



UGSEAD

Uluslararası Güzel Sanatlar Eğitimi Araştırmaları Dergisi  
*International Journal of Research in Fine Arts Education*

<http://ugsead.penpublishing.net>

PENACADEMIC



**Görsel Sanatlar (Resim İş) Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<sup>1</sup>**

**Investigation of the Relationship Between Organizational Commitment and Personal Features of Visual Arts (Art Work) Teachers<sup>2</sup>**

Şeyda TANOĞLU

*Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi*

Orhan TAŞKESEN

*Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi*

Geliş Tarihi: 19 Aralık 2022

Kabul Tarihi: 26 Aralık 2022

Çevrimiçi Yayın Tarihi: 28 Aralık 2022

**Anahtar kelimeler:**

Örgütsel Bağlılık, Kişilik Özellikleri,  
Görsel Sanatlar Öğretmeni

**ÖZET**

Bu araştırma, görsel sanatlar (resim iş) öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen, 66'sı kadın (%78,6), 18'i erkek (%21,4) toplam 84 görsel sanatlar öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada karma model türlerinden sıralı açıklayıcı desen kullanılmıştır. Nicel verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği, nitel verilerin toplanmasında görüşme formu kullanılmıştır. Nicel verilerin analizinde SPSS 26 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yaş değişkeni açısından baktığımızda, 25-34 yaş aralığı ile 55 ve üstü yaş aralığında, 55 ve üstü yaş lehine alt boyutlardan duygusal bağlılıkta anlamlı fark bulunurken, 35-44 yaş aralığı ile 55 ve üstü yaş aralığında 55 ve üstü yaş lehine alt boyutlardan devam bağlılığında anlamlı fark tespit edilmiştir. Medeni hal değişkenine göre evli olanlar lehine anlamlı bir fark tespit edilmiştir. İş tecrübesi değişkenine göre incelediğimizde örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında bir farka rastlanmamıştır. Eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından baktığımızda öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda ise genel anlamda öğretmenlerin mesleklerinden memnun oldukları, sevdikleri sonucuna varılmıştır.

© UGSEAD All rights reserved

Received: 19 December 2022

Accepted: 26 December 2022

Online Release: 28 December 2022

**Keywords:**

Organizational Commitment, Personality Characteristics, Art Teacher

**EXTENDED ABSTRACT**

This research was conducted to examine the relationship between the organizational commitment of visual arts (painting) teachers and their personality traits. The study group of the research consists of a total of 84 visual arts teachers, 66 female (78.6%) and 18 male (21.4%), working in the 2021-2022 academic year, selected by simple random sampling method. Sequential explanatory design, one of the mixed model types, was used in the research. Personal Information Form, Organizational Commitment Scale, Five-Factor Personality Scale were used to collect quantitative data, and interview form was used to collect qualitative data. SPSS 26 statistical program and two field experts were used to analyze the data. According to the research findings, it has been determined that there is a negative and low-level significant relationship between teachers' personality traits and their

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir bölümü 22-25 Haziran 2022 tarihinde düzenlenen 9.Uluslararası Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi (EJER)'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> This study was presented as an oral presentation at the 9th International Eurasian Educational Research Congress (EJER), a part of which was held on 22-25 June 2022.

organizational commitment. However, when we look at the age variable, there is a significant difference in emotional commitment from the sub-dimensions in favor of 55 and above between the ages of 25-34 and 55 and above, while there is a significant difference in the sub-dimensions in favor of 55 and above in the 35-44 age range and 55 and above age range. A significant difference was found in continuance commitment. According to the marital status variable, a significant difference was found in favor of the married ones. When we examined according to the work experience variable, no difference was found in organizational commitment and its sub-dimensions. There was no significant difference in organizational commitment and sub-dimensions according to the educational status variable. When we look at the gender variable, there was no significant difference between teachers' personality traits and organizational commitment levels. As a result of the interviews, it was concluded that the teachers were generally satisfied with their profession and liked it. The research results were discussed in relation to the literature.

© UGSEAD All rights reserved

## Giriş

İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için, farklı özelliklere veya farklı düşünme, kavrama ve fiziksel becerilere sahip diğer insanlarla bütünleşerek farklı örgütler oluşturmuşlardır. Örgütler belirli amaçların gerçekleştirilmesi için bir araya gelmiş toplumsal yapılardır. Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir. Örgütsel bağlılığın birçok değişkenden etkilendiği ve birçok değişkeni etkilediği görülmektedir. Son yıllarda artan rekabet koşulları ile belirlenmiş amaçların gerçekleştirilmesi ve örgütsel faaliyetlerin devam edebilmesi, örgütün hedef ve amaçlarını benimseyen iş görenlerin varlığına bağlıdır (Yıldız, 2013, s.853-879).

Örgütlerin var olma sürecindeki en önemli ve etkili faktör insandır. İnsanın örgüt içerisinde sergilediği davranışlar örgütün devamlılığını ya da yok oluşunu belirleyecek önemli bir etkidir. Bu nedenle örgütler, çalışanlarının bağlılığına ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan iletişimini şekillendiren, örgütteki üyeliğine devam etme kararı üzerinde etkileri olan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1990, s.11).

Örgütler ayakta kalabilmek, yaşamlarını sürdürebilmek, çevreye uyum sağlayabilmek için, sürekli bir değişim içinde verimliliklerini sağlamak zorundadır. Söz konusu değişimler örgütlerdeki çalışanların performansına dayalı bir anlayışı da ön plana çıkarmaktadır (Bingöl, 1998, s.226). Cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim seviyesi, örgütte çalışma süresi (kıdem) gibi kişilik özellikleri çalışanların örgüte olan bağlılığını etkilemektedir (Çırpan, 1999, s.59-65).

Bir örgütte performansın artırılabilmesi en önemli kaynak, örgütün çalışanlarının biyolojik ve psikolojik durumlarının bütünlük arz etmesidir. Çünkü “kişilik, zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümünün dinamik örgütlenmesidir. Bireyin kişiliği biyolojik ve psikolojik etkenlerin birleşmesiyle oluşur ve bireyin kendine özgü, diğerlerinden farklı bütünsel yapısını belirler” (Gürün, 1991, s.86) Bu tanıma göre vurgulanan, kişiliğin, insanların diğer kişiler yanında gösterdikleri davranış özellikleri olduğudur (Sevi, 2009).

İnsanın, bir kurumun sahip olduğu en önemli değer olarak görüldüğü günümüz dünyasında bireyin bir takım kişilik özelliklerini, bağlılığını ve başarısını ölçmekte o derece önem kazanmaktadır. (Bingöl, 1998, s. 226-227). Bireylerin kişilik özellikleri örgüte bağlılıkta etkili olmaktadır. Örgütsel bağlılığın örgütler açısından önemli bir konu haline gelmesine ilişkin Balay (2000, s. 57) beş sebepten söz etmiştir: Bu sebeplerden birincisi işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri; ikincisi iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar; üçüncüsü özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanların işi ve rolüne ilişkin özellikler; dördüncüsü çalışanların kişisel özellikleri; sonuncusu ise bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerinin bilinmesiyle, örgütsel bağlılığın yakından ilişkisidir. Olumlu kişiliği olanlar, olumsuz kişiliklilere göre etrafında olup biteni kontrol etmeye ve iletişim tesis ederek destek almaya eğilimlidir. Bu yüzden pozitif kişiliklilerde duygusal ve normatif bağlılık öne çıkarken, negatif kişiliği olanlarda süreklilik bağlılığı daha fazla önem kazanmaktadır (Sığrı ve Basım, 2006).

Çalışanların kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılığı, verimlilik düzeyini etkilemesi sebebiyle özellikle eğitim alanında oldukça ilgi görmektedir. Dolayısıyla eğitimdeki tüm unsurların, özellikle de öğretmenlerin,

verimliliğinin artırılıp geliştirilerek daha iyi bir seviyeye yükseltilmesi ve okul ikliminin iyileştirilmesi gerekmektedir (Karataş ve Güleş, 2010, s. 74-89).

Bu araştırma Resim İş öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı ne ölçüde etkilediğini belirlemek açısından, mevcut durumu ortaya koyması ve elde edilen sonuçların genellenmesi anlamında önem taşımaktadır. Bu açıdan çalışma, yürütülen akademik uygulamalara bir destek amacı taşımaktadır. Eğitim sisteminin temel unsuru olan öğretmenlerin, mesleklerini icra ederken kişilik özelliklerinin, örgütsel bağlılıklarını etkileyeceği, bunun sonucunda da okullarında bireysel ve örgütsel düzeyde başarı düzeyinin değişeceğinden hareketle, araştırmada elde edilen sonuçların bağlılığı artırma bakımından yararlı olacağı tahmin edilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, Görsel Sanatlar öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Görsel Sanatlar (resim iş) Öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Görsel Sanatlar (resim iş) Öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre (cinsiyet, iş tecrübesi, yaş, eğitim durumu, medeni durum) kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Görsel Sanatlar (resim iş) Öğretmenlerinin bazı değişkenlere göre (cinsiyet, iş tecrübesi, yaş, eğitim durumu, medeni durum) örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Görsel Sanatlar (resim iş) Öğretmenlerinin kendi kişilik özelliklerine göre örgütsel bağlılıkları nasıldır?

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Görsel Sanatlar (resim iş) öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bu araştırmada, nitel ve nicel yöntemler bir arada olduğu karma yöntem modeli kullanılmıştır. "Karma modeller, bir çalışmada (bildiri, makale tez vb.) verilerin birden fazla teknikte toplanmasını öngören araştırmalardır (Kıncal,2015, s. 121). Karma desenin kullanıldığı bu çalışma da sıralı açıklayıcı tasarım deseni kullanılmıştır. Bu tasarımda baskın olarak nicel veriler toplanıp analiz edildikten sonra nitel veri toplanır. Nitel veri esasen nicel verileri artırmak için elde edilir (Baki ve Gökçek,2012, s. 9). Çalışmanın nitel kısımlarında betimsel analizden faydalanılmıştır. Bu yaklaşımda amaç görüşme ve gözlem sonucu elde edilen verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulmasıdır. Veriler daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılır, özetlenir ve yorumlanır (Karataş, 2015, s.73).

### Çalışma Grubu

Karma yöntemle yapılan araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen görsel sanatlar öğretmenleri (n=84) oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde %78,6'sının (n=66) kadın ve %21,4'ünün (n=18) erkek olduğu görülmektedir. Medeni hal değişkeni açısından bakıldığında %77,4'ünün (n=65) evli, %22,6'sının (n=19) bekar olduğu, yaş değişkeni açısından bakıldığında 35-44 yaş arası %45,2 (n=38), 25-34 yaş arası %27,4 (n=23), 45-54 yaş arası %22,6(n=19) ve 55 ve üstü yaş aralığında ise %4,8 (n=4) kişinin olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim Durumu değişkeni açısından bakıldığında %76,6'sının (n=61) lisans mezunu, %27,4'ünün (n=23) yüksek lisans mezunu olduğu ve iş tecrübesi değişkeni açısından bakıldığında %42,9'unun (n=36) 16 yıldan fazla, %19'unun (n=16) 6-10 yıl arasında, %15,5'inin (n=13) 11-15 yıl arasında, %15,5'inin (n=13) 3-5 yıl arasında, %7,1'inin (n=6) 2 yıldan daha az iş tecrübesine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Görüşme yönteminde çalışma grubunu, nicel araştırma yönteminde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen görsel sanatlar öğretmenleri (n=13) oluşturmaktadır.

### Tablo 1.

#### Çalışma Grubuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	66	78,6
	Erkek	18	21,4
Medeni Hal	Evli	65	77,4
	Bekar	19	22,6
Yaş	25-34	23	27,4
	35-44	38	45,2
	45-54	19	22,6
	55 ve üstü	4	4,8
Eğitim Durumu	Lisans	61	76,6
	Yüksek Lisans	23	27,4
İş Tecrübesi	2 yıldan az	6	7,1
	3-5 yıl	13	15,5
	6-10 yıl	16	19
	11-15 yıl	13	15,5
	16 yıldan fazla	36	42,9
<b>TOPLAM</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

## Verilerin Toplanması ve Analizi

### Veri Toplama Araçları

Araştırmaya ait verileri toplarken Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği ve Görüşme Formu kullanılmıştır.

### *Kişisel Bilgi Formu:*

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup katılımcılar hakkında demografik bilgiler elde etmek amacıyla kullanılmıştır. Bu formda katılımcıların; cinsiyetlerini, medeni hallerini, yaşlarını, eğitim durumlarını ve iş tecrübelerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

### *Örgütsel Bağlılık Ölçeği:*

Araştırmada, örgütsel bağlılık ile ilgili Meyer ve Allen'in (1996, s. 252-276) geliştirdikleri 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Modele uygun olarak ölçek, çalışanın örgüte olan bağlılığını duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç farklı boyuttan değerlendirmektedir. Katılımcıların verilen ifadelerle ilişkin tepkilerini belirlemede 5'li likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğine ait olan 3 faktöründe oluşturdukları her bir maddenin iç güvenirlikleri bulunmuştur. Duygusal bağlılık faktörünün güvenirliği (Cronbach's Alfa Katsayısı) 0,645, devam bağlılığı faktörünün güvenirliği 0,389, normatif bağlılık faktörünün güvenirliği 0,743'dir.

### *Beş Faktörlü Kişilik Ölçeği:*

Ölçek Benet-Martinez ve John (1998: s.729-750) tarafından "Beş Faktör Envanteri" (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup, 44 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Sümer (2005) tarafından yapılmıştır. Araştırmacıların etkili ve hızlı değerlendirmeleri bakımından kısa hazırlanan bu ölçek kişilik özelliklerinden "nevrotiklik", "dışa dönüklük", "gelişime açıklık", "uyumluluk" ve "sorumluluk" boyutlarını ölçmektedir. Zaman sınırlaması olmayan ölçek 5'li likert tipinde (1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçeğin Cronbach's alpha değeri 0,724'tür. Bu değer ölçeğin oldukça güvenilir kategorisinde olduğunu göstermektedir.

### *Görüşme Formu:*

Görüşme formu, araştırmacılar tarafından hazırlanan 5 sorudan oluşmaktadır. Alan uzmanlarının görüşüne sunulmuş hazırlanmıştır.

### Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen nicel verilerin analizi için SPSS 26 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogrov Smirnov testi ile test edilmiş, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı gerekçesiyle iki grup arasındaki farkları analiz etmek için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup arasındaki değişkenleri analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Ayrıca bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için ise, Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde öncelikle frekans ve yüzdeler dağılım yapılarak tablolar oluşturulmuştur. Daha sonra araştırma soruları doğrultusunda verilerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Anlamlılık değeri ( $p < .05$ ) olarak kabul edilmiştir. Nitel veriler ise betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir.

### Bulgular ve Yorum

#### Görsel sanatlar öğretmenlerinin medeni hal değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farka ilişkin bulgular

**Tablo 2.**

*Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları*

	Medeni Hal	n	Ort.	S	sd	t	p
Örgütsel	Evli	65	54.40	7.636	82	2.077	.041
Bağlılık	Bekar	19	50.32	7.181			

Düzeyleri

$p < .05$

Tablo 2'de medeni hal değişkenine göre görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri karşılaştırıldığında; evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ortalama puanının (54.40) bekar öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ortalama puanından (50.32) daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni hal değişkenine göre evli olan öğretmenler lehine örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farkın anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır ( $t_{2,077} p < .05$ ).

#### Görsel sanatlar öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farka ilişkin bulgular

**Tablo 3.**

*Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları*

	Cinsiyet	n	Ort.	S	sd	t	p
Örgütsel	Kadın	66	53.09	6.963	82	-.878	.382
Bağlılık	Erkek	18	54.89	10.023			

Düzeyleri

$p < .05$

Tablo 3'te cinsiyet değişkenine göre görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama değerleri karşılaştırıldığında; kadın öğretmenlerin (n=66) örgütsel bağlılık düzeyleri ortalama puanının (53.09) erkek öğretmenlerin (n=18) örgütsel bağlılık düzeyleri ortalama puanından (54.89) daha

yüksek olduğu görülmektedir fakat cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t testi sonuçlarında örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır ( $p > .05$ ).

#### **Görsel sanatlar öğretmenlerinin yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farka ilişkin bulgular**

**Tablo 4.**

*Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ortalamaları Farkına İlişkin Anova Testi Sonuçları*

		Yaş	n	Ort.	S	p
<b>Örgütsel Bağlılık Düzeyleri</b>	25-34	35-44	38	51.42	1.666	
		45-54	19	55.84	-2.755	
		<b>55 ve üstü</b>	<b>4</b>	<b>64.00</b>	<b>-10.913</b>	<b>.033</b>
	35-44	25-34	23	53.09	-1.666	
		45-54	19	55.84	-4.421	
		<b>55 ve üstü</b>	<b>4</b>	<b>64.00</b>	<b>-12.579</b>	<b>.008</b>
<b>Duygusal Bağlılık</b>	25-34	23	18.78	3.717		
	55 ve üstü	<b>35-44</b>	<b>38</b>	<b>17.58</b>	<b>4.921</b>	<b>.033</b>
<b>Devam Bağlılığı</b>		45-54	19	18.58	3.921	
	35-44	25-34	23	17.52	-416	
		45-54	19	19.05	-1.947	
		<b>55 ve üstü</b>	<b>4</b>	<b>21.75</b>	<b>-4.645</b>	<b>.023</b>

$p < .05$

Tablo 4'te yaş değişkenine göre görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin 25-34 yaş ile 55 ve üstü yaş aralığında 55 ve üstü yaş lehine, yine 35-44 yaş ile 55 ve üstü yaş aralığında 55 ve üstü yaş lehine anlamlı farka rastlanmıştır ( $p > .05$ ). Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığa baktığımızda 55 ve üstü yaş aralığı ile 35-44 yaş aralığı arasında, devam bağlılığına baktığımızda 35-44 yaş aralığı ile 55 ve üstü yaş aralığı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < .05$ ).

#### **Görsel sanatlar öğretmenlerinin eğitim durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farka ilişkin bulgular**

**Tablo 5.**

*Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ortalamaları Farkına İlişkin Anova Testi Sonuçları*

	Eğitim Durumu	n	Ort.	S	p
<b>Örgütsel Bağlılık Düzeyleri</b>	Lisans	61	53.85	8.360	.468
	Yüksek Lisans	23	52.48	5.559	

$p < .05$

Tablo 5' e baktığımızda eğitim durumu değişkenine göre lisans ve yüksek lisans mezunu olan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır ( $p > .05$ ).



## Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş tecrübesi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farka ilişkin bulgular

**Tablo.6**

*Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin İş Tecrübesi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ortalamaları Farkına İlişkin Anova Testi Sonuçları*

	İş Tecrübesi	n	Ort.	S	p
<b>Örgütsel</b>	2 yıldan az	6	56.33	5.785	.095
<b>Bağlılık</b>	3-5 yıl	13	52.85	5.684	
<b>Düzeyleri</b>	6-10 yıl	16	50.44	5.215	
	11-15 yıl	13	50.69	8.567	
	16 yıldan fazla	36	55.58	8.617	

p<.05

Tablo 6'ya baktığımızda görsel sanatlar öğretmenlerinin iş tecrübeleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır(p>.05).

## Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

**Tablo 7.**

*Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki Korelasyon Sonuçları*

		Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	Açıklık
<b>Örgütsel</b>	r	.106	.014	-.222	.049	.002
<b>Bağlılık</b>	p	.338	.912	.042	.658	.986
<b>Düzeyleri</b>	n	84	84	84	84	84

p<.05

Tablo 7'ye baktığımızda görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutunda negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05).

## Görsel Sanatlar (resim iş) Öğretmenlerinin kendi kişilik özelliklerine göre örgütsel bağlılıkları nasıldır?

Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin “Kişilik özellikleri bakımından kendinizi nasıl tanımlarsınız? (Konuşkan, güvenilir, tembel vs.)” sorusuna verdikleri cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo.8**

*Kişilik özellikleri bakımından kendinizi nasıl tanımlarsınız?*

Tema	Alt Tema	Frekans	%Yüzde
	Sakin	1	7,69
	Samimi	1	7,69
	Güvenilir, çalışkan	1	7,69

Kişilik Özellikleri			
	Hoşgörülü, sabırlı	1	7,69
	Güvenilir, uyumlu, sakin, konuşkan	1	7,69
	Güvenilir	6	46,15
	Tez canlı	1	7,69
	Konuşkan, samimi, neşeli	1	7,69
<b>Toplam</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Tablo 8'e baktığımızda görsel sanatlar öğretmenleri "kişilik özellikleri bakımından kendinizi nasıl tanımlarsınız? (konuşkan, güvenilir, tembel vs.)" sorusuna 1 kişi(%7,69) "*sakin*", 1 kişi (%7,69) "*samimi*", 1 kişi (%7,69) "*güvenilir, çalışkan*", 1 kişi (%7,69) "*hoşgörülü, sabırlı,*" 1 kişi (%7,69) "*güvenilir, uyumlu, sakin, konuşkan*", 6 kişi (%46,15) "*güvenilir*", 1 kişi (%7,69) "*tez canlı*", 1 kişi (%7,69) "*konuşkan, samimi, neşeli*" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin çoğunun kendini güvenilir bir kişi olarak tanımladığı görülmektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin verdikleri ayrıntılı cevaplardan örnekler şu şekildedir:

GSÖ1: "*Motive edici, hoş görülü, sabırlı, dinlemeyi bilen biriyim.*"

GSÖ2: "*Güvenilir, uyumlu, sakin, konuşkan.*"

GSÖ3: "*Güvenilir, çalışkan, iyi kalpli.*"

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda kişilik olarak en çok kendilerini "*güvenilir*" biri olarak tanımlamışlardır.

**Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin "Mesleğiniz ile kişilik özellikleriniz birbiri ile örtüşüyor mu?" sorusuna verdikleri cevapların frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 9'da gösterilmiştir.**

**Tablo 9.**

*Mesleğiniz kişilik özellikleriniz ile uyumlu mu?*

Tema	Alt Tema	Frekans	%Yüzde
Mesleğin Kişilik ile	Kısmen	4	30,76
Uyumu	Evet	9	69,23
<b>Toplam</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Tablo 9'a baktığımızda görsel sanatlar öğretmenleri "Mesleğiniz ile kişilik özellikleriniz birbiri ile örtüşüyor mu?" sorusuna 4 kişi (%30,76) kısmen uyumlu olduğunu belirtirken, 9 kişi (%69,23) mesleği ile kişilik özelliklerinin birbiri ile uyumlu olduğunu belirtmiştir.

**Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin "Çalıştığınız kuruma karşı aidiyet duygusu hissediyor musunuz?" sorusuna verdikleri cevapların frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 10'da gösterilmiştir.**

**Tablo 10.**

*Kurumunuza karşı aidiyet duygunuz var mı?*

Tema	Alt Tema	Frekans	%Yüzde
------	----------	---------	--------



Aidiyet Duygusu	Kısmen	2	15,38
	Evet	11	84,61
<b>Toplam</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Tablo 10'a baktığımızda görsel sanatlar öğretmenleri "Çalıştığınız kuruma karşı aidiyet duygusu hissediyor musunuz?" sorusuna 2 kişi (%15,38) kısmen cevabını verirken 11 kişinin (%84,61) çalıştığı kuruma karşı aidiyet duygusu hissettiği görülmektedir.

**Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin "Sizi çalıştığınız kuruma bağlayan etkenler nelerdir? (olumlu ya da olumsuz)" sorusuna verdikleri cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 11'de gösterilmiştir.**

**Tablo 11.**

*Kurumunuza bağlayan etkenler nelerdir?*

<b>Tema</b>	<b>Alt Tema</b>	<b>Frekans</b>	<b>%Yüzde</b>
<b>Kuruma Bağlayan Etkenler</b>	Mesleğim ve okul ortamı	11	84,61
	Tecrübe	1	7,69
	Ülkeme olan borcum ve gelecek kaygısı	1	7,69
<b>Toplam</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Tablo 11'e baktığımızda görsel sanatlar öğretmenleri "Sizi çalıştığınız kuruma bağlayan etkenler nelerdir? (olumlu ya da olumsuz)" sorusuna 11 kişi (%84,61) "mesleğim ve okul ortamı", 1 kişi (%7,69) "tecrübe" ve 1 kişi de (%7,69) "ülkeme olan borcum ve gelecek kaygısı" cevabını verdikleri görülmektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin verdikleri ayrıntılı cevaplardan örnekler şu şekildedir:

GSÖ1: "Tecrübemin yardımıyla süreci keyifle yürütmem ve öğrencileri sevmem. Mesleğimi sevdiğim için çalıştığım kurumu da seviyorum."

GSÖ2: "Dersimi çok sevmem. Dersimi öğrencilerime ilginç ve güzel şekilde aksettirmek."

GSÖ3: "Eğitim ortamı, sevgi ve okul iklimi, öğrencilerle bağımız."

GSÖ4: "Öğrenciler, ülkeme olan borç, gelecek kaygısı."

Öğretmenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda en çok mesleklerini ve okul ortamını sevdiklerini, edinilen tecrübe, ülkelerine olan borç ve gelecek kaygısı duyduklarını ifade etmişlerdir.

**Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin "Kurum değiştirme şansınız olsaydı bunu değerlendirir miydiniz?" sorusuna verdikleri cevapların frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 12'de gösterilmiştir.**

**Tablo 12.**

*Kurum değiştirme şansınız olsaydı bunu değerlendirir miydiniz?*

<b>Tema</b>	<b>Alt Tema</b>	<b>Frekans</b>	<b>%Yüzde</b>
Kurum Değişikliği	Evet	9	69,23
	Hayır	2	15,38
	Belki	2	15,38
<b>Toplam</b>		<b>13</b>	<b>100</b>

Tablo 12'ye baktığımızda görsel sanatlar öğretmenleri “Kurum değiştirme şansınız olsaydı bunu değerlendirir miydiniz?” sorusuna 9 kişi (%69,23) “evet”, 2 kişi (%15,38) “hayır” ve 2 kişi (%15,38) “belki değiştirebilirdim” cevabını verdikleri görülmektedir.

Yapılan betimsel analizler sonucunda öğretmenlerin, çalıştıkları kuruma karşı örgütsel bağlılıklarının bulunduğu, görsel sanatlar öğretmenliği ile kişilik özelliklerinin birbiri ile uyduğu ve mesleklerini sevdiği fakat bu sonuçlara rağmen kurum değişikliğine ‘evet’ cevabını verdikleri görülmektedir. Bunun sebebi olarak kurum değişikliği yapmanın bireyi hem kişisel gelişim olarak hem de mesleki anlamda geliştirebileceğini söyleyebiliriz.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma 84 görsel sanatlar öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmanın genel amacına ulaşmak için sorulan ilk alt amaca yönelik bulgularda, görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında, kişilik özelliklerinin alt boyutu olan ‘sorumluluk’ ile negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bulguya benzer bir şekilde Recepoglu ve diğerleri (2013, s. 611) öğretim elemanları ile yaptıkları çalışmada kişilik özelliklerinin ‘uyumluluk’ alt boyutu ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Sarıkaya'nın (2011, s. 66) öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve performansları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin en yüksek ortalamayı duygusal bağlılık alt boyutunda aldıkları görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Somech ve Bogler (2002) ile Özer (2011) yaptıkları benzer çalışmalarda cinsiyet faktörünün örgüte bağlılığı etkilemediği sonuçlarına ulaşmışlardır. Karataş ve Güleş (2010, s. 86) yaptıkları çalışmada cinsiyetin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilemediğini, yine benzer şekilde Dağlı ve Gençdal (2018, s. 173) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını farklı değişkenler üzerinden incelemiş, cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilemediğini, kadın ve erkek öğretmenlerin bu konudaki algılarının birbirine yakın olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin medeni hal durumları analiz edildiğinde evli olanların örgüte bağlılığı bekar olanlardan daha yüksek çıkmıştır. Decotiss ve Summers (1987) araştırmalarında yine aynı sonuca varmışlardır. Bunun sebebi olarak evli olanların ailelerine karşı sorumlulukları olduğu için işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyeceklerini ve bu nedenle de bağlılıklarının artacağını söyleyebiliriz.

Yaş değişkeni açısından incelediğimizde öğretmenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devam ve duygusal bağlılıkları arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Özer (2011) de çalışmasında çalışanların yaşları ile sadece duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Aksi olarak Karataş ve Güleş (2010, s. 86) ise yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılıkta yaş faktörünün etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni açısından örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testi bulgularına baktığımızda öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları örgütsel

bağlılık düzeylerini etkilememiştir. Fakat İnce ve Gül (2005, s. 67-68) yaptıkları çalışmada eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş tecrübelerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ne ölçüde etkilediklerine baktığımızda herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Karataş ve Güleş'in (2010, s. 86) yaptıkları çalışmada ortaya çıkan sonuçlar literatürü destekler niteliktedir. Günce (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre iş tecrübesi örgüte bağlılığı etkilememektedir. Ağıroğlu Bakır (2003, s. 144) araştırmasında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş tecrübeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Yapılan grup görüşmesinde 13 öğretmenden 6'sı kendini güvenilir olarak tanımlarken diğerleri sakın, samimi, çalışkan, tez canlı, konuşkan vs. şeklinde tanımlamıştır. 9 öğretmen, görsel sanatlar öğretmenliğinin kişilik özellikleri ile uyduğunu belirtmiştir. 11 öğretmen mesleği ve okul ortamı sebebiyle kuruma karşı bağlılık ve aidiyet duygusu hissettiğini söylemiştir. 9 öğretmen ise imkân olduğunda kurum değiştirmek istediğini belirtmiştir. Verilerin analizi sonucunda nicel ve nitel sonuçların birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında şu öneriler getirilebilir:

Öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını azaltan ve artıran etkenlerin neler olabileceği farklı araştırma yöntemleriyle daha derinlemesine incelenebilir. Değişik zamanlarda daha farklı çalışma grupları ile bir araştırma yapılabilir ve elde edilen bulgularla bağlılık düzeylerini artırıcı yönde uygulamalar yapılması öğretmenlerin daha verimli ve mutlu olabilmeleri açısından fayda sağlayabilir.

### Kaynakça

- Ağiroğlu Bakır, A. (2013). Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişkinin Analizi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, 144.
- Allen, N. J.; Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N. J. Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1-21.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Benet-Martinez, V., John, O. P., (1998). Los Cinco Grades 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.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul. Baskı, Beta Basım Yanım Dağıtım AŞ, 2-3.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması. *İstanbul Üniversitesi*, 59-65.
- Dağlı, A., Gençdal, G. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(14), 164-175.
- Günce, S. (2013). İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gürün, O. A. (1991), *Psikoloji Sözlüğü*, İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Karataş, S.; Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kıncal, R. Y. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 4. Basım, 113.
- İnce, M.; Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi, 67-68.
- Recepoğlu, E., Kılınç, A. Ç., Şahin, F. ve Er, E. (2013). *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 603-617.
- Sevi, E. S. (2009), Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) ile Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması, *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Sıgı, Ü.; Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Süleymaniye Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 141.

Sümer, N.; Sümer, H. C. (2005). Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (*Yayınlanmamış Çalışma*).

Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki, *International Periodical for Languages Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.