesi öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile öz kontrol ve akademik mükemmeliyetçilikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 409-425.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K. ve Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Fuller, J. B. ve Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.
- Gökçe, A.T. (2014). Okullarda bilgi uçurma: iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 261-282.
- Göl, L. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gören, T., ve Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın İli Örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 69-87.

- Gür-Erdoğan, D. ve Arsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 147-171.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hon, A., Kim, Y, T. Ve Crant, M, J. (2009). Proactive personality, employee creativity and newcomer outcomes: a longitudinal study. *J Bus Psychol*, 24, 93-103.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 192-206.
- 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.
- Kahrıman, G.Ç. (2022). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kamar, M. (2021). *Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Kanderun, M. B.,ve Cengil, M. (2022). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Din Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 155-168.
- Kanten,ve Yeşiltaş. (2013). Pozitif örgütsel davranışlar üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), 83-106.
- Kaplan, V. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, V. ve Cemaloğlu, N. (2020). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 376-396.
-

- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karslı, H.O. (2018). *Kişilik özellikleri ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkinin proaktif kişilik boyutu açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kaygısız, A. G. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 117-139.
- Korkmaz, Y.(2017). *Liderlik türlerinin örgütsel bağlılığa etkisi: kamu çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurşunoğlu, A.,Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(11), 101-115.
- Külahoğlu, Ş. (2000). İyi öğretmenlik yetenek mi, beceri mi? *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2, 52-58.
- Latifoğlu, N. (2015). *Motivasyonel dil kullanımının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Çaykur'da bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Li, N.,Liang, J. ve Crant, M.J. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404.
- Lumpkin, G.T. ve Dress, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Mamak, Y. B. (2018). *Proaktif kişiliğin iş becerikliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
-
-

- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W., & Barrett, K.C. (2011). *IBM SPSS for introductory Statistics* (Fourth edition). Taylor ve Francis Group.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnovers*. Academic Pres.
- Nartgün, Ş, S., ve 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.
- O'Reilly, C. Ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 603-609.
- Ryckman, R.M. (2008). *Theories of personality*. Cengage Learning/Wadsworth.
- Salancik, G.R. (1977). Commitment is too easy! *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Selvitopu, A. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Selvitopu, A., ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Sezer, F. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Silah, M. (2002). Sanayi işletmelerinde önemli ve çağdaş bir gereksinim: süreç danışmanlığı uygulamaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 143-168.
-

- Şahin, A.R. (2020). *Eğitim kurumlarında örgüt kültürü ve iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Şahin, G. (2020). *Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile atılganlıkları arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayelerinin aracı rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şama, H.Y. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandığı motivasyonel dil ile okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Taşdan, M. (2008). *Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyumu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 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.
- Tezcan, M. (2001). *Eğitim sosyolojisi*. Anı Yayıncılık.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi, *Kamu İş Dergisi*, 9(4). <http://www.kamuis.org.tr/pdf/949.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Tulunay-Ateş, Ö. ve Buluç, B.(2018).İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 1-30.
- Ünsal, Y. ve İhtiyaroğlu, N. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Etkili İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 98-109.
- Vural, B. (2004). *Yetkin,ideal,vizyoner öğretmen*. Hayat Yayınları
- Wang, Z.,Yu, K., Xi, R. veZhang, X. (2019). Servant leadership and career success: the effects of career skills and proactive personality. *Career Development International*, 24(7), 717-730.
- Yazıcı, A. Ş. (2021). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki profesyonelliği arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(4), 2107-2122.
-
-

- Yazıcı, U. ve Esen, Ş. (2018). Kişi iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın üniversitesi örneği. *Economic Business and Organization Research*.
- Yeşilyurt, R. (2015). *Okul müdürlerinin etkileşimci liderlik stilleri ile öğretmenlerin okula bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yiğitel, S. (2014). *Öğretmen ve akademisyenlerin algıladıkları liderlik tarzları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yörük, S.,ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *Literature and History of Turkish or Turkic*. 7(3), 2795-2813.