



T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN

TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ

(KIZ MESLEK LİSELERİNDE BİR ARAŞTIRMA, İSTANBUL İLİ AVRUPA

YAKASI ÖRNEĞİ)

Hakan ARABACI

20114102053-2D

İSTANBUL / 2014



T.C.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARININ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN

TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ

(KIZ MESLEK LİSELERİNDE BİR ARAŞTIRMA, İSTANBUL İLİ AVRUPA

YAKASI ÖRNEĞİ)

Hakan ARABACI

20114102053-2D

DANIŞMAN

Prof. Dr. Canan ÇETİN

İSTANBUL / 2014

**YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA TUTANAĞI**

21 / 02 / 2014

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden
Hakan ARABACI, 21 / 02 / 2014 tarihinde yapılan
“ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANISLARININ VE ÖRGÜT
KÜLTÜRÜNÜN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ
(KIZ MESLEK LİSELERİNDE BİR ARASTIRMA, İSTANBUL İLİ
AVRUPA YAKASI ÖRNEĞİ)”

başlıklı Yüksek Lisans Tez Savunması sonucunda jürimiz tarafından oyçokluğu / oybirliği ile

- Başarılı bulunmuştur.
 Başarısız bulunmuştur.
 Düzeltmeler için adaya ek süre tanınmıştır.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. Canan ÇETİN

İmzası : Canan Çetin

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Prof. Dr. İrfan Fıdoğan

İmzası : İrfan Fıdoğan

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı: Doç. Dr. Mehmet Emin Okur

İmzası : Mehmet Emin Okur

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iii
ÖNSÖZ	vi
ABSTRACT	vii
ÖZET	viii
TABLolar LİSTESİ	ix

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

1.1. Problem	1
1.1.1. Problem cümlesi	2
1.1.2. Alt problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.6. Tanımlar	4

İKİNCİ BÖLÜM: LİTERATÜR VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Örgüt Kültürü	5
2.1.1. Örgüt kültürü kavramı.....	5
2.1.2. Örgüt kültürünün özellikleri	6
2.1.3. Örgüt kültürünün işlevleri	8
2.1.4. Örgüt kültürünün sınıflandırılması	9
2.1.5. Örgüt kültürünün bileşenleri	10
2.1.6. Örgüt kültürünün önemi	14
2.2. Örgütsel Vatandaşlık	15
2.2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı	16
2.2.2. Örgütsel vatandaşlık alt boyutları	19
2.3. Tükenmişlik Kavramı	23
2.3.1. Tükenmişlik kavramının tarihçesi ve tanımı	23
2.3.2. Tükenmişliğin boyutları	24
2.3.3. Tükenmişliğin sebepleri	27

2.3.4. Tükenmişliğin sonuçları	30
2.4. Tükenmişliği Açıklayan Modeller	32
2.5. İlgili Araştırmalar	34
2.5.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar ve araştırmalar	35
2.5.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar ve araştırmalar	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2. Evren Örnekleme	44
3.3. Veri Toplama Araçları	44
3.4. Verilerin Toplanması	46
3.5. Verilerin Çözümlemesi	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE BULGULARIN YORUMLANMASI

4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Genel Demografik Özellikleri.....	47
4.2. Kız Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Okul Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeklerine İlişkin Genel Bulgular...	48
4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutunun Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ile İlişkisi.....	50
4.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutunun Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ile İlişkisi.....	54
4.5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma Alt Boyutunun Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ile İlişkisi.....	60
4.6. Maslach Tükenmişlik Ölçekleri ve Okul Kültür Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	65
4.7. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlişkisi.....	70
4.8. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlişkisi.....	75
4.9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlişkisi.....	83

4.10. Maslach Tükenmişlik Ölçekleri ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Değerleri.....	89
4.11. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Analizleri	94
4.12. Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Analizleri	100
4.13. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Analizleri.....	106

BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar	140
5.2. Öneriler.....	143
5.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler.....	143
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	143
5.2.3. Öğretmenlere yönelik öneriler.....	144
KAYNAKÇA	145
EKLER	157
ÖZGEÇMİŞ.....	163

ÖNSÖZ

Muasır medeniyetler seviyesine ulaşmak ancak iyi bir eğitim ile mümkündür. Eğitimin mimarları ise Öğretmenler'dir. Eğitimin istenilen seviyelere çıkartılması için sadece eğitim programlarının değil öğretmenlerin içinde buldukları durumların ve onlara etki eden faktörlerin de ele alınması gerekir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Örgüt Kültürünün Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini öğrenmeyi ve bunun sonucunda ne tür çalışmalar yapılması gerektiğini bulmayı hedefleyerek yürüttüğüm bu çalışmada:

Tez için beni yüreklendiren annem Perihan ARABACI'ya, hayatım boyunca her an yanımda olan ve beni maddi manevi destekleyen başta babam Ahmet ARABACI olmak üzere aileme, çalışmam süresince bana destek olan arkadaşım Gizem TAÇAN'a, tez danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Canan ÇETİN'e, anket çalışmalarım için yardımlarını esirgemeyen İstanbul İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı Şerafettin TURAN'a, İstanbul Ticaret Odası Kız Teknik Meslek Lisesi Müdürü İsmail KARAHAN'a Bayrampaşa Kız Meslek Lisesi Müdürü Hatice ORHAN'a ve başta Selçuk Kız Teknik ve Meslek Lisesi idareci ve öğretmenleri olmak üzere anketleri büyük bir titizlikle dolduran idareci ve öğretmenlere teşekkür ederim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüt kültürünün Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Bu araştırmanın örneklemini bu ilçelerde bulunan 10 kız Meslek lisesinde görev yapan 285 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Okul Kültürü Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği. Elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Veriler Tek Yönlü Varyans Analizi, Tukey Post Hoc analizi ve Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayıları hesaplanarak çözümlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen skorlar ile görev kültürü, destek kültürü, başarı kültürü ve okul kültürü genel skorları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Okul kültürü alt boyutları öğretmenlerin duygusal tükenme seviyesi üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Ayrıca, yardımseverlik ve centilmenlik alt boyut skorlarının farklı duygusal tükenme seviyesine sahip bireylerde anlamlı seviyede farklılaştığı görülmüştür. Araştırma sonucunda, mutlu olmayan, kendilerini tükenmiş hisseden ve özgüven seviyeleri düşük seviyede olan öğretmenlerin örgütlerine bağlılık göstermeleri, örgütlerinde vatandaşlık davranışlarını sıklıkla gösterebilmeleri mümkün olmadığı görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda gerek akademisyenlere gerekse uygulayıcılara gerekli öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The aim of the present study is to investigate the effect of organizational citizenship and organizational culture behaviors on the burnout levels of the teachers working in Vocational Schools for Girls. For this aim, 285 teachers from 10 different vocational schools were selected as convenient and interviewed. During the interview, the participants were asked to answer to Maslach Burnout Inventory, School Culture Inventory and Organizational Citizenship Inventory. The Obtained data were analyzed by using SPSS 17.0 statistical package program. The analysis was performed by using One Way Analysis of Variance, Tukey Post Hoc Analysis and Pearson Moments Product Correlation Coefficient. According to the findings, the main headlines were as follows; it was found that there is a statistically significant correlation between Maslach Burnout Inventory scores and duty culture, support culture, achievement culture and school culture. Also, School culture subscale scores has been found no effect of emotional burnout of teachers. Additionally, hospitality and gentlemen ship scores was not found to be statistically different among teacher who have different levels of emotional burnout. Based on results, it was concluded that, teachers who are not happy, feeling burnout and lower level of self confidence, unlikely show commitment to their organizations, organizational citizenship behaviors. Based on those findings, necessary recommendations were given to academicians and professional in the area.

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Öğretmenlerin Görev Dağılımları ve Cinsiyet Dağılımları İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri	47
Tablo2: Öğretmenlerin Yaş Dağılımları ve Medeni Durum Dağılımları İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri	47
Tablo3: Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Süre Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri	48
Tablo4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile İlgili Dağılımlar	48
Tablo5: Okul Kültürü Ölçeği ile İlgili Dağılımlar	49
Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği İle İlgili Dağılımlar	49
Tablo7:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	50
Tablo 8:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	50
Tablo 9: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	51
Tablo 10:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	51
Tablo 11:Okul Kültürü Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	52
Tablo12: Okul Kültürü Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	53
Tablo13:Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	53
Tablo14: Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tukey Analizi	54
Tablo 15:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	54
Tablo16:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	55
Tablo17: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	55
Tablo18:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	56

Tablo19: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	57
Tablo20:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	57
Tablo21: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	58
Tablo22:Okul Kültürü Ölçeğine yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	59
Tablo23: Okul Kültürü Ölçeğine yönelik Tukey Analizi	59
Tablo24:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	60
Tablo25: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	61
Tablo26:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	61
Tablo 27: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	62
Tablo 28:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	62
Tablo 29:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	63
Tablo 30: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tukey Analizi	64
Tablo31:Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	64
Tablo32: Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tukey Analizi	65
Tablo 33:Maslah Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme İle Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi	66
Tablo34:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı İle Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi	66
Tablo35:Maslah Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma İle Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi	67

Tablo36:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından olan Duygusal Tükenme Düzeylerine Etkileri	68
Tablo37:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Olan Kişisel Başarı Düzeylerine Etkileri	68
Tablo38:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Olan Duyarsızlaşma Düzeylerine Etkileri	69
Tablo39:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	70
Tablo40:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	70
Tablo41:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tukey Analizi	71
Tablo42:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	72
Tablo43:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	72
Tablo44:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	73
Tablo 45:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	73
Tablo 46: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tukey Analizi	74
Tablo 47:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	74
Tablo 48:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	75
Tablo 49:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tukey Analizi	76
Tablo 50:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	76
Tablo 51:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tukey Analizi	77

Tablo 52:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	78
Tablo 53:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tukey Analizi	78
Tablo 54:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	79
Tablo55:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tukey Analizi	79
Tablo56:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	80
Tablo 57:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tukey Analizi	81
Tablo 58:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	81
Tablo59:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tukey Analizi	82
Tablo 60:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	82
Tablo 61: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tukey Analizi	83
Tablo 62:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	84
Tablo 63:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	84
Tablo64:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	85
Tablo65:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tukey Analizi	85
Tablo 66:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	86
Tablo 67:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	86
Tablo 68:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye	87

Yönelik Tukey Analizi	
Tablo 69:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	88
Tablo 70:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tukey Analizi	88
Tablo 71:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	89
Tablo 72:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi	90
Tablo 73:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi	90
Tablo 74:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi	91
Tablo 75:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Olan Duygusal Tükenme Düzeylerine Etkileri	92
Tablo 76:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarında Olan Kişisel Başarı Düzeylerine Etkileri	92
Tablo77:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından olan Duyarsızlaşma Düzeylerine Etkileri	93
Tablo 78:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test)	94
Tablo 79:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	95
Tablo 80:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenmişlik Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Tukey Analizi	96
Tablo 81:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	97
Tablo82:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tukey Analizi	97
Tablo 83:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tukey Analizi	98
Tablo 84:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek	99

Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	
Tablo85:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tukey Analizi	100
Tablo 86:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test)	101
Tablo 87:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	102
Tablo 88:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	103
Tablo 89:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	104
Tablo 90:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürü Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tukey Analizi	105
Tablo 91:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test)	106
Tablo92:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	108
Tablo 93:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel gelişime Katkı Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Tukey Analizi	109
Tablo 94:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverlik Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Tukey Analizi	110
Tablo95:Örgütsel vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	111
Tablo 96:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	113
Tablo 97:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkı Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tukey Analizi	115
Tablo 98: Maslach Tükenmişlik Alt Boyutlarının Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	116
Tablo 99: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenmişlik Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	117
Tablo 100: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeyinin	119

Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	
Tablo 101: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	121
Tablo 102:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürü Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	122
Tablo 103:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürü Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	124
Tablo 104:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültür Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	126
Tablo 105:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültür Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	128
Tablo 106.Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)	130
Tablo 107:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverlik Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	132
Tablo 108:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenme Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	134
Tablo 109:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Gösterme Düzeyinin Okul Değişkenine Göre LSD Analizi	136
Tablo 110:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenlik Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi	138

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem

21. yüzyılda değişim her alanda kendini göstermektedir. Hızla gelişen olaylar, yaşamdaki hızlı değişimin bir sonucudur. İnsanlar artık yaşama ayak uydurmakta zorlanmaktadır. Zor yaşam şartlarını aşmak için beden gücünün yanında bilgiye daha çok ihtiyaç duyulmakta ve bilginin daha doğru kullanılabilmesi önem kazanmaktadır. Bu ancak iyi bir eğitim ile mümkündür. Eğitim sisteminin üç temel ögesi; öğrenci, öğretmen ve programdır. Programın temelinde öğrenci yer alsa da eğitim sisteminin merkezinde öğretmen vardır. Öğretmen eğitimin kilit adamı, yaratıcısı, yaşatıcısı, hayata geçirici ve uygulayıcı gücüdür(Çağlar, 1991).

Sürekli ve hızlı değişimin yaşandığı bir ortamda ayakta kalma mücadelesi veren örgütler içsel dünyaları ve etkileşimde buldukları çevreleri ile karmaşık bir bütünü oluşturmaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Eğitim sistemi içerisinde yaşanan tüm değişimlere ve teknolojik gelişmelere rağmen, “insan unsuru”, örgütler açısından taşıdığı önemi hâlâ korumaktadır. Bu önem, insan unsuru dışında örgütlerin sahip olduğu diğer unsurların rakipler tarafından kısa sürede taklit edilebilmesinden kaynaklanmaktadır. İnsan unsuru sahip olduğu bu ayırt edici özelliği nedeniyle, örgütlerin başarısında anahtar rol oynamaktadır. İnsan unsurunun etkin bir şekilde kullanılabilmesi hususunda ise, “örgüt kültürü” ve “örgütsel vatandaşlık davranışı” üzerinde durulması gereken ve örgüt üzerindeki etkileri itibariyle önem arz eden kavramlardır.

Özellikle 1950’li yıllardan itibaren örgüt kültürü kavramı oldukça fazla ilgi toplayan konulardan birisi olmuştur (Cameron & Freeman, 1991). Aynı şekilde örgüt kültürü bir örgütün başarısına katkı sağlayan en önemli unsurlardan birisi olarak görülmüştür. Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar yapan birçok araştırmacı (Deal & Kennedy, 1983, Cameron & Freeman, 1991) örgüt kültürünün önemi ile ilgili görüşler ileri sürmüşlerdir. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültüründen önemli bir şekilde etkilendiği birçok çalışma tarafından gösterilmiştir (Parry, 2004; Webster, 2004).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; belirlenmiş rol gereklerinin ötesinde gönüllü olarak sergilenen ve örgütsel yaşamın etkililiğine katkıda bulunan davranışlar olarak

tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışı örgütler açısından bir maliyet unsuru içermemektedir. Bu özelliği nedeniyle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve gerekli örgütsel ortamın oluşturulması yönetsel açıdan önemli bir konudur. Örgütsel vatandaşlık oluşumunu etkileyen faktörler; bireysel özellikler, örgütsel özellikler, örgüt için özellikleri ve liderlik davranışları olmak üzere dört ana grupta ele alınmaktadır. Üyelerin örgütsel etkinliğe katkıda bulunacak gönüllü davranışlar sergilemeleri için öncelikle örgütle bütünleşmiş olmaları gerekmektedir. Örgütsel bütünleşmenin sağlanabilmesi ise üyeler tarafından paylaşılan ortak inanç ve değerlerin gelişmesine ve benimsenmesine bağlıdır. Dolayısıyla, örgütsel vatandaşlık davranışının sergilenmesi sürecinde örgüt kültürünün bir öncül olduğu ve bu iki etkenin örgüt çalışanları üzerinde önemli etkili olduğu kabul edilmektedir.

Örgüt kültürü konusunda ilk kapsamlı çalışmalar, 1980'li yılların başından itibaren gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Çalışmalar ulusal kültürlerin örgütler üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmakla kalmamış aynı zamanda örgütlerinde kendine özgü kültürlerinin olduğunu göstermiştir (Eroğlu ve Özkan, 2009).

Öğretmenler günümüzde birçok sorunla karşılaşmakta ve bu sorunlar karşısında yoğun stres yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin %60'ının sinirsel gerilim içinde oldukları, (Prat, 1978), yüksek tansiyon şikayetlerinin arttığı, mide ülseri, uyku bozuklukları, yeme problemleri ve fobiler görüldüğü tespit edilmiştir.

Öğretmenlik, yüz yüze çalışılan ve tükenmişliğin en yaygın olduğu mesleklerden biridir. Günümüzde, örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki olumsuz tutumlar, örgüt kültürünün öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunmaması ve kendilerini değerli hissettirecek ortamı sağlamaması sonucu tükenmişlik düzeylerinde yaşanan artış bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüt kültürünün tükenmişlik üzerine etkisi araştırılarak var olan durum ortaya konulmuştur.

1.1.1. Problem cümlesi

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgüt kültürünün Kız Meslek Liselerindeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi bulunmaktadır.

1.1.2. Alt problemler

- 1- Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri nelerdir?
- 2- Kız meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri nedir?
- 3- Kız meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgüt Kültürü ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki nedir?
- 4- Kız meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki nedir?
- 5- Kız meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt kültürü ve tükenmişlik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte mi dir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgüt kültürünün Kız Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Ayrıca, araştırmanın bir diğer amacı ise demografik özellikleri de dikkate alınarak ilgili örneklem grubunda tükenmişliğin gerekçelerinin daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İlgili alan yazın incelendiğinde, eğitim alanında eğitimcilerin adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini ya da performans üzerindeki etkilerini inceleyen devlet okulları ağırlıklı çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Ayrıca, örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin de yoğun olarak çalışıldığı bilinmektedir. Bu iki kavramın çalışanlar üzerindeki etkileri ise daha ziyade çalışanların verimliliği ise sınırlı kalmıştır. Halihazırdaki bu çalışmada ise çalışanlar üzerindeki etki çalışanların tükenmişliği bağlamında ve İstanbul İli Anadolu yakasında yer alan Kız Meslek Liselerinde çalışan öğretmenler ile gerçekleştirilecek olması açısından Öğretmen tükenmişliğini önleyecek

olumlu örgüt kültürünün ve olumlu örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerekliliğinin anlaşılmasına yardımcı olması, bu doğrultuda uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır.

1.4.Araştırmanın Sayıtları

- Araştırmada kullanılacak olan ölçme araçları geçerli ve güvenilir yargılara ulaşabilmek için yeterli psikometrik özelliklere sahiptir.
- Araştırma kapsamında görüşülen öğretmenler sorulara samimi ve kendilerini yansıtacak şekilde cevap vermişlerdir.
- Araştırmada kullanılan İstatistiksel yöntemler amaca uygun olarak seçilmiştir.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma 2012-2013 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Araştırmanın örneklemini İstanbul Avrupa yakası genelinde MEB’na bağlı 10 Kız Meslek Lisesinde görev yapan 285 öğretmen ile sınırlıdır.
- Araştırma, araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Okul Kültürü Anketi ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği’nin geliştirilme aşamasında bu ölçeklerin bağlı olduğu kuramsal çerçeve ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgütsel vatandaşlık davranışı: Resmi ödüllendirme sistemi tarafından direkt ya da dolaylı olarak tanınmayan, sağduyulu ve bütünde örgütün verimli çalışmasını sağlayan bireysel davranıştır (Organ, 1990).

Tükenmişlik: çalışma ortamındaki, duygusal ve kişiler arası stres yapıcılara karşı, yorgunluk, duyarsızlık ve başarıda düşme şeklinde kendini gösteren ve uzun süreyi kapsayan bir çeşit stres sendromu (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Okul kültürü: Örgüt üyeleri tarafından tarihten bugüne aktarılan ve normları, değerleri, inançları, gelenekleri, mitleri içeren anlam örüntüleri ve yazılı olmayan kurallar bütünüdür (Çelik, 2009, s.32).

BÖLÜM II

LİTERATÜR VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1. Örgüt Kültürü

Bu kısımda, örgüt kültürü kavramı, örgüt kültürünün özellikleri, işlevleri, sınıflandırılması, bileşenleri ve örgüt kültürünün öneminden bahsedilmiştir.

2.1.1. Örgüt kültürü kavramı

Tarihsel olarak bakılacak olunursa, 1930 ve 40'lı yıllarda Bernard ve Mayo biçimsel olmayan örgütleri ele alarak grup kültürü kavramıyla ilgilenmişler, Bernard 1940'lı yıllarda ilk kez örgüte sosyal bir sistem olarak yaklaşmış ve örgütsel değerlerin ve informal örgütün önemi üzerinde durmuştur. Örgütü ortak değerler ve eylemlere dayalı bir işbirliği sistemi olarak gören Bernard örgüt ve yönetimin kültürel yönüne dikkati çekmiştir. Örgütü kültür boyutunda ele alan bu kurama Likert, Maslow, Mc Gregor gibi araştırmacıların da katkıları olmuştur (Kelez, 2008).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren ve onlara rehberlik eden, paylaşılan bir dizi değerler, inançlar, varsayımlar ve uygulamalardır (Rashid ve diğ., 2003, s.164). Örgüt için kültür, birey için kişilik gibi, saklı ama birleştirici, anlam sağlayıcı, yön ve hareket verici bir temadır (Yağmurlu, s.720). Örgüt kültürünün örgütlerde tıpkı kültürün toplum içindeki rolü gibi bütünleştirici bir görevi üstlendiği görülmektedir. Çünkü kültür paylaşılandır ve bu noktada birleştiricidir.

Organ'ın tanımlarına bakıldığında bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı olup olmadığını anlamak için üç önemli unsurun varlığının şart olduğu görülmektedir. Bunlar; biçimsel rol davranışının bir parçası değil, tamamen gönüllü ve isteğe bağlı davranışların bir bütünü olması; işi yaptıklarında resmi ve açık bir şekilde ödüllendirilip, yapmadıklarında ise cezalandırılıp cezalandırılmaması, bu tür davranışların örgütün etkinliğine katkı sağlaması, örgütün hedeflerine ulaşılmasında etkin olmasıdır (Ölçüm 2004, s.2).

Schein örgüt kültürünü "Örgütün dış çevreye adaptasyonu ve iç bütünleşmesi sırasında yarattığı ve geliştirdiği, yeni üyelerine en doğru algılama, düşünme ve hissetme

yolu olarak aktardığı temel varsayımlar modeli” olarak tanımlamıştır (Akt. Bozoğlu, 2011).

Bir diğer tanıma göre ise Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, bir grubun algı, düşünce ve davranışını belirleyen, iç bütünleşme ve dış çevreye uyumunu sağlayan, kurucunun, liderin ve üst yönetimin felsefesini yansıtan ve örgüt üyelerince Kabul edilip paylaşılan; varsayımlar, değerler, semboller ve yorumlar bütünüdür (Demir, 2007).

Örgüt kültürü konusundaki çalışmaları ile tanınan Schein, örgüt kültürünü şu şekilde tanımlamaktadır: Örgüt kültürü, belirli bir grup dış çevreye uyum ve içsel bütünleşme problemleriyle başa çıkmayı öğrenirken, işe yaradığı için doğru kabul edilen ve bu nedenle o problemlere ilişkin olarak algılamak, düşünmek ve hissetmek için doğru yol olarak yeni üyelere öğretilmesi gereken bu grup tarafından keşfedilmiş veya geliştirilmiş temel varsayımlar modelidir (Schein, 2010, s.18).

2.1.2 Örgüt kültürünün özellikleri

Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir: Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır. Örgüt üyeleri yazılı olmayan bu değer ve inançları konuşarak veya tartışarak birbirlerine aktarırlar ifade edilmeden de anlaşılabilir (Alamur, 2005).

Kabul görmüştür: Örgüt kültürü bir değerler bütünü olarak üyelerce sorgulanmaksızın doğru kabul edilir. Örgüt üyelerinin düşünce, istek ve davranışlarının bir sonucu olarak ortaya çıkar (Demir, 2007).

Üst yönetimin bir yansımasıdır: Örgüt kültürünün oluşturulmasında üst yönetimin etkileri büyüktür. Üst yönetim yüksek etkileme gücüyle kültürün oluşmasını ve çalışanlar tarafından kabul edilmesini sağlar. Üst yönetimin ön gördüğü kültürel değerler çerçevesinde davranması, çalışanların bu kültürü daha kolay benimsemesini sağlar. Çünkü çalışanlar için üst yönetimin söylediklerinden çok nasıl davrandıkları önemlidir (Demir, 2007).

Dengeli bir yapıdadır: Düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir (Alamur, 2005).

Örgüt kültürü ayırt edicidir: Hiçbir kültür diğerinin aynı olamaz. Kurumun sahip olduğu kültür onu diğer örgütlerden ayırarak, farklılık yaratır. Bir kar tanesi veya parmak izi gibi tektir ve örgüte tanıtıcı bir kimlik kazandırır (Kelez, 2007).

Kararlı bir yapıdadır: Örgüt kültürü zaman içinde oldukça yavaş değiştiğinden ka kararlı bir yapıya sahiptir. Bu durumun istisnaları, önemli bir kriz örgütü tehdit ettiğinde ya da ikili birleşme durumlarında ortaya çıkmaktadır. Örgütsel kültürünün bu kararlı yapısı değişimini güçleştirse de yeniliklere açık olmalıdır (Korkut, 2010).

Semboliktir: Örgüt kültürü işletme inanç ve değerlerinin sembolik bir görüntüsüdür. Semboller ve sembolik hareketler aracılığıyla öğrenilebilir, öğretilebilir ve gelecek nesillere aktarılabilir (Demir, 2007).

Örgüt kültürü öğrenilmiş ya da sonradan kazanılmış bir olgudur: Örgüt içinde çalışanlar ve örgüte yeni katılanlar biçimsel yapıyı öğrenmeye çalışırken örgüt kültürünün varlığını hisseder ve bu yeni olguyu da öğrenmeye çalışırlar (Kelez, 2007).

Bütüncüldür: Örgüt kültürü örgütün bütününe yönelik bir özellik taşır, her kademedeki çalışan personele ait duygu, düşünce, değer ve inançlar bütününe ifade eder. Bu sayede personel arasında birliktelik sağlar, biz duygusunu ve takım ruhunu geliştirir (Korkut, 2010).

Örgüt kültürü tarihseldir, belli bir geçmişi vardır: Örgütteki insanlar arasında uzun süreli etkileşim ve sosyalleşme süreci sonunda o güne kadar oluşmuş birikimleri içeren tarihi bir perspektifi yansıtır. Nesilden nesile aktararak örgütsel yaşama süreklilik kazandırır (Kelez, 2007).

Örgüt kültürü konusunda çalışan çeşitli yazar ve düşünürlerin üzerinde fikir birliği oluşturdukları örgütsel kültürün özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Eren, 2004, s.138-139):

- Örgüt kültürü öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur.
- Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılmalıdır.
- Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir. Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinç ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.
- Örgüt kültürü düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar şeklindedir.

2.1.3 Örgüt kültürünün işlevleri

Güçlü örgüt kültürüne sahip olan kurumlarda, çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini belirten standartlar oluşmuştur. Fakat zayıf örgütsel kültüre sahip bir kuruluştaki çalışanlar ne yapmaları ve bunu nasıl yapmaları gerektiğini belirlemeye çalışarak zaman kaybederler. Kısacası paylaşılan ortak değer, inanış ve davranışlara sahip olmayan zayıf kültürler, belirlenen örgüt stratejisini yürütme aşamasında güçlü kültüre sahip organizasyona kıyasla örgüt içi ve çevresel ilişkilerinde davranış çabukluğu ve ataklığı gösteremedikleri için güçlü kültüre sahip rakiplerinin gerisinde kalırlar (Eren, 2004, s.166).

Örgüt Kültürünün bir kurum açısından sunacağı işlevler şu şekilde sıralanabilir (Korkut, 2010).

Çalışanların örgüte bağlılığını sağlamak: Kültür çalışanlara ortak ifade ve kavramlar sağlayarak, aralarında bir bütünlük oluşturmalarını ve böylece örgüte bağlılıklarının artmasını sağlar.

Örgütün iş stratejilerini desteklemek: Eğer örgüt kendi kültürel yapısına uygun iş stratejileri uygulamıyorsa, stratejinin başarılı olması neredeyse imkânsızdır. Bu nedenle örgüt ya uyguladığı iş stratejilerini kültür yapısına, ya da kültür yapısını iş stratejilerine uydurmak için gerekli değişiklikleri yapmak zorundadır.

Örgüt içinde kişiler arası ilişkileri düzenlemek: Kültür yöneticilerin ve çalışanların örgüt içindeki ilişkilerini düzenler. Böylece çalışanlarla yönetim arasında ve çalışanların kendi aralarında çatışmaların azaltılarak bir araya gelmeleri ve sorunlara daha yaratıcı çözümler bulabilmeleri sağlanır.

Örgütün dış çevre ile etkileşiminde standartları tanımlamak: Örgüt yöneticilerinin ortaklar, hükümet veya müşteriler gibi dış elemanlarla kurulacak ilişkilerde standartların belirlenmesinde kültür önemli bir etkidir.

Performans kriterlerini belirlemek: Her örgütün performans kriterleri mevcut kültür yapısına göre şekillenir. Bu nedenle yöneticiler ve diğer çalışanların örgüt kültürüne uyabilme yetenekleri de bir değerlendirme faktörüdür.

Uygun yönetim şeklini seçmek: Örgütün kültür yapısına uygun olarak örgütün bir yönetim şekli oluşacaktır. Örgütün yönetiminde uygulanan yöntemler örgüt kültürünün değişim yönüne paralel olarak değişim gösterecektir. Örgüt üyelerinin algıları, tutum ve davranışları örgüt kültürünü etkilediği gibi, örgüt kültürü de üyelerin davranışlarını, düşüncelerini etkiler.

2.1.4 Örgüt kültürünün sınıflandırılması

Örgüt kültürünün sınıflandırılmasında, birçok yazar ve araştırmacı farklı kategoriler kullanmıştır. Bunlar;

Güçlü ve zayıf örgüt kültürleri

Örgüt kültürünün çalışanlar üzerindeki etkileri açısından güçlü ve zayıf kültürler ayrımı yapılmaktadır. Örgütteki hakim değerler ve uygulamalar güçlü alt kültürlerin etkisi altındadır ve bir örgütün kültürel özellikleri açıklandığında, bu grubun değerleri öne çıkar (Robbins, 1996, s.603). Bu konudaki tartışmalara göre, güçlü kültür çalışanlar üzerinde daha etkili olmakta ve işten ayrılma oranı düşmektedir. Güçlü kültür, örgütün temel değerlerinin çoğunlukla paylaşılması ve kabulüdür. Güçlü kültüre sahip örgütlerde, biçimsel kurallara ve düzenlemelere duyulan ihtiyaç azalmış, vizyon ve amaçlar etrafında bütünleşme daha kolay sağlanmıştır. Herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır (Korkut, 2010).

Güçlü bir örgüt kültüründe, bireyler temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Bilinçli bir şekilde oluşturulan kültür yapısı, bireyler tarafından da benimsenip desteklenirse örgüt içinde esneklik, uyum ve işbirliğini geliştirir, iletişimi kolaylaştırır, bireyler arasındaki ve örgütle olan bağı güçlendirir (Demir ve Öztürk, 2011, s.22).

Örgüt kültürü ne kadar çok benimsenmişse o kadar güçlüdür. Bunun tersi durumda ise zayıf kültür söz konusudur. Zayıf kültürlerde değerler üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır, alt kültürler arası ilişkiler yetersizdir. Zayıf kültür; müşteri, ürün ve çalışan yerine istatistiklere önem vermektedir. Üyeler ve alt kültür grupları arasındaki diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı örgüt iklimi sadece zayıf değil aynı zamanda olumsuz bir örgüt kültürünü anlatır (Sarı, 2005). Özellikle yeni kurulmuş ya da sık sık çalışan değişimi yapan örgütlerin kültürleri zayıf olarak nitelendirilmektedir. Çünkü bu örgütlerin çalışanları, ortak anlam ve değerler yaratacak kadar bir arada bulunup deneyim yaşamamışlardır. Güçlü kültürlerde ise tüm çalışanlar, birbiriyle tutarlı olan temel değerleri ve iş yapma metotlarını paylaşmaktadırlar (Vural, 2003, s.51).

Baskın ve alt örgüt kültürü

Örgüt üyelerinin çoğunluğunun paylaştığı değerler örgütte baskın kültürü oluşturur. Örgüt üyeleri denildiğinde bu baskın kültür anlaşılmalıdır. Yani baskın kültür, örgüte belli bir kişilik veren makro bir bakış açısıdır. Görünmeyen bir kontrol mekanizması oluşturur ve bürokratik yapıyı kuvvetlendirir (Aslan, 2008). Baskın kültür, örgüt bireylerinin çoğunluğu tarafından paylaşılan temel değerleri ifade eder. Bir örgütün kültüründen söz edildiğinde aslında onun baskın kültüründen bahsedilmektedir. Yani baskın kültür örgüte belli bir kişiliği veren kültürün makro bakış açısıdır (Vural, 2003, s.47).

Alt kültür ise, örgüt üyeleri arasında sadece belli bir azınlık tarafından paylaşılan değerleri temsil eder. Alt kültürler, bir departman veya üitedeki bireylerin karşılaşılabileceği ortak problemler, durumlar ve deneyimleri yansıtmak üzere, daha çok büyük firmalarda yatay veya dikey bir şekilde oluşmaktadır (Vural, 1998). Alt kültürler, bireylerin karşılaştıkları sorunlar, durumlar ve deneyimler sonucu oluşan ve örgüt içinde belirli bir azınlık tarafından paylaşılan değerleri ifade etmektedir. Bir örgütün kültürünü oluşturan birçok alt kültür mevcuttur. Bu alt kültürlerin değerleri ve davranışları birbirine ne kadar yakınsa, örgüt kültürü o derece bütünlük göstermektedir. Ancak alt kültürlerin algılamalarında büyük farklılıklar varsa örgüt kültüründe bütünlük görüntüsü zayıftır (Bakan ve diğ, 2004, s.76).

2.1.5. Örgüt kültürünün bileşenleri

Bunlar kültürü oluşturan ve organizasyonun yeni üyelerinin kültürü öğrenmelerini sağlayan öğelerdir (Köse, 2010).

Değerler: Değerler, çalışanların ve yönetimin ortak düşüncelerini yansıtan kıstaslardır. Hangi toplumsal davranışın iyi, doğru ve arzulanır nitelikte olduğunu belirler. Kişi ve toplum için doğruları ortaya koyar. Olanı değil olması arzulananı temsil eder (Korkut, 2010). Kültürün daha çok gözle görülmeyen, öznel, içsel yönünü oluşturan değerlerin tümü örgütteki temel anlayış sistemini oluşturmaktadır. Bu temel anlayış ise hem iç hem de dış adaptasyon ve bütünleşme problemlerinde kullanılmaktadır (Güçlü, 2003, s.151). Değerlerle, bir örgütün temel amaçları, idealleri, standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde çeşitli biçimlerde dile getirilmektedirler. Örgütsel değerlerin kaynağını, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır (Şahal,

2005). Çalışanların işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağı değerlerdir. Uzun dönemde davranışlara yön verir. Çalışanlara yaptıkları işin ya da sergiledikleri davranışın nedeni sorulduğunda genellikle bu davranışı yönlendiren değerlere ulaşılmaktadır (Sarı, 2005).

İnançlar: İnançlar, kültürün en derin ve soyut yönünü oluşturmada ve diğer kültürel öğelere biçim vermektedir. Kültürel olarak paylaşılan varsayımları ortaya çıkarmada üç problemle karşı karşıya kalınır. Birincisi, insanların varsayımlar hakkında direkt olarak konuşmaması, bunları çeşitli somut örneklerle ima etmesidir. Örneğin, örgütün geçmişi hakkında hikayeler anlatmak, bazı ritüeller, örgütün bireyler için farklı yönünü sembolize eder. İkincisi, bazı varsayımların belirli normlarla çelişmesi ve bireyin bunları kabullenmekte gönülsüz olmasıdır. Üçüncüsü; çoğu örgütün çeşitliliği ve büyüklüğü, örgüte ilişkin kültürel bulguların ne kadar temsili olduğunu düşünmemizi gerektirir (Özen, 2009).

Schein'e göre inançlar, örgüt üyelerine nasıl düşünülmesi, algılanılması ve hissedilmesi gerektiğini anlatarak davranışlara rehberlik etmektedir (Schein, 2010, s.31).Varsayımlar öylesine güçlü bir şekilde benimsenmişlerdir ki örgüt üyeleri bunların farkında bile değildir. Varsayımlar zaman içinde kazandıkları geçerlilikle değerleri de yönlendirirler. Bu nedenle inançlar örgütlerde yaşanan değişimlerde önemli bir direniş alanı oluştururlar (Güçlü, 2003, s.152). Örgüt üyelerinin de bazı inançları vardır. Bu inançlar örgüt kültürünün oluşumunu ve devamlılığını sağlayan temel unsurlardandır. İnançlar, kişilerin olaylara ve diğer kişilerin tutum ve davranışlarına yönelik görüşleri sonucu oluşur. Bireylerin sosyal gerçekleri nasıl anlamlandırdığını gösterir. İnançlar ne kadar benzerlik gösterip ne kadar çok kişi tarafından paylaşılırsa, kültürde o kadar yerleşik ve belirgin olur.(Bakan ve ark., 2004).

Normlar: Normlar, değerler sistemine bağlı olarak her toplumda bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bütünü biçiminde ortaya çıkmaktadırlar. Norm ve değer arasındaki farklılık, değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır (Berberoğlu, 1990, s.41). Normlar, örgütsel yaşamda birliği, beraberliği, dayanışmayı ve denetimi sağlayan kurallar bütünüdür. Yaptırımı olan kurallar sistemidir. Örgüt içinde nasıl davranılacağı, başkalarıyla nasıl iletişimde bulunulacağı konularında yol göstericidir. Belirli durumlarda hangi davranışların kabul göreceği, hangilerinin ise kabul

edilemeyeceğini belirleyen yazılı olmayan, informal beklentilerdir (Korkut, 2010). Normlar, genellikle sosyalleşme sürecinde öğrenilir ve bireyler tarafından birer alışkanlık olarak uygulanır. Normlar, ödül ve ceza yöntemiyle korunurlar. Ödüllendirme, normlara uygun hareket edilmesinin, cezalandırma ise çoğu kez norm dışı davranışın bir sonucu olarak ortaya çıkar (Yıldız, 2006, s.9-10). Değerler soyut ve genel kavramlardan meydana gelirken, normlar daha belirgin ve daha somutlardır. Normlar kaynağını kültürel değerlerden alır. Değerleri tanımlamak ve görmek oldukça zorken, normlar kültürel görünümün anlaşılmasında daha somut araçlardır. Çalışanın giyim, davranış ve konuşma şeklini belirleyerek, neyi, ne nitelikte ve ne nicelikte yapması gerektiğini gösterir (Yaman, 2009).

Tutumlar: Tutumlar bireyin nesne, düşünce ya da olaylara karşı olumlu veya olumsuz bilişsel değerlendirme, duygu veya eğilimlerdir. Tutumlar yaşam olayları karşısında davranış ve hareket biçimleri olarak şekillenirler. Tutumların arkasında yatan inançlar ve değerlerdir. Bireylerin tutumları onların inanç ve değerleri tarafından belirlenir. Değerler ve inançlar, tutumların belirleyicisi, tutumlar ise belirlenendir (Doğan, 2007).

Liderler ve Kahramanlar: Liderler ve kahramanlar, örgüt açısından ideal özelliklere sahip olarak görülen üyelerdir. Bunlar, örgütün üyeleri için değer ve ideallerin canlı olarak yaşandığı, gözlemlendiği ve açıklandığı örnekleri ve rol modellerini oluşturmaktadır. Örgütün diğer üyeleri için bu kahramanlar, örnek alınması, izlenmesi gereken davranış modelleridir. Örgüte yeni katılan üyeler, örgütte egemen olan değerleri, kahramanlar hakkında anlatılan hikayeler aracılığıyla öğrenebilirler (Şişman, 2007, s.99). Liderler ve kahramanlar örgüt kültürünün alt yapısını oluşturan temel değerler ve inançları kendi kişiliklerinde yansıtan modeller ya da temsilcilerdir. Liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme, bilgi yetenek ve yetkilerinin toplamıdır. Liderler, kişilikleri, uygulamaları, tutumları, felsefeleri ve davranışları ile organizasyon üyelerine rol modelliği yaparlar (Bakan ve ark., 2004). Temel değerler ve inançlar örgüt kültürünün alt yapısını oluştururken, liderler ve kahramanlar da bunların sembolleri, kendi kişiliklerinde bunları yansıtan modeller ya da temsilcilerdir. Bunların bazıları müşteriye verilen önemin sembolü olurken, bazıları elemanları motive etmenin bir sembolü, bazıları da elemanlar için adeta tapılan bir yıldızı vb. sembolize edebilirler (Çırpan ve Koyuncu, 1998, s.226).

Hikayeler ve Masallar: Hikayeler ve masallar, örgüt açısından önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların, biraz da abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Örgütler kazananlar, kaybedenler, başarılar ve başarısızlıklarla ilgili birçok hikayeyi içlerinde barındırırlar. Belki de bu hikayeler içinde en önemli olanlar şirketin nasıl kurulduğuna dair olanlardır (Yaman, 2009). Vurgulamak istedikleri bir değeri bir hikaye, anı, bir olay ya da bir efsane ile birleştirerek hem daha somut hale getirirler hem de daha etkili olabilirler. Benzer biçimde örgütlerde de üyeleri harekete geçirmek ve daha istekli çalışmalarını sağlamak için örgütsel hikayeler oluşturulur ve yeni üyelere aktarılır. Bunlar sözlü olabileceği gibi yazılı kaynaklara da geçirilebilir (Çimen, 2009, s.26). Örgüt kültürünün önemli taşıyıcılarından biri olarak ele alınan hikayeler ve masallar, özellikle oryantasyon dönemlerinde daha da önem kazanmakta ve verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Korkut, 2010).

Dil: Dil, insanlar arasında bir iletişim, anlaşma ve taşıma aracı olarak başlı başına sembolik bir sistemdir. İletişim ise, ortak semboller aracılığıyla bilgi ve anlamın aktarılması sürecidir. Kodlanan mesajı taşıyan sembollerin anlaşılabilmesi, iletişimde bulunan insanların aynı algı dayanağına sahip olmasını gerektirir (Şişman, 2007, s.97). Dil önemli bir iletişim aracı olmasının yanında mevcut kültürü yaşatır, kültür hakkında bilgi verir ve kültürün nesilden nesile aktarılmasını sağlar. Bu açıdan bakıldığında örgüt için ortak bir dilin oluşturulması bütünleştirici ve örgütün sürekliliğini sağlayıcı bir özelliğe sahiptir. Bir iletişim aracı olan dil, örgüt kültürünün nesilden nesile aktarılmasını sağlayan önemli bir kültür ögesidir. Dil örgüt üyeleri arasında iletişimi sağlayan mevcut kültür hakkında bilgi veren ve yeni üyelere kültürün aktarılmasında rol oynayan önemli bir araçtır. Dil temel değerlerin yerleşmesine ve anlamların simgelenmesine yardımcı olarak, kültürün devamlılığını sağlar (Bakan ve diğ., 2004).

Semboller: Semboller, örgüt kültürünün görünen kısmıdır. Semboller ile diğer üyelere, paylaşılan değerler ve sayılıtlarla ilgili uyumlu mesajlar verilir. İşletmenin çalışma ofisleri, toplantı salonları ve bekleme salonlarında kullanılan mobilyalar, sanat eserleri, örgüt üyelerinin selamlaşma şekli, okunan gazete ve dergiler, kullanılan örgütsel afişler ve firma ambleminin kullanılması sembollere örnek olarak gösterilebilir. Semboller, bir kültür içinde insanlar tarafından özel anlamlar yüklenen kelimeler, resimler, şekiller, davranışlar ve nesnelere dir. Kültürel semboller değişebilir, bir kültürden diğer bir kültüre aktarılabilir. Bir sosyal sistem içinde egemen olan bir takım değerler, belirli sembollerle daha somut,

gözle görülür hale gelmektedir. Semboller, kültür içinde önemli bir yer tuttuğu gibi örgüt kültürü içinde de geniş bir yer tutmaktadır. Semboller, kodlanmış özel anlamlar olarak bir kültürün en kapsamlı öğeleridir. Örgüte yeni katılan üyelerin sosyalleşmesinde, örgütün değer ve normlarını tanımlarında ve öğrenmelerinde önemli bir yer tutmakta, bu yönüyle sosyal öğrenme aracı olarak iş görmektedir (Şişman, 2007, s.96).

Örgütün işareti olarak kullanılan objeler, logolar, flamalar, ünvanlar, giysiler, binaların mimarisi, büroların düzenlenmesi sembollere örnek olarak gösterilebilir (Cansu, 2006, s.17). Fiziksel, sözel, davranışsal semboller, örgütsel yaşamı paylaşan üyelerin bu yaşama yönelik ortak yorumlarını oluşturur ve örgütlerde hemen hemen her şey bir sembol olarak işlev görebilir. Bunun minimum kriteri, sembolün herhangi bir şeyi kendisinden farklı bir şekilde veya daha kapsamlı anlatması ve bir kişi için veya kolektif olarak bir anlamının olmasıdır. Örgüt üyelerinin paylaştığı semboller, örgütsel yaşama yönelik ortak yorumlardır ve örgütün değer yapısını, uygulamaları, duyguları anlamının bir yolu da örgütün sembolik boyutunu kavramaktan geçer (Şişman, 2011).

2.1.6. Örgüt kültürünün önemi

Her örgüt sahip olduğu kültüründen olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar örgüt kültürünü örgütsel başarıda ya da başarısızlıkta bir etken olarak göstermektedir. Bilinçli bir şekilde mevcut kültürün analizinin yapılması ve eğer gerekli ise örgüt kültürünün değiştirilmesi örgüt açısından son derece önemlidir. Örgüt kültürünün örgütler için önemi şu şekilde açıklanmaktadır (Çimen, 2009, s.21).

- Örgütü diğerlerinden farklı kılarak örgüt üyelerine kimlik duygusu kazandırır. Kimlik duygusu kazanan bireyler kendilerini çalıştıkları örgütle bütünleştirir. Bu onlara ayrıcalıklı bir benlik sağlar.
- Çalışanların belirli standartları, normları ve değerleri anlamalarına ve böylece örgütsel amaçlar doğrultusunda kendilerinden beklenen davranışları sergileyerek başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına imkan verir.
- Örgüt kültürü bazı uygulama ve süreçlerde standartlaşma veya rasyonelleştirme sağlar. Çalışanları psikolojik olarak rahatsız eden hususların örgüt kültürü gereği ortaya çıktığı izah edilebilirse, çalışanlar, bu hususları normal kabul edebilir.

- Örgüt içi iletişim ve bireylerarası ilişkilerde, örgüt kültürünün oldukça önemli bir rolü vardır. Kültür, birliktelik sağlar, “biz” duygusunu geliştirir, bireyleri birbirlerine ve örgüte bağlar.
- Örgüt kültürü, örgütte belirsizliği azaltır. Çalışanlar, faaliyetleri süresince birçok belirsizlik ve karmaşıklık ile karşılaşır. Kişisel boyutta bakıldığında kültürün ana rolü, çalışanlara, özellikle örgüte yeni katılanlara, örgütün "kültürel bilgisini" öğretmektir.
- Örgüt kültürü çalışanlar için etkin bir güdü kaynağıdır. Verimliliği ve etkinliği artırıcı rolü vardır. İşlerini anlamlı ve keyifli bulan, örgütün hedefleri ile şahsi hedefleri arasında ilişkilerini düzenlemiş, kendisini değerli ve güvende hisseden çalışanlar ile örgüt kültürü, sunduğu kimlik, sadakat, değerler ve inançlarla çalışanların performanslarını yüksek düzeyde tutmada büyük bir güç kaynağıdır.
- Örgütte iç bütünleşmeyi sağlar, üyeler arasında dayanışmayı arttırarak, örgütü bir arada tutmada birleştirici bir unsur olarak görev yapar.
- Bir örgütsel sosyalleşme süreci ve aracıdır.
- Örgüt ve çevre arasındaki ilişkileri etkiler. Araştırmacılara göre örgütü saran çevrenin sunduğu fırsatlar ve tehlikelerin örgüt çalışanları tarafından hissedilmesi, algılanması ve onlara yönelik aksiyon gösterilmesinde kültür önemli bir etkiye sahiptir.
- Örgütün stratejik değişimlerle başa çıkma ve onları kontrol altına alma yeteneğini artırır.
- Örgüt için bir kontrol mekanizmasıdır.
- Örgütsel değerlerin nesilden nesile aktarımını sağladığı için örgüte süreklilik kazandırır.
- Çatışmaları azaltıcı ya da yumuşatıcı etkisi vardır.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık

Bu kısımda örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarından bahsedilmiştir.

2.2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı

Günümüz iş hayatında, iş gereklerinin dışında kalan ancak örgütlerin hayatta kalmaları için önemli olan davranışlar ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu davranışlar literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramlaştırılmıştır (Gürbüz, 2006, s. 69).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ilk kez 1980'li yıllarda Dennis Organ tarafından tanımlanmıştır. Organ (1990), örgütsel vatandaşlık davranışını bireyin çalışma ortamında kendisi için belirlenen standartların ve iş tanımlarının ötesinde gönüllü olarak bir çaba ve fazladan rol davranışı göstermesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel etkililiğe katkısı olan, ödül sitemine ve bireysel iş gereklerine dayanmayan, örgütün gelişimine yönelik davranışlar bütünüdür (Organ ve Moorman, 1993).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (organizational citizenship behavior), resmi rol gereksinimlerinin ötesinde karşılık beklemezsiniz sergilenen örgüte fayda sağlayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Organ, 1997).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) kavramının kökeni, Chester Barnard'ın 1938'de tanımladığı "işbirliğine gönüllü olma" tutumundan hareket ederek "güvenilir rol performansı" ile "yenilikçi ve spontan" davranışlar arasında ayırım yapan Daniel Katz'ın çalışmalarına dayanmaktadır. Katz'a (1964) göre örgütsel etkinlik için önce çalışanın örgüte katılması, daha sonra güvenilir şekilde kendisinden beklenen belirli rolleri yerine getirmesi ve en nihayetinde de gerektiğinde görev tanımının da ötesine geçecek yenilikçi ve spontan davranışlarda bulunabilmesi gerekmektedir (Akt: Kuşçuluoğlu, 2008, s.7).

Örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışları ortadan kaldıran, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştiren, etkili bir eşgüdüm sistemi oluşturma nitelikleriyle örgütün verimlilikleriyle örgütün verimliliği ile performansını artırmayı amaçlayan davranışları kapsamaktadır. Bireyler örgüt içi tutum ve davranışlarını, kendilerinden kaynaklanan yani kişisel olan faktörlerin yanı sıra, örgüt içindeki dinamiklere yönelik algılamalarına göre oluşturmaktadır (Songür, Basım ve Şeşen, 2008, s.21).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, genel olarak "biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar" olarak ifade edilmektedir. "Zorlayıcı olmayan" ifadesi ile açıklanmak istenen şudur; davranış, iş sözleşmesinde açıkça tanımlanan iş tanımı veya rol gereklerini yerine getirmek değil,

kişisel seçime dayanan ve yerine getirilmediği zaman herhangi bir cezanın uygulanmamasını içermektedir (Çetin, Yeşilbağ ve Akdağ, 2003, s.41).

Örgütsel vatandaşlık davranışının en temel özelliğinin zorlayıcı olmayan, davranışlar olmasıdır. Tanımlarda da geçen zorlayıcı olmayan kelimesi ile bu davranışlardan, iş sözleşmesinde açıkça tanımlanan iş tanımı ve rol gereklerini yerine getirmek değil, kişisel seçimi ifade eden ve yerine getirilmediği zaman herhangi bir cezanın uygulanmadığı davranışlar belirtilmektedir. Tanımlarda geçen zorlayıcı olmayan unsur ile vurgulanmak istenilen ana düşünce; örgütsel vatandaşlık davranışının temelinde gönüllülük ilkesi ve bireysel davranışların olduğudur (Bolton 2007, s.223).

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel yaşamda çalışanların örgütü düşünmeleri, örgütün yanında olmaları, gerektiğinde örgüt için çeşitli ekstra fedakarlıklar yapmayı gerektiren davranışlardır. Çalışanların çalıştıkları veya bağlı oldukları örgütlerde, biçimsel ödül sistemini dikkate almadan, bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülük esasına dayalı birey davranışı olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri, hem kendileri hem de örgütleri açısından performansı ve başarıyı artırıcı etkiler yaratmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s.119).

Örgütsel vatandaşlık davranışının temel özelliği olan çalışanın teşvik edici ve proaktif işbirliği, örgütler için oldukça değerli olabilmekte, örgütün performansına ve rekabet avantajının artmasına katkıda bulunabilmektedir (Dyne ve diğ., 2000, s.4). Örgütsel vatandaşlık davranışının, örgüt verimliliğinin artmasına katkıda bulunmak, sosyal ilişkilerin düzenlenmesine yardımcı olmak ve örgütün sürekliliğini sağlamak gibi örgüte çeşitli faydalar sağladığı düşünülmektedir (Organ, 1997, s.244). Örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlarına bakıldığında da, örgüt faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesine imkân tanınması ön plana çıkan özellikleri arasındadır.

Dolayısıyla, iyi örgütsel vatandaşlara sahip örgütlerin, hedeflerine kolaylıkla ulaşacağı söylenebilir. Örgüt üyelerinin yalnızca sahip oldukları yetenekleri ile değil, aynı zamanda sergiledikleri vatandaşlık davranışları ile örgütün rekabet avantajına katkıda bulunacakları düşünülmektedir.

ÖVD temelinde, örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşmekte, beklenen davranışların ötesini ifade etmekte ve temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Birinci tür ÖVD, örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya

çıkılmaktadır. İkinci tür ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir. Bu iki tür arasında belirgin bir farklılık vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (Basım ve Şeşen, 2006, s.3).

Değişimde sosyal değişim ilişkisi ve ekonomik değişim ilişkisi şeklinde iki çeşit sosyal ilişki olduğunu dile getirilmektedir. Bu iki ilişki arasındaki temel fark, sosyal değişim ilişkisinde taraflar arasındaki karşılıklı ilişkilerin belirli bir zorunluluğa dayandırılmamış olmasıdır. Bir taraf diğer tarafa bir kaynak sağladığında diğer tarafın da bu kaynağa aynı şekilde karşılık vermesi beklenir. Fakat buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği gönüllülük esasına dayanır. Bu gönüllü davranışlar (ÖVD gibi) zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken davranışlar değildir. Sosyal değişim teorisinde, mübadele sonucunda tarafların elde edeceği kazanımlar pazarlık konusu yapılmaz ve kişilerin takdirine bırakılır. Ayrıca bu kazançlar para ile de ifade edilmemektedir (Gürbüz, 2006, s.52).

Örgütsel vatandaşlık, çalışanların iş arkadaşları ile işbirliğine yönelik ve sistemi koruyucu faaliyetlerde bulunmaları, sistemin gelişmesi için orijinal fikirler ortaya atmaları, sisteme daha fazla katkı sağlayabilmek için kendi kendini eğitmeleri, örgütün dış çevrede olumlu şekilde tanınmasını sağlayacak davranışlar için gayret göstermeleridir. Örgütsel vatandaşlık davranışının özünde, fedakârlık, sahiplenme ve karşılık beklemeden bir şeyler yapma özellikleri bulunmaktadır (Çelik, 2000, s.87).

Örgütsel adalet; dağıtımsal adalet, işlemsel (prosedürel) adalet ve kişiler arası etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Brockner, 2010, s.32). Dağıtımsal adalet kazanımların adilliğini incelemiştir. Daha sonra dağıtımsal adaleti temel alan çalışmaların kişilerin adaletsizliğe verdikleri tepkileri açıklamada ve tahmin etmede yetersiz kalması, araştırmacıları işlemsel adaleti incelemeye yöneltmiştir (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s.279).

ÖVD, bireyin bütün olarak organizasyonun işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. “Bir bütün olarak” tanımlaması, önemli bir nitelendiricidir. Pek çok ÖVD tek başına organizasyonun genel performansını geliştirici nitelikte olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık

davranışları genelde önemsiz görünen davranışlardır. Bir davranışın ÖVD olarak nitelendirilmesinde üç unsur önemli rol oynamaktadır (Karakaş, 2006):

- Davranışın, resmi zorunlulukların ve iş tanımlarının ötesine geçmesi,
- Özünde gönüllülük olduğundan davranışın zorlama olmaksızın, istekli ve bilinçli olarak yapılması,
- Davranışın örgütün ödül sisteminde mutlak suretle yer almasının gerekli olmaması

2.2.2. Örgütsel vatandaşlık alt boyutları

Literatür incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının boyutları üzerinde fikir birliğine varılamadığı ve farklı çalışmalarda (Podsakoff ve diğ., 1990), 30'un üzerinde vatandaşlık boyutu tanımlandığı görülmektedir. Fakat en yaygın olarak bilinen ve Organ'ın (1988) yapmış olduğu sınıflamaya göre örgütsel vatandaşlık şu alt boyutlardan oluşmaktadır: özgecilik, nezaket, vicdanlılık, sportmenlik ve sivil erdem.

Özgecilik: Özgecilik, çalışanların etkileşim içerisinde olduğu çalışma arkadaşlarına yardım etme faaliyetleridir (Konovsky ve Organ, 1997). Ayrıca diğergamlık olarak da bilinen özgecilik, işe ilişkin problemleri olan bir çalışana yardımcı olmak için yapılan gönüllü etkinlikleri içerir. Çalışanların araç-gereç kullanmalarına, görevlerini tamamlamalarına, belirli bilgilere ulaşmalarına, bir projeyi ya da sunuyu zamanında hazırlamalarına yardımcı olmaya yönelik davranışlar, özgeciliğe örnek olarak verilebilir. Örgüt içinde bireylere dönük yardımcı olma davranışını ifade eden özgecilik, bireysel düzeyde bir davranış olmasına rağmen, sonuçta bundan örgüt yarar sağlar. Örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik boyutunda, işin gerektirdiği başarıyı gösteremeyen ya da işinde zorlanan bir çalışana yardımcı olma davranışı öne çıkmaktadır (Sezgin, 2005, s.323).

Bu boyut işle ilgili problemleri olan çalışanlara yardımcı olmak için yapılan gönüllü faaliyetleri kapsamaktadır. Bu boyut genellikle bireye dönük davranışları kapsamakla birlikte, bireylerin performansının artması doğal olarak grubun etkililiğini de yükseltmektedir. ÖVD, bir kişinin bireysel pozitif davranış göstermesinin, örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli katkı sağlayacağı temel varsayımına dayandırılmıştır (Aslan, 2009). Özgecilik, özellikle bir birey veya gruba örgütsel bir görev veya problemle ilgili durumlarda yardım etmeyi temel alan gönüllü davranışları içermektedir (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990). Yardım etme davranışı kişinin birlikte çalıştığı kişilere gönüllü olarak yardım etme davranışlarını ve işle ilgili meydana gelecek problemleri engelleme

davranışlarını içerir. Örgütsel vatandaşlık davranışını özgecilik boyutunda, işin gerektirdiği başarıyı göstermeyen ya da işinde zorlanan bir iş görene yardımcı olma davranışı öne çıkmaktadır (Sezgin, 2005, s. 323-324).

Nezaket: Nezaket boyutunda tanımlanan davranışlar, öngörülen problemin ortaya çıkmasını engellemek veya o problemin etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmaya gerektirmektedir (Organ, 1997, s.94). Nezaket bireylere işlerini etkileyecek davranışlarda bulunmadan önce düşünceli davranışları ve kontrollü hareket etmeleri için yardımcı olmayı içerir (Sezgin, 2005, s.324). Organ'ın (1990) bu davranışlara verdiği kimi örnekler, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket, duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaları önler. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak, bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır (Kamer 2001, s.1). DiPaola ve Hoy (2005), bu boyutun haberdar etme, hatırlatma, yararlı bilgileri aktarma yoluyla problemlerin önlenmesi ve zamanın ve imkanların verimli kullanılması gibi davranışları içerdiğini ifade etmişlerdir. Özgecilik davranışında problem ortaya çıktıktan sonra yardım eli uzatma söz konusu iken, nezaket davranışında problemin ortaya çıkmasını engelleyici birtakım davranışlar sergilenmesi söz konusudur. Nezaket, bireyin kendi kararlarından ve hareketlerinden etkilenebilecek kişilerle iletişim halinde bulunmasını ifade eder. Gelecekte olası sorunları tahmin edip sorun çıkmadan önce diğerlerini bilgilendirme ve bu tehdit edici etkinliklere karşı iş arkadaşlarını uyarmaktır. Çalışanların örgüt içinde düzenli bilgi akışı sağlamaya çalışması, bazı bilgileri önceden haberdar etmesi ve zaman zaman hatırlatması, yeni bilgi aktarması, arkadaşlarına danışması örnek davranış özellikleridir. Nezakete dayalı bilgilendirme, daha çok gelecek odaklı davranışlardır ve herhangi bir problemin oluşumunu önlemeye çalışmak ya da problemin oluşumunu hafifletmek için tedbir almak bu davranışın kapsamı içerisindedir (Organ, 1988).

Vicdanlılık: Bu boyut örgüt üyelerinin rol davranışları kendilerinden beklenen çok daha fazlasını yapmaları, işe devamlılık göstermeleri, düzenli çalışmalarını, dinlenme zamanlarını suistimal etmeden yerinde kullanmaları ve kurallara uyma davranışlarını içerir (Organ, 1998). Ayrıca, işe devam, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suistimal etmeden kullanma, görev teslim tarihlerine ve kurallara uyma gibi davranışları içermektedir (Organ, 1988). Bu tarz davranışlar, mesai saatinde iş tanımları dışında başka bir işle uğraşmama, örgüt kural ve düzenlemelerine bağlılık gibi faaliyetleri

içermektedir (Podsakoff, Mackenzie, Moorman ve Fetter, 1990). Ancak söz konusu faaliyetlerin uygulanabilir minimum standartların ötesinde gerçekleşmesi beklenmektedir. Vicdanlılık, işbirliğine dayalı bir sistemi tanımlayan örgüte ait kural ve normlar pusulasının kabul edilmesini ifade etmektedir. Bu anlamda vicdanlılık, bir uyma davranışını temsil etmektedir. DiPaola ve Hoy'a (2005) göre bu boyut zamanın etkili kullanımı ve minimum beklentilerin ötesine giderek, beklenenden daha iyi performans göstermekle ilgilidir.

Sportmenlik: Literatürde, sportmenlik ve gönüllülük olarak da adlandırılan centilmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe sebep olacak olumsuz davranışlardan kaçınmalarını, önemsiz sorunlardan dolayı şikayette bulunmamalarını, iş arkadaşlarına saygılı olmayı ve olumsuzluklara rağmen örgüte ilişkin olumlu düşüncelerini ifade etmektedir (Organ, 1988)

Centilmenlik, taraflar arasındaki ilişkiye zarar verebilecek küçük uyumsuzluk ve problemleri tolere etme eğilimini ve, şikayet ve sızlanmalardan kaçınma, zamanı etkili kullanma ve örgüt için yapıcı çalışmalarda bulunma ile ilgilidir (DiPaola ve Hoy, 2005). Organ (1988) sportmenlik boyutunu işte karşılaşılan olumsuzlukları ve kaçınılamayan uygunsuzlukları şikayet etmeden gönüllü olarak tolere etme olarak tanımlamıştır. Sportmenlik davranışlarının sergilenebilmesi için örgüte bağlılık temeldir. Aynı zamanda kişinin olumlu yaklaşımı da esastır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinde örgütsel karakteristikler yanında kişinin karakteristik özellikleri de pozitif bir ilişkiye sahiptir. Özellikle sportmenlik boyutunda bu pozitif ilişki ön plana çıkmaktadır (Titrek, Bayrakçı ve Zafer, 2009, s.6). Centilmenlik davranışlarının yoğun biçimde sergilendiği örgütlerde kaynaklar, yoğun bir şekilde planlama, problem çözme, örgütsel analiz vb. etkinliklere aktarılır ve böylece örgütsel verimlilik te artar (Organ, 1988). Ayrıca çalışanların işbirliği yapması konusunda bir yönetici daha az zaman ve enerji harcayacaktır. Böylece gönüllülük ve centilmenlik, bir çalışanın yönetici olmaksızın diğer çalışanın daha verimli olmasını sağlamasıdır. Diğer taraftan gönüllülük ve centilmenliğin eksikliği halinde çalışma gruplarının örgüte karşı hissettiği sadakat duygusu azalacaktır ve iş yeri atmosferi bozulacaktır. Sadakatin azalması ve olumsuz işyeri atmosferi çalışanın verimini de olumsuz yönde etkileyecektir (Ölçüm 2004, s.21).

Sivil Erdem: Sivil erdem örgütte yer alan tüm aktivitelere katılma, çevreden gelen tehdit ve çevredeki fırsatları sürekli olarak gözlemlenme davranışlarını içerir (Podsakoff, MacKenzie,

Paine ve Bachrach, 2000). Ayrıca, sivil erdem yönetime uygun yollarla destek olma sorumluluğunu ifade etmektedir. Söz konusu uygun yollar, toplantılara katılma, gelen mailleri okuma ve cevap verme, örgüt yönetimine bağlılık şekillerinin yapıcı bir şekilde uygulanması, örgütün izlemesi gereken stratejilerle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girme, dış çevredeki fırsat ve tehditleri gözleme, örgütün çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etme ve örgütle ilgili meydana gelen gelişmeler hakkında bilgi sahibi olma faaliyetlerini içermektedir (Organ, 1997, s.48). Sivil erdem, bir bütün olarak örgüte bağlılığı veya üst düzeyde ilgiyi göstermektedir. Kişisel maliyeti fazla olsa da örgüt yönetiminde aktif katılıma isteklilik, (toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girmek), örgütün ortamındaki fırsat ve tehditleri gözlemek, örgütün çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etmek, gibi faaliyetleri içermektedir (Köse ve diğ. 2003, s.9). Sivil Erdem, bir bütün olarak ve en üst düzeyde örgüte bağlılığı ve ilgiyi, örgütsel yaşama aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade eder. Kişisel olarak büyük maliyeti olsa da, yönetime katılma konusundaki isteklilik (toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejisiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girme vb.), örgütün önündeki fırsatları ve tehditleri gözlemlemek (örgütün içinde yer aldığı sektörü ve meydana gelen değişiklikleri takip etme), örgüt için en iyiyi yapmaya çalışmak (yangın tehlikesini ya da şüpheli durumları rapor etme, kapıları kilitleme vb.) gibi davranışlar bu boyut kapsamındadır (Bolat ve Bolat, 2008, s.78-79). Bu boyut okulda bulunan kurallara, komitelere, tören ve merasimlere gönüllü olarak katılarak, örgüte olan ilgi ve katkıyı geliştirmekle ilgilidir (DiPaola ve Hoy, 2005).

Ayrıca bir başka sınıflandırmaya göre, örgütsel bir vatandaş olmanın sorumluluğu üç şekilde kategorize edilmektedir. Bunlar; (Graham, 1991, s.255-256):

İtaat: Kural ve düzenlemelerin rasyonel yapısının önemini tanımlayan personel politikaları, iş tanımları ve örgüt yapısına olan yönelimi ifade etmektedir. Bunun yanında itaat, kural ve yönergelere saygı duyma, görevi zamanında tamamlama ve örgüt kaynaklarının etkin bir şekilde kullanımı şeklinde kendini gösterebilmektedir.

Sadakat: Örgüte ve liderlerine bütün olarak bağlılığı ifade etmektedir. Bu anlamda, örgüt üyeleri tehditlere karşı örgütü koruma ve örgüt imajına olumlu katkıda bulunma gibi davranışlar sergilemektedirler.

Katılım: Katılım, gerekli olmasa bile toplantılara iştirak etme, diğerk örgüt üyeleriyle fikir alış-verişinde bulunma ve örgüte olan bağıllık sorumluluğunu vurgulama gibi faaliyetleri içermektedir.

2.3.Tükenmişlik Kavramı

Bu kısımda tükenmişlik kavramının tarihçesi ve tanımından, tükenmişliğin boyutları, sebepleri ve sonuçlarından bahsedilmiştir.

2.3.1. Tükenmişlik kavramının tarihçesi ve tanımı

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlandıktan sonra farklı iş alanlarıyla ilgili olarak yoğun bir şekilde üzerinde çalışılmıştır (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Tükenmişlik kavramı üzerinde karara varılmış ortak bir tanımlama bulunmamasına karşın, bireysel ve örgütsel düzeyde yaşandığı, genellikle psikolojik yapıdaki duyguları, davranışları, güdülenmeleri ve beklentileri içerdiği belirtilmektedir (Türe, 2008). Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete ve ark, 2001).

Tükenmişlik konusunda çalışan ilk araştırmacılar tükenmişliğin sadece insanlarla yüz yüze ilişki içinde hizmet vermeyi gerektiren mesleklerde gözlenen bir belirti olduğunu öne sürmüşlerdir. Ancak, daha sonraları tükenmişlik insanlara yüz yüze bir ilişki içinde hizmet vermeyi gerektirmeyen iş kollarında, hatta politik gruplar ve aile gibi iş ile ilgili olmayan ortamlarda da incelenmeye başlanmıştır (Güleryüz ve Aydın, 2006).

Farber (1991), tükenmişliği; mekanikleşme, aşırı çalışma, gereksiz sebeplerle işten uzaklaştırılma sonucunda patlama noktasına gelebilecek düzeyde, aşırı stresle tepki gösterme olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik belirli bir zaman içinde oluşan bir durum olmasının yanında duygusal boşalmalar ve bireyin kendisine ya da çevresine karşı geliştirdiği olumsuz tavırlarla kendini gösterebilmektedir.

Tükenmişlik, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süreyle çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe işyerinde çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz

tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanmaktadır (Solmuş, 2010, 59).

Tükenme, kişisel kaynakların bitmek üzere olduğu, günlük olaylar karşısında sürekli umutsuzluk ve olumsuz düşüncelerin yer aldığı, yaşam enerjisinin tükenmiş şekli olarak tanımlanmıştır (Barutçu ve Serinkan, 2008, s.545).

Tükenmişlik aynı zamanda bir teslimiyettir. Bireyin işin dış gerçekleri karşısında kişisel haklardan feragat etmesidir. Duruma engel olmaya çalışılmaz, bu bazen uyum gibi görülebilir, yaratıcılık felce uğrar, daha iyisi için uğraş verilmez. Tükenmişlik, gücün yetersizliğe teslim edilışıdır. Bu ne yapılırsa yapılsın ne kadar sıkı çalışılırsa çalışılsın, tüm bunlara karşın, durumda bir değişiklik, farklılık yaratamama algısının yarattığı teslimiyettir (Çam, 1995).

Bir başka ifade ile tükenmişlik, bireyin ters giden bir şeyin olduğunu ve buna inanmayı reddeder olduğunda gelişen bir durum olmakla beraber kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve negatizmin yer aldığı, enerjinin bir tükenişi şeklinde ifade edilmektedir (Çam, 1995, s.21).

Tükenmişlik kavramının stresle karıştırılmaması gerektiği ileri sürülerek, arasındaki farkı; stresin uzun ya da kısa dönemli, olumlu ya da olumsuz etkileri olan bir gerilim durumu olduğu, tükenmişliğin ise uzun dönemli tümüyle olumsuz etkileri olan bir durum olduğu şeklinde ifade edilerek açıklanmıştır (Dağlı ve Gündüz, 2008, s.5).

Stresin uzun sürmesi halinde; uyum içinde vücudun kapasitesinin tükendiği, savunmasının azaldığı ve bir takım hastalıkların ortaya çıktığı, hatta bu hastalıkların bazılarının ölümle bile sonuçlanabildiği ifade edilmektedir (Ekici, 2009, s.224).

Tükenmişliğin alan yazını incelendiğinde kavramın bir süreç olarak değerlendirildiği, bu bağlamda da iki modelin var olduğu gözlenmektedir. Bunlardan biri olan Maslach Modeli'ne göre duygusal tükenmişlik duyarsızlaşmanın, duyarsızlaşma da kişisel başarıda düşme hissini bir nedeni olarak değerlendirilmektedir. Bir diğeri olan Golembiewski Modeli'ne göre duyarsızlaşma kişisel başarıda düşme hissini, kişisel başarıda düşme hissi de duygusal tükenmenin nedenidir (Maslach ve diğ., 2009: Akt. Arı ve Bal, 2008).

2.3.2. Tükenmişliğin boyutları

Birey için olumsuz bir deneyim olan ve olumsuz koşullara yol açan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak açıklanmıştır (Maslach ve Jackson (1986)'dan Akt: Akçamete

ve diğ., 2001, s.2). Bu boyutlar aynı zamanda, Maslach'ın Tükenmişlik modelinin de alt boyutlarıdır.

Duygusal tükenme

Duygusal tükenme, kişiye, yaptığı işten dolayı aşırı yüklenilmesi sonucu oluşan tüketilmiş olması durumu, olduğu ifade edilmektedir (Dolunay, 2002, s.52) . Tükenmenin ilk olarak duygusal tükenmeyle başladığı ve daha sonra diğer boyutların hissedileceği belirtilirken, duygusal tükenmenin tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olduğu da ifade edilmiştir (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012, s.44).

Kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmiş ve bireyin tüketilmiş olması demektir. Bu boyut daha çok, insanlarla yoğun ilişkilerin yaşandığı mesleklerde görülmektedir. Bu boyut, tükenmişliğin başlangıcı ve en önemli boyutu olarak görülmektedir. Duygusal yönden yoğun tempo içinde bulunan kişi kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilmektedirler (Maslach ve Jackson, 1981).

Bu boyut, kişinin duygusal kaynaklarının bitmesi ve enerji eksikliği hissetmesi biçiminde de nitelendirilmektedir. Bu duygusal yorgunluk, düş kırıklığı ve gerginlik duygularıyla aynı anda var olabilmektedir. Çalışanlar, geçmişte olduğu kadar kendilerini ise veremediklerini düşünebilmektedir. Ertesi gün tekrar işe gitme beklentisi, çalışanların endişe ve korkuya kapılmalarına neden olmaktadır. Duygusal tükenmişlikte bireyin artık duygusal anlamda birçok duyguya kayıtsız kaldığı gözlenmektedir (Sıklar ve Tunalı, 2012). Tükenmişliğin ilk belirtisi sıklıkla kişinin isinden duygusal olarak tükenmişlik hissetmesidir (Ören ve Türkoglu, 2006).

Duygusal tükenme, tükenmişliğin kalbi olarak açıklanır ve tamamen duygularının esiri olma, bireyin diğerlerinin isteklerinden etkilenmesi, gücünün tümünü bu istekleri karşılamak için kullanması olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme boyutundaki iş görenlerin, duygusal ve fiziksel olarak tüm güçlerini kullanarak tükettiklerini ve yorulduklarını hissettikleri ifade edilir (Dağlı ve Gündüz, 2008, s.14). Birey, duygusal kaynaklarının tükendiğini hissederek, iş gören olarak eskisi kadar verimli olmadığı ve sorumlu davranmadığını düşünmeye başlar ve bu durumu aşamayan birey, işe gitmek istememe, geç kalma, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışlar gösterebilir (Akça, 2008, s.114).

Duygusal yönden yoğun bir çalışma temposu içinde bulunan birey, kendini zorlamakta ve diğer insanların duygusal talepleri karsısında ezilmektedir. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkmaktadır (Karahana, 2008). Kişilerin duygusal kaynakları tkendie, kendilerini psikolojik düzeyde ise vermeleri mümkün olmamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme, bireyin kendisini tükenmiş hissetmesine yol açan artmış duygusal ve ruhsal gereksinimlere bağlı olarak gelişmektedir (Yaman ve Urgan, 2002).

Duyarsızlaşma

İş görenin yaşadığı stresten kaçınmak için bir başa çıkma mekanizması olarak insanlardan uzaklaşmaya başlamasıyla kendini gösterir (Solmuş, 2010, s. 60). Bu etkiyle çalışanın; hizmet verdiği kişilere birer nesne gibi davrandığı, küçültücü sözler söylediği, umursamaz davrandığı, onlarla alay ettiği görülebilir (Akça, 2008, s.114).

Bireyin hizmet verdiği kişilere karşı duygudan yoksun biçimde (yani; soğuk, ilgisiz ve katı) tutum ve davranışlar sergilemesidir. Duygusal tkenmedeki bir kişi duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak görür ve insanlarla olan ilişkilerini en az düzeye indirir (Maslach ve Jackson, 1986).

Duyarsızlaşma, Maslach tarafından "hizmet verilen kişilere karsı uzaklaşmış, katı hatta insancıl olmayan bir yanıt" olarak tanımlanmıştır. Uzaklaşmanın artmasıyla, diğerlerinin gereksinimlerine aldırış etmeyen, duygularına aldırmayan bir tutum meydana gelmektedir (Karahana, 2008, s.10).

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdiği kişilere karşı, onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını görmezden gelerek, duygudan yoksun Şekilde davranması olarak tanımlanmıştır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012, s.44).

Ortaya ıkışı ne kadar ani olsa da tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi, haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca, belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir sure önce, genellikle ya bir iş baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrek de olsa, herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkar (ren ve Türkoğlu, 2006).

Kişisel başarı

Bir çeşit iş stresi olarak tanımlanan tükenmişlik burada kendini başarının düşmesi olarak gösterir ki bu durum daha ayrıntılı olarak, depresyon, düşük moral, bireyler arası ilişkilerden kaçınma, üretimin azalması, baskı ile baş edememe, başarısızlık duygusu olarak ifade edilmektedir (Akçamete ve diğ., 2001, s.2-3).

Birey, sorunun üstesinden gelememe ve kendini yetersiz bulma olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutun görüldüğü durumlarda ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algıladığı bilinmektedir. Birey hem kendisi hem de başkaları için olumsuz düşünceler geliştirir (Maslach ve Jackson, 1986).

Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında da olumsuz düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine, hastaları veya müşterileriyle ilgilenmede yetersiz kaldığına dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında "başarısız" hükmünü verir, iste, bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar (Çokluk, 1999).

Aynı zamanda, kişinin kendini olumsuz değerlendirmesi ve kişisel başarı noksanlığı olarak da tanımlanır (Ertürk ve Keçecioglu, 2012, s. 44). Sonuç olarak, iş görenin çabasının boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın motivasyonunu düşürerek, başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (Akça, 2008, s.114). İş görenlerin yeteneklerine ve başarılı olabileceklerine olan inançlarını kaybetmeleri sonucunda çevrelerindeki insanların da onlara güveninin kalmayacağı da ifade edilir (Dağlı ve Gündüz, 2008, s.14-15).

Düşük kişisel başarı hissi ise tükenmişliğin bir parçasını oluşturmaktadır ve yetersizlik, başarısızlık duygusu, düşük moral, is verimliliğinde azalma, düşük üretkenlik, kişilerarası anlaşmazlık, sorunlarla basa çıkmada yetersiz kalma, benlik saygısında azalma gibi belirtilerle kendisini karakterize etmektedir (Türe, 2008).

2.3.3. Tükenmişliğin sebepleri

İş görenin kendisiyle ilgili; bir işlevinin olmadığı, çabasının gereksiz, faydasız olduğu yönündeki değerlendirmesinin başarısızlık hissi ile tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir (Solmuş, 2010, s.61). Bu konuda, öğretmenlerin kendisini etkili bir

öğretmen olarak algılayıp algılamamalarının tükenmişliğe neden olan değişkenlerden olduğu da belirtilmiştir (Akçamete ve diğ., 2001, s.4-5).

Bireyin tükenmişlik yasayıp yaşamayacağı ya da ne düzeyde yaşayacağı gerek kendi özellikleri olarak söz edilebilecek yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim gibi bazı değişkenlerden etkilenebilmekte gerekse çalışma saatleri, yöneticiler, isten sağladığı doyum, sosyal destek, hizmet verilen grubun özellikleri gibi iş ve iş ortamı çalışma koşulları gibi değişkenlere bağlı olarak değişebilmektedir (Kayabaşı, 2008).

Her birey, bir örgüte girerken, bazı ihtiyaç ve beklentilerin etkisi altında davranır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün üyesi olarak morali bozulur ve verimi düşer. Aslında beklentiler ile ihtiyaçlar arasında bir neden sonuç ilişkisi vardır. Örgütteki beklentiler üstler ve astlar arasında olduğu gibi bunların kendileri veya benimsediği birey yahut gruplar için de söz konusu olabilir. Üstün astından, astın da üstünden bekledikleri daha çok formal davranışı, diğerleri ise informal davranışı yaratır (Bursalıoğlu,1987).

Tümkaya (1996) tükenmişliğin nedenlerini insanların beklentileriyle ilişkilendirmiştir. Yani, tükenmişliğin, gerçek dışı beklentiler ile gerçeklerin uyumsuzluğunun fazla olmasından kaynaklanan durum olduğunu ve hayatının büyük bölümünü iş kolik olarak geçiren, çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında çalışan kişilerin tükenmişlikle daha fazla karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir.

Çalışılan kuruma ilişkin değerlendirmelerin tükenmişlik üzerindeki etkisi üzerine, kurumdaki rol karmaşasının, rol belirsizliğinin, karar verme sürecine katılmamasının, idarecinin-yöneticinin desteğinin ve kurumda ödüllendirme sisteminin olmamasının tükenmişliğe neden olabileceği ifade edilmiştir. Çalışılan kurumun bulunduğu çevrenin sosyoekonomik düzeyinin, işten soğuma, yetersiz eğitim, uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesinin tükenmişliğe neden olabileceği ifade edilmiştir (Akçamete ve diğ., 2001, s.5).

Tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve çevresel nedenlerdir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, kişilik, motivasyon, kişisel stresler, mesleki doyum, performans, üstlerinden gördüğü destek vb. birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlikle ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Çam, 1995).

Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarının nedenleri arasında eğitim sisteminde sık sık değişiklikler yapılmasının da yer aldığı belirtilmektedir. Değişikliklere uyum sağlamada zorlanan öğretmenler kendilerini başarısız hissetmekte ve özgüvenlerini yitirmektedirler (Dağlı ve Gündüz, 2008, s.7).

Aşırı iş yükü, çalışma ortamında çalışana uygun olmayacak şekilde sorumluluk yükleme, tükenmişliğe neden olabilmektedir. Aynı zamanda aşırı iş yükü nasıl strese neden oluyorsa, bazen az çalışmada aynı sonucu doğurabilir. İş görenlerin az çalışma durumunu yaşadıkları zaman sıkıntı, düşük motivasyon, kayıtsızlık ve görevi terk gibi durumlar yaşadıkları, bunun sonucunda da yorgunluk, hataların artması ve tereddüt ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, 2008, s.324).

Tükenmişlik tek bir nedene bağlandığı söylenemez ve tükenmişliğin ortaya çıkmasında birçok faktör rol almaktadır. Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde; tükenmişlik ile yaş arasında yakın bir ilişki olduğu görülmekte ve tükenmişliğin yaşlı çalışanlara göre genç çalışanlarda daha çok görüldüğü ifade edilmektedir. Buradan da yaşın etkisiyle çalışanların daha tecrübeli, olgun, dengeli ve tükenmişliğe karşı daha dirençli oldukları anlaşılmaktadır. Genç, dolayısıyla tecrübesiz çalışanlar tükenmeye karşı daha dayanıksız olabilmektedirler (Tümekaya, 1996).

Grupta birlik ve takım ruhunun eksikliği, sosyal destek eksikliği, çalışanlar arasında çatışma ve rekabet, iş ortamında huzursuzluk, yönetici-yönetilen ve çalışma arkadaşları ile anlaşmazlıklar, grup desteğinin seviyesi, iş yerinde dedikodu yapılması, iş yükünün fazla olması, kariyer beklentilerinin de tükenmişliği ortaya çıkarabilecek etmeler oldukları belirtilmiştir (Ekici, 2009, s.223).

Tükenmişlik soğuk algınlığı gibidir, herkes soğuk algınlığı geçirebilir ve bunun şiddeti ile süresi önemlidir. Tükenmişlik de aynı bunun gibidir; yani herkes soğuk algınlığı gibi tükenmişlik de yaşayabilir, fakat nedenler, süre ve belirtiler kişiden kişiye değişir (Gordon ve Hamann 2000).

Örgütlerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleriyle olumlu örgütsel çıktılara ulaşabilmelerinin birbirine güven duyan, birbirlerinin desteğini arkalarında hisseden çalışanlar yoluyla sağlanabildiği ve bu güven ve desteği hissetmeyen çalışanlarda başta stres olmak üzere verimsizlik, iş tatminsizliği, işe devamsızlık ve tükenme gibi olumsuz sonuçlar oluşabileceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda bireylerin uzun süre

dikkate alınmamalarının bir süre sonra tükenmişliğe yol açabileceği de belirtilmiştir (Aykan, 2007, s.159-160).

Öğretmenlerin tükenme nedenleri; düşük ücret, kendilerine zaman ayıramama, çalışma saatleri arasında dinlenmek için süre olmaması, öğrencilerin disiplin sorunları olarak da sıralanmaktadır (Dağlı ve Gündüz, 2008, s.7).

2.3.4. Tükenmişliğin sonuçları

Maslach ve Jackson yaptıkları araştırmalara dayanarak, tükenmişliğe eğilimli çalışanlarda üç ana belirti gözlemlenmiştir.

- Kendini psikolojik olarak ise vermede yetersizlik,
- Hizmet verilen kişilere karşı olumsuz duygular besleme,
- Kişinin kendini ve yaptığı işi olumsuz bir biçimde değerlendirmesi. (Akt; Özcan, 2008).

Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde işi savaştırma, işi bırakma eğilimi ve niyetinde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işe izinsiz gelmeme, izin sonunda rapor vb. yollarla izni uzatma eğilimi, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluk eğilimi, eş ve aile bireylerinden uzaklaşma eğilimi, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğu, sebepsiz hastalanma eğilimleri, işteki yaralanma ve iş kazalarında artma gibi olumsuz sonuçlar görülmektedir (Çam, 1995).

Ayrıca, Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişlik her derecede farklı davranışlarla gözlemlenir. Buna göre tükenmişlik; hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenir ve ortaya çıkan davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır (Vızlı, 2005) :

- Hafif derecede tükenme gösterenler: Kısa süren sinirlilik, alınganlık, endişe.
- Orta derecede tükenme gösterenler: Hafif derecede tükenme gösterenlerdeki belirtiler vardır; fakat bu belirtiler en az iki haftada bir tekrarlanır.
- Şiddetli derecede tükenme gösterenler: Fiziksel rahatsızlık, ülser, migren vb. sorunlar bildirirler ve bunların dışında da ailevi sorunlar biçiminde ortaya çıkar.

Tükenmişlik yasayan kişi genellikle, mesleki tatminsizlik ve yorgunluğun karmaşasını yaşamaktadır. Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Fizyolojik sonuçları

Kalp damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezleri hastalıkları, deri hastalıkları, hareket sistemi rahatsızlıkları tükenmişlik sonucu oluşabilir (Ekici, 2009: 225).

Bunlara ek olarak tükenmişliğin, yorgunluk, bitkin hissetme, enerji kaybı, hasta hissetme, geçmeyen soğuk algınlığı, baş ağrısı, kiloda artış veya azalış, uykusuzluk veya aşırı uyku hali gibi de fiziksel sonuçları olabileceği belirtilmektedir (Çoban, 2010).

Tükenmişlik yasayan öğretmenlerde sık sık üşütme, bas ağrısı, bas dönmesi ya da ishal gibi rahatsızlıklar ortaya çıkmakta, üzerinde durulmadığı zaman bu problemler ülser, kolite ve astıma dönüşebilmekte; iştahın ve cinsel ilginin azalmasına yol açabilmektedir (Akçamete ve diğ, 2001).

Psikolojik sonuçları

Kaygı, depresyon, uykusuzluk, tükenme şeklinde ortaya çıkar (Ekici, 2009, s.225). Bunların yanında tükenmişliğin; can sıkıntısı, şaşkınlık, kafa karışıklığı, ilgi eksikliği veya yokluğu, keyifsizlik, sürekli bir sinirlilik hali, kişisel hata ve başarısızlıkları sürekli düşünmek, unutkanlık, karar vermede yetersizlik, ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanması, değersizlik, yetersizlik, suçluluk duyguları, umutsuzluk, sabırsızlık, aşırı hayal kurma gibi psikolojik etkilerinin de olabileceği belirtilmektedir (Çoban, 2010). Tükenmişlik durumunda oluşabilecek psikolojik belirtiler arasında ayrıca aile sorunlarını, uyku düzensizliğini, depresyonu, yabancılaşmayı, özgüvende azalmayı, alınganlığı, ilgisizliği ve endişeyi de sayabiliriz (Oruç, 2007).

Davranışsal sonuçları

Alkol alma eğilimi, sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek yeme davranışları söz konusudur (Ekici, 2009, s.225). Aynı zamanda, işe geç gelme-gelmeme, işten erken çıkma, kuruma-yöneticilere olan güvenin azalması, kurumsal aidiyetin düşmesi, alışılmış davranışlarda önemli değişiklikler, kaza ve yaralanmalarda artma gibi davranışsal sonuçları da ifade edilmektedir (Çoban, 2010).

İşe gitmek istemeyiş hatta nefret etme, birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama, çabuk öfkelenme, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, işe geç gelme, ilaç,

tütün ya da alkol alma eğilimi ya da alımında artma, aile ve arkadaşlardan uzaklaşma, içe kapanma, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olmayış, yansıtma, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, örgütlemeye yetersizlik, rol çatışması, bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma, arkadaşlarıyla is konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma gibi belirtiler, tükenmişliğin davranışsal belirtileri olarak görülebilmektedir (Kaya, 2010).

Örgütsel sonuçları

Performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve yabancılaşma görülür (Ekici, 2009, 226). Tükenmişlik duygusu ile yorgun, stresli, işe ve insanlara olumsuz tutumlar geliştiren birey işinde de verimli olmayacaktır (Aykan, 2007, s.161). Tükenmişlik yaşayan bireyin sempatik, içten ve yardımsever olmadığını düşünülebileceği belirtilir. Bunun nedeninin ise tükenen bireyin; olumsuz yönde eleştiren, sinirli, sabit fikirli, önerilere kulak vermeyen ve çevresindekileri kendisinden uzaklaştıracak davranışlar sergileyen biri olduğundan dolayı olduğu ifade edilmektedir (Dağlı ve Gündüz, 2008, s.15).

2.4.Tükenmişliği açıklayan modeller

Maslach Tükenmişlik Modeli

Günümüzde, tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı Maslach'ın geliştirdiği (1986) üç bileşenli tükenmişlik tanımıdır. Bu tanıma göre tükenmişlik, diğer insanlarla yüz yüze çalışanlarda sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme, duyarsızlaşmanın ve kişisel başarıda azalmanın görüldüğü, üç boyutlu bir kavram olarak kabul edilmektedir (Ören ve Türkoglu, 2006).

Bu modele göre tükenmişlik; yaygın olarak insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde bireylerin, işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2007).

Bu modelde tükenmişlik; insanlarla yoğun ilişki içerisinde bulunan çalışanlarda görülen üç bir sendromdur. Tükenmişliğin üç boyutu birbiriyle ilişkilidir ve biri diğerinin nedeni olarak görülmektedir (Altay, 2009, s.4).

Maslach ve Jackson, 1981 yılında tükenmişliğin en çok kabul edilen modelini geliştirmişler ve tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşmada artış ve kişisel başarı duygusunda azalma olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik, yıpranma ve iş doyumsuzluğundan farklı, fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe yarama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve mental bir durum olarak tanımlanmıştır (Demir, 2010, s.186).

Maslach Modeli tükenmişliğin iş görenin, işe ilişkin stres kaynaklarına verdiği bir tepki olarak duygusal tükenme ile başladığını açıklamaktadır. Duygusal tükenmişliğe karşı bir baş etme stratejisi olarak bireyin diğerleri ile olan ilişkilerinde duyarsızlaşmaya ve onlarla arasına psikolojik olarak bir mesafe koymaya başladığı ifade edilir.

Golembiewski ve Munzenrider Tükenmişlik Modeli

Golembiewski Modelinde süreç Maslach modelinden farklı olarak, duyarsızlaşma aşamasından başlar. Duyarsızlaşma kişinin işe ilişkin performansına yansır ve başarıya ilişkin değerlendirmelerini etkileyerek kişisel başarıda düşme hissine yol açar ve bireyin duygusal tükenmişlik yaşaması ile son bulur. Başka bir deyişle; duyarsızlaşma kişisel başarıda düşme hissini, kişisel başarıda düşme hissi de duygusal tükenmenin nedenidir (Arı ve Bal, 2008, s.134-135).

Leiter Tükenmişlik Modeli

Bu Model, Maslach Tükenmişlik Modeli'ni temel almakla birlikte bu modele ek olarak iki koşula dayanmaktadır:

Birinci koşulu; Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile tanımlanan tükenmişliğin üç bileşeninin, iş saatleri dışındaki diğer zamanları da etkiler düşüncesi.

İkinci koşulu ise; üç bileşenin, çevresel koşullar, farklı kişilik özellikleri ile farklı ilişkilere sahip olduğu düşüncesi oluşturur.

Modelin ana fikrini duygusal tükenmişlik oluşturur. Çalışanlar işte var olan stres kaynakları ve isteklere daha duyarlı olduğundan, öncelikle duygusal tükenmişliğin geliştiği varsayılmaktadır (Yıldız, 2012, s.43).

Model, duygusal tükenmişliği mesleki stres kaynaklarına gösterilen bir tepki olarak tanımlamayı, temel stres kaynakları olarak, iş yükü ve iş yerindeki kişilerle yaşanan

çatışmaları göstermektedir. Duyarsızlaşmanın başarı ve bir dereceye kadar duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi olan diğer sonuçları etkilediğini açıklar. Etkili beceri kullanımının ve baş etme çabalarının tükenmişlik ve kişisel başarı üzerinde tampon etkisi yarattığı öne sürülmektedir. Modele göre çalışanlardaki tükenmişlik, işlerdeki stres kaynaklarına karşı duyarsız kalmayla artmakta, bu da örgütlerdeki iş yükü ve sıradanlık, çalışan yönetici çatışmaları, müşteri ilişkileri, karar verme eksikliği gibi işin doğasında bulunmaktadır (Demirkol, 2006, s.44).

Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik Modeli'nde tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan duygusal tükenmişlik, sürecin en önemli boyutudur. Bu boyut, diğer boyutlarla (duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda düşmeyle) ardışık bir süreç oluşturmaktadır. Duygusal tükenmişliği, fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, kişiler arası ilişkilerden geri çekilme, aileyle olan zayıf ilişkiler ve benzeri gerilimlerle ilgili olduğu belirtilir. Gaines ve Jermier'e (1983) göre duygusal tükenmişlik; fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı varlıklarla olan zayıf ilişkiler vb. gerilimlerle ilgidir. Ayrıca, kronik ve iş deneyiminin yaygın ve etkili özelliklerinin her ikisini de kapsayan birkaç gerilim kavramından biri olarak tanımlanır. Aynı zamanda duygusal tükenmişlik, kronik ve iş deneyiminin yaygın ve etkili özelliklerinin her ikisini de kapsayan birkaç gerilim kavramından biri olarak tanımlanır (Şanlı ve Akbaş, 2008, s.5).

Duygusal tükenmişliğin yorgunlukla benzer olmasına karşın süreklilik gösterdiği, bu yüzden duygusal tükenmişliğe süregelen yorgunluk da dendiği açıklanmaktadır. Aynı zamanda bireyler tarafından bu durumun normal olarak algılandığı ancak; iş görenin kendini işin gerekliliklerini yerine getirmekte yetersiz hissettiği de açıklanmaktadır (Oruç, 2007, s.20)

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu kısımda yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar ile araştırmalardan bahsedilmiştir.

2.5.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar ve araştırmalar

Şişman (1993), “Eskişehir İl Merkezindeki İlkokullarda Örgüt Kültürüne İlişkin Bir Araştırma” konulu çalışmasında, insanın çevresiyle ilişkileri konusunda ilkokullarda görevli yönetici ve öğretmenler arasında farklı sayılılar egemen olmakta, grup içinde ortak bir algı dayanağı oluŐmamaktadır. İlkokullarda egemen olan kültürün gelişme ve uzlaŐmadan yana bir kültür olma özelliği ağır basmaktadır. Söz konusu kültür, çevreyle ilişkilerde çevreyi etkileme ve deĐiŐtirme konusunda fazla etkin görünmemektedir. İnsan doğası konusunda güçlü ve ortak bir algı dayanağı gelişmemiŐtir.

Şahal (2005) akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi Akdeniz Üniversitesi’ne bağlı çeşitli enstitülerde doktora yapan toplam 161 araştırma görevlisine ölçek uygulayarak incelemiştir. Sonuçta, örgüt kültürü ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmuŐ ve örgüt kültürüne yönelik algı ve kanaatler güçlendikçe iş tatminine yönelik algı ve kanaatlerin de güçlendiği görülmüştür.

Avşaroğlu ve diğerleri (2005)’nin yaptığı araştırma, teknik öğretmenlerin yaşam doyumunu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. ÖĞretmenlerin yaşam doyumları Yaşam Doyumu Ölçeği (Köker, 1991), iş doyumları, İş Doyumu Ölçeği (Hackman ve Oldham, 1980), tükenmişlik düzeyleri ise Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1981), kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma grubunu Konya merkezinde görev yapan toplam 173 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir. Yaş değişkenine göre, öğretmenlerin yaşam doyumları, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları anlamlı düzeyde farklılaŐmazken, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. İş deneyimi değişkenine göre yaşam doyumları, duyarsızlaşma, kişisel başarısızlık ve iş doyumunu puanları anlamlı düzeyde farklılaŐmamıŐtır. Diğer taraftan iş deneyimine göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür. ÖĞretmenlerin yaşam doyumunu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan yaşam doyumunu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıŐtır. ÖĞretmenlerin iş doyumunu düzeyleriyle duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir

ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Kırılmaz ve diğerleri (2003)'nin Ağustos 2000 tarihinde MEB' nın periyodik olarak düzenlediği "Okul Sağlığı Formatörlük Kursuna" katılan 43 ilköğretim öğretmenin tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve grubu tanımlamak amacıyla yapmış oldukları araştırmada veri toplama aracı olarak "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırma grubunun duyarsızlaşma yönünden en iyi, duygusal tükenme yönünden en kötü durumda oldukları, araştırma grubunun yaş, cinsiyet, mezun olunan okul, toplam hizmet süresi, çalışılan kurumdaki hizmet süresi, çocuk sayısı, mesleki verim düzeyini değerlendirme, ders verilen sınıftaki ortalama sınıf mevcudu gibi özelliklerinin tükenmişlik düzeylerini etkilemediği, ancak, medeni durum, öğretmenlik mesleğini yapma nedeni, öğretmenlik mesleğini seçme nedeni, mesleği kendilerine uygun bulma durumu, mesleki açıdan geleceği değerlendirme durumu, çalışma ortamından memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulma durumu, eğitim sisteminden memnuniyet durumu gibi özelliklerinin ise tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır.

Korkut (2008) ilköğretim okullarındaki yönetici ve öğretmenlerin örgüt kültürü algı düzeyini inceleyen çalışmasında Büyükçekmece ilçesinde bulunan 22 okulda görevli 331 öğretmen ve 30 yöneticiyi örnekleme almıştır. Araştırma sonuçlarında okul kültürü ölçeğinde yer alan maddelerin her birine ait aritmetik ortalama değerleri verilmiş ve kaynak grubun okul kültürü algı düzeyinin cinsiyet, yaş, kurumda çalışma yılı ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur.

Tümkaya (2001) tarafından ilköğretim öğretmenlerinde, denetim odağı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini ilköğretim okullarının I. kademesinde görev yapan 112 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarında, öğretmenlerin içsel ya da dışsal denetim odağına sahip olmaları açısından "Öğretmen Tükenmişliği Ölçeği"nin dört alt ölçeği arasında önemli farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca kadın öğretmenlerin denetim odağı puanları erkek öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Aslan, Özer ve Bakır (2009), okul kültürüne ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla nitel bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın verileri, Malatya ili merkez ilçe sınırları içinde yer alan dört farklı ilköğretim okulunda çalışan 8

yönetici ve 16 öğretmenle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların okul kültürünü tanımlarken çoğunlukla okuldaki insan ilişkilerinin niteliğine ve değişime açık olma, adil kurumsal işleyiş gibi özellikleri vurguladıkları belirlenmiştir. Katılımcılar güven, saygı-sevgi, işbirliği ve hedef birlikteliğini ortak değerler olarak belirlemişlerdir.

Maraşlı (2005) lise öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, eğitim süresi, meslekteki çalışma süresi, branş, mesleğini bırakmayı kaç kez düşündükleri, mesleğini seçme biçimleri, maaşından memnun olup olmamaları, aylık gelirleri ve sosyal etkinlikleri gerçekleştirme düzeyleri özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı farklar olup olmadığını incelemiştir. Araştırmada Ankara ilinde devlete bağlı liselerde görev yapan 390 öğretmen yer almıştır. Ölçme aracı olarak Potter Tükenmişlik Ölçeği, Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda devlete bağlı okullardaki öğrenci nüfusunun fazlalığı, buna karşın öğretmen sayısının azlığı, fiziki koşulların uygunsuzluğu ve yetersizliği ve düşük maaş gibi faktörler nedeniyle öğretmenler bıkkınlık, yetersizlik, mutsuzluk ve bunlarla ilişkili olarak tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Dolunay (2002)'ın Ankara Keçiören İlçesi'nde genel liseler ile teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi ve sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlere göre tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırma örneğine 366 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin araştırma grubunun genel tükenmişlik puanları açısından, yaş, toplam hizmet süresi, öğretmenlik yapmalarının temel nedenleri, mesleği isteyerek seçme, mesleği kendine uygun bulma, mesleği uygulamadaki verim düzeyi, mesleki geleceği değerlendirme, çalışma ortamından memnun olma, üstlerinden takdir görme durumu, mesleğin toplumda hak ettiği yeri bulması, eğitim sisteminden memnun olma durumu, aylık net gelir ve geleceğe ilişkin görüş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Gürsel (1998), Konya Merkez ilçelerini kapsayan araştırmasında, İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin, okul iklimini örgütsel sağlık açısından nasıl değerlendirdikleri tespit edilmeye çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul ikliminin örgütsel sağlık

açısından değerlendirilmesinde okul yöneticileri ve öğretmenler arasında, okul yöneticileri ve bayan öğretmenler arasında ve okul yöneticileri ve bay öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin klasik yönetici ve öğretmen kalıbını yıkamadıkları tespit edilmiştir.

Arsıntaş (2007) “Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi” başlıklı çalışmada veriler bir üretim firmasında farklı iki departmanda çalışan 233 mavi yakalı yoluyla sağlanmıştır. Analiz sonuçları göstermiştir ki, dönüşümcü liderliğin tüm boyutlarında psikolojik güçlendirmenin boyutlarını farklı şekillerde etkilemektedir. Ayrıca, dönüşümcü liderliğin karizma/ilham verme boyutunun örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının tümü üzerinde bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur ve aynı zamanda dönüşümcü liderliğin bireysel düzeyde ilgi boyutunun işletme ile özdeşleşme üzerinde bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Fırat (2007), ilköğretim okullarında görev yapan müdür ve öğretmenlerin algılarına göre, okul kültürünün ve bu iş görenlerin değer sistemlerinin nasıl olduğu; bu algıların, onların çeşitli değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelediği araştırmasında, İzmir İlinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan 50 okul müdürü ve 902 öğretmenle çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda okul müdürlerinin ve öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algıları ile değer sistemlerine ilişkin algıları arasında önemli ilişki olduğu görülmüştür.

Taş, Çelik ve Tomul (2007) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre ilköğretim okulu öğretmenleri, yöneticilerinin demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzı davranışlarını “çoğunlukla” gerçekleştirdiklerini belirtmişlerdir. Dönüşümcü liderlik tarzı davranışlar ile karar sürecine öğretmenlerin katılımının sağlanması arasında önemli bir ilişki bulunmuştur.

Peker’in (2002) anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin okul düzeyi, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki kıdem bakımından incelemiştir. Öğretmen Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu 90 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda görülen idari, destek ve işe bağlı stresle başa çıkabilme alt ölçeklerinde lise öğretmenlerinin tükenmişlik puanları daha yüksek çıkmış fakat istatistiksel analizlerde anlamlı bir fark bulunamamıştır. İş doyumu alt ölçeğinde ise lise öğretmenleri anaokulu ve ilköğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek tükenmişlik puanı aldıkları görülmüştür. Öğrencilere yönelik tutumlar alt ölçeğinde anaokulunda

çalışan öğretmenlerin en düşük, lise öğretmenlerinin ise en yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Şahin (2004), çalışmasında okul müdür ve öğretmenlerin bireysel, mesleki ve okullarının bazı özelliklerine göre okul kültürüne yönelik algılarının farklılık gösterip göstermediğini saptamayı amaçlamıştır. Araştırma, İzmir ilindeki 50 okulda çalışmakta olan 950 öğretmen ve 50 okul müdürünün katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Okulların seçiminde sosyo-ekonomik düzeyler dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda, eğitim düzeyi düşük olan yöneticilerin yüksek olanlara göre ve kadınların erkeklere göre okul kültürünü daha olumlu algıladıkları görülmüştür. Özel ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin resmi okullara göre okul kültürünü daha olumlu algıladıkları saptanmıştır.

Aktay (2008) “Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları” başlıklı tez çalışmasında aradaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri, demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin var olduğu bu araştırmanın sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Değerler ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Gündüz (2005)’ün 2003-2004 öğretim yılı Mersin ilinde devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan 633 öğretmenin tükenmişlik düzeylerini mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki değişkenleri ile Maslach Tükenmişlik Envanteri alt ölçek puanları incelendiğinde; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarının, mezun olunan okul ve sosyal destek kaynağına göre farklılaştığı görülmüştür.

Arslan (2007)’in 2005-2006 öğretim yılı Çaycuma ilçe merkezindeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet ve özel ilköğretim okulları ve devlet liselerinde görev yapan okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışları ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini karşılaştırmak amacıyla yaptığı çalışmaya Çaycuma ilçe merkezinde bulunan tüm öğretmen ve müdürler dahil edilmiştir. 299 öğretmen ve 16 okul müdürü araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Prof. Dr. Mehmet Şişman tarafından geliştirilen “Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları Anketi”,

tükenmişlik düzeylerini ölçmek içinse “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin, tüm gruplar tarafından okul müdürlerini öğretimsel lider olarak algılama düzeylerinin, tükenmişliklerini, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında anlamlı ölçüde farklılaştırdığı, duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaştırmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.5.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar ve araştırmalar

Maslach ve Jackson (1981)’ın kamu hizmeti çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada “Maslach Tükenmişlik Envanteri” ni geliştirmişlerdir. Araştırma örneklemine öğretmen, avukat, polis, hemşire gibi farklı meslek gruplarında çalışanlar dahil edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kadınların erkeklere ve gençlerin yaşlılara oranla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek duygusal tükenme yaşadıkları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Eubanks (1994), araştırmasında küçük bir okulun sekiz yıllık gelişim sürecini incelemiştir. Araştırma süresince on dört öğretmen bir müdür ve iki müdür yardımcısı araştırmaya katılmıştır. Araştırmada veri toplama amacıyla görüşmeler ve doküman incelemesi yapılmıştır. Araştırma sonucunda okul kültürünün dört elementi betimlenmiştir, bunlar; a) öğretmenlik için liderlik fırsatları, b) güç paylaşımı ve karar verme, c) iletişim ve d) profesyonelleşmedir.

Nnadozie (1993) karar verme sürecine katılma ve okul kültürü ile öğretmenlerin iş doyumunu algısı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında 456 okulda çalışan 10370 öğretmenden araştırma verilerini toplamıştır. Araştırmadan cinsiyet, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumunu belirlemede önemli olmadığı; karar verme sürecine katılma ve okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna ile ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Evers, Tomic ve Brouwers (2004)’ın Hollanda’nın Bölgesel Eğitim Merkezlerinden rastgele seçilen 1782 öğrenci ve 73 öğretmen üzerinde yapmış oldukları “Öğretmenler Arasında Tükenmişlik” isimli araştırmalarında öğrencilerin sınıf içerisinde ortaya çıkan uygunsuz davranışları ve öğretmenlerin bu davranışlarla başa çıkma becerileri ile ilgili olarak öğretmen tükenmişliğini öğretmen ve öğrencilerin bakış açılarından değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach

Tükenmişlik Envanteri”, “Uygunsuz Davranışları Belirleme Ölçeği” ve “Uygunsuz Davranışlarla Başa Çıkabilme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; Maslach Tükenmişlik Envanteri öğrencilere uygulanabilir. Öğrencilerin algılama yeteneği ile yaşları arasında bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Kız ve erkek öğrencilerin algılama yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğrencilerin tükenmişliğin 3 alt boyutunda yaşamış oldukları tükenmişlik öğretmenlerin sorunlarla başa çıkma becerilerine göre farklılık göstermiştir.

Kumar ve Raj (2009) tarafından yapılan “ Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Sebeplerinin Tanımlanması: LK Yöneticilerine Yönelik Nitel Bir Çalışma” başlıklı araştırmasında motivasyonun ve amaçları özümsemenin örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesinde olumlu katkı sağladığı sonucuna varılmıştır. 30-35 yaşları arasındaki katılımcılara uygulanan anketten Podsakoff ve Mackenzie’nin geliştirdiği Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği’nden 21 madde, Bettencourt tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği’nden 14 madde alınarak oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının beş boyutunu da kapsayan ölçeğin analiz sonuçlarına göre yöneticilerin oluşturduğu olumlu örgüt ortamının örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasında önemli bir etken olduğu vurgulanmıştır.

Dorman (2003)’ın "Okul ile Sınıf Ortamı Arasındaki İlişki ve Öğretmen Tükenmişliği: Lisrel Analizi Yaklaşımı" isimli araştırması Avustralya 'da Özel Queensland Okullarının 7 şubesinin farkı sınıflarında uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırmanın amacı; Maslach Tükenmişlik Envanteri ’ nin okul ve sınıf ortamlarında geçerliliğini denetlemek, Maslach Tükenmişlik Envanteri’ nin okul ve sınıf ortamlarında belirleyici özelliklerini tespit etmek ve bu belirleyici faktörlerle Maslach Tükenmişlik Envanterinin Yapısal Eşitlik Modeli (SEM)’ne uyum sağlayıp sağlamadığını tespit etmektir. Araştırma bulgularına göre duygusal tükenmeyi etkileyen faktörlerin; iş baskısı ve personelin birbirleri ile yakın ilişkisi, duyarsızlaşmayı etkileyen faktörlerin; sınıf içi dayanışma ve personelin görevleri üzerinde ortak kaniya varmaları, azalan kişisel başarı duygusunu etkileyen faktörlerin ise personelin görevleri üzerinde ortak kaniya varmaları, sınıf içi etkileşim, dayanışma ve hizmete uyum süreci olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Belogolovsky ve Somech (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili öğretmenlerin, müdürlerin ve

ailelerin görüşleri alınmıştır. Araştırmaya 29 okul müdürü, 245 öğretmen ve 345 veli katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre müdürler ve öğretmenler örgütsel vatandaşlık davranışını velilere göre daha yoğun olarak okulda yapılan işlerle alakalı olarak değerlendirmişler, veliler ise öğrencilerle ilgili yapılması gerektiğini düşündükleri davranışları müdür ve öğretmenlere göre daha yoğun olarak örgütsel vatandaşlık çerçevesinde değerlendirmişlerdir.

Sharma, Bajpai ve Holani'nin (2011) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yaptıkları çalışmada özel sektörde ve devlet sektöründe çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılık olduğu hipotezini öne sürmüşlerdir. Devlet sektöründe ve özel sektörde çalışan toplam 200 çalışanın yanıtladığı anket sonuçlarına göre devlet sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara göre daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ling ve diğerleri (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili kavramsal bir yaklaşımla görüşleri ele alınmıştır. Araştırma 430 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre örgütsel vatandaşlık kavramı öğretmenler açısından beş farklı alt boyuttan oluşmaktadır; kendini örgüt ile tanımlama, duyarlılık, meslektaşlara yardım, kişiler arası uyum ve örgüt kaynaklarının korunmasıdır. Bu boyutların şekillenmesinde öğretmenlerin yaşı, görevlerinin olup olmaması ve eğitim geçmişlerinin önemli bir role sahip olduğu görülmüştür.

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006)'nin "Öğretmenlerde tükenmişlik ve işe bağlılık" isimli araştırmaları Finlandiya Helsinki'den rastgele seçilen 2038 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Araştırma sonuçları meslektenden yüksek beklentiler, tükenmişlik ve sağlık problemleri ile pozitif yönde ilişkilidir. İşin kaynakları işe bağlılık ve örgüte bağlılık ile pozitif yönde, tükenmişlik ile negatif yönde ilişkilidir. Tükenmişliğin belirtileri örgüte bağlılık ile negatif, sağlık problemleri ile pozitif yönde ilişkilidir. İşe bağlılık ile örgüte bağlılık arasında pozitif yönde ilişki vardır. İşten talepler sağlık ile pozitif yönde, işin kaynakları da örgüte bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Akt. Teltik, 2009).

Bogler ve Somech (2004) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen anket yolu ile 983 öğretmenden toplanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı ve regresyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen verilere göre örgütsel adanmışlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Betoret (2008) “İspanyol ilköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenleri Arasında Öz-yeterlik, Okul Kaynakları, İş Stresörleri ve Tükenmişlik: Bir Yapısal Denklem Yaklaşımı” isimli çalışması okul kaynakları, öğretmen öz-yeterliliği, yüksek potansiyelde stres kaynakları ve denklem modelleme yapısını kullanarak öğretmen tükenmişliği arasındaki ilişkiyi incelemeye yöneliktir. Örneklem 724 İspanyol ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında elde edilen dış (okul destek kaynakları) ve iç (sınıf yönetiminde öz-yeterlik ve öğretimsel öz-yeterlik) kaynakların, iş stres kaynakları üzerinde negatif ve önemli bir etkisi vardır. Buna karşılık, iş stres kaynakları öğretmenlerin tükenmişliği üzerinde hem tek boyutlu ve çok boyutlu bir yapı olarak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca, tükenmişliğin boyutlarından biri olan duygusal tükenme, İspanyol öğretmenlerin tükenmişliğinin açıklanmasında anahtar bir rol oynar.

BÖLÜM III YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve örgüt kültürünün kız meslek liselerindeki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisinin incelendiği bu çalışma genel tarama modeline uygun bir çalışmadır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanır (Karasar, 2009). Araştırmanın konusu olan okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri sayısal görünüm, çözümleme ve yorumlamalarla tanımlanmaya çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Fatih, Beyoğlu, Şişli, Bayrampaşa ve Beşiktaş ilçelerindeki resmi kız meslek liselerinde, 2012-2013 öğretim yılında görev yapan 506 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örneklemini bu ilçelerde bulunan 10 kız Meslek lisesinde görev yapan 285 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin tamamına ulaşılabileceği için araştırmanın örneklem grubu evrenin tamamıdır ve bu sebepten dolayı herhangi bir örnekleme yöntemine başvurulmayacaktır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

Ölçek Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1993), tarafından Türkçe'ye çevrilen envanter 22 önermeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu önermelerden; mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olma duygularını tanımlayan duygusal tükenme boyutunu, kişinin hizmet verdiklerine karşı, bireylerin kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde davranmalarını tanımlayan duyarsızlaşma boyutunu, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlayan kişisel başarı boyutunu oluşturmaktadır. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ilgili önermeler olumsuz, kişisel başarı ile ilgili olanlar olumlu önermelerdir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanları her bir önerme için 1=hiçbir zaman, 2=çok nadir, 3=bazen, 4= çoğu zaman, 5= her

zaman şeklinde, kişisel başarı alt ölçek puanı ise bunun tersi olacak şekilde değerlendirilmektedir.

Dolunay'a göre, böylece, tüm alt ölçeklerden alınan puan yükseldikçe tükenmişliğin arttığı kabul edilmektedir. Ölçekten elde edilen puanlar için sınır değeri olmadığından tükenme var ya da yok şeklinde kategorik bir sınıflama yapılamamaktadır (İçigen, Uzut, 2012, s.111). Ölçek puanı hesaplanırken, tükenmişliğin olumlu ifadesi olarak ölçeğe yerleştirilen maddeler ters, geri kalan maddeler ise düz puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan yorumlanırken, elde edilen puana göre, ölçeği yanıtlayan bir kişinin tükenmişlik düzeyi dört şekilde yorumlanmaktadır. Buna göre, bu kişi için; ölçekten alınan "3 ve altındaki" puanlar herhangi bir tükenmişlik durumu olmadığı, ölçekten alınan "3-4" arasındaki puanlar tükenmişlik için bir tehlike sinyali olduğu, ölçekten alınan "4-5" arasındaki puanlar bir tükenmişlik durumu içinde bulunduğu, ölçekten alınan "5 ve üzerindeki" puanlar derhal yardım gerektiren bir tükenmişlik durumu içinde olduğu biçiminde yorumlanmaktadır (Çapri, 2006, s.67).

Okul Kültürü Ölçeği

Bu araştırmada ilköğretim okullarındaki kültürel boyutları tespit etmek amacıyla Terzi (2005) tarafından geliştirilen Okul Kültürü Ölçeği kullanılmıştır. Okul Kültürü Ölçeği dört faktörden oluşmaktadır ve bu dört faktörün açıkladığı toplam varyans % 50.965'dir. OKÖ'de yer alan faktörlerden birinci faktör Destek , ikinci faktör Başarı, üçüncü faktör Bürokratik, dördüncü faktör Görev boyutlarını ifade etmektedir. Okul Kültürü Ölçeği, 1- 2 -3- 4- 5 - biçiminde artan bir surette puanlanmış beşli Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir. OKÖ'nün güvenilirliği iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir. OKÖ'nin birinci alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .88 , ikinci alt boyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .82 , üçüncü alt boyuta ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise .76, dördüncü alt boyutuna ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .74'tür. Ölçeğin bütün olarak Cronbach alpha katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere ise Podsakoff ve arkadaşları (2000) ile Morrison tarafından (1994) geliştirilen ve Türker (2006) ile Yener ve Aykol (2009: 264- 265) tarafından Türkçeye uyarlanmış Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin (ÖVÖ)

kısaltılmış formu kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 19 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği 6 alt boyuttan oluşmaktadır. 19 ifadenin 7'si örgütsel gelişime katkı, 4'ü yardımseverlik, 2'si kendini geliştirme, 3'ü sahiplenme, 1'i işe özen gösterme ve 2'si isenceptilmenlik davranışlarını değerlendirmektedir. Bu bölümler ile ilgili sorular da 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler İstanbul ili Avrupa yakasında yer alan 10 tane Kız Teknik ve Meslek Lisesinde bulunan Toplam 285 öğretmenin görüşleri alınarak toplanmıştır. Oluşturulan ölçek formu öğretmenlere elden dağıtılarak doldurmaları sağlanmıştır. Araştırma için ölçek örneklemdaki öğretmen sayısı kadar çoğaltılmıştır. Ölçek, Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alındıktan sonra uygulanmıştır. Öğretmenlere bu araştırmanın bilimsel amaçlı olduğu söylenmiştir. Öğretmenler ölçeği 10-20 dakika aralığında sürelerde doldurmuşlardır.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Katılımcılara ait betimleyici özellikleri betimlemek için yüzde ve frekans istatistikleri kullanılmıştır. Ölçeklere verilen yanıtların betimlenmesi amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının orijinal ölçekle örtüşüp örtüşmediğinin belirlenebilmesi için açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yer alan demografik özelliklere göre tükenmişlik skorlarının farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi, farklılaşmanın hangi alt boyutlarda yer aldığı belirlenebilmesi için ise Tukey Post Hoc analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçek alt boyut skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının belirlenebilmesi için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayıları Hesaplanmıştır. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık ve örgüt kültürü ile ilgili algılarının tükenmişlik seviyelerini anlamlı seviyede yordayıp yordamadığının belirlenmesi için Basit Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, çalışılan kurumdaki mesleki kıdem, algılanan gelir düzeyi, idari görevde bulunma durumu) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, SHx değerleri tablolar halinde sunulmuştur.

4.1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Genel Demografik Özellikleri

Tablo1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev ve Cinsiyet Dağılımları

	Görev Dağılımı Bulguları				Cinsiyet Dağılımı Bulguları				
	f	%	% _{GEC}	% _{YIG}	f	%	% _{GEC}	% _{YIG}	
Okul Müdürü	3	1	1	1,1	Erkek	111	39	39	38,9
Müdür Yard	20	7	7	8,1	Kadın	174	61	61	100,0
Öğretmen	262	92	92	100	Toplam	285	100	100	
Toplam	285	100	100						

Tablo 1’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 3’ü okul müdürü (%1), 20’si müdür yardımcısı (%7), 262’si öğretmen (%92) olmak üzere toplam 285 öğretmen bulunmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin 111’i erkek (%39), 174’ü kadın olmak üzere toplam 285 öğretmen bulunmaktadır.

Tablo2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş ve Medeni Durum Dağılımları

	Yaş Dağılımı Bulguları				Medeni Durum Dağılımı Bulguları				
	f	%	% _{GEC}	% _{YIG}	f	%	% _{GEC}	% _{YIG}	
20-30 Yaş	67	24	24	23,5	Evli	171	60	60	60,0
31-40 Yaş	119	42	42	65,3	Bekâr	109	38	38	98,2
41-50 Yaş	76	27	27	91,9	Diğer	5	2	2	100,0
51 Ve Üzeri	23	8	8	100,0	Toplam	285	100	100	
Toplam	285	100	100						

Tablo 2’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 67’si 20-30 yaş (%24), 119’u 31-40 yaş (%42), 76’sı 41-50 yaş (%27), 23’ü 51 yaş ve üstü (%8) olmak üzere toplam 285 öğretmen bulunmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin 171’i evli (%60), 109’u bekâr (%38), 5’i diğer (%2) olmak üzere toplam 285 öğretmen bulunmaktadır.

Tablo3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Hizmet Süreleri Dağılımı

Eğitim Durumu Bulguları					Hizmet Yılı Dağılımı Bulguları				
	f	%	% _{GEC}	% _{YIG}		f	%	% _{GEC}	% _{YIG}
Yükseköğül	8	2,8	3	2,8	1 Yıldan Az	16	6	6	5,6
Fakülte	220	77,2	77	80,0	1-5 Yıl	63	22	22	27,7
Lisansüstü	55	19,3	19	99,3	6-10 Yıl	49	17	17	44,9
Doktora	1	0,35	0	99,6	11-15 Yıl	65	23	23	67,7
Diğer	1	0,35	0	100,0	16-20 Yıl	43	15	15	82,8
Toplam	285	100	100		20 Yıl Ve Üstü	49	17	17	100,0
					Toplam	285	100	100	

4.2. Kız meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Okul Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeklerine İlişkin Genel Bulgular

Kız meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin uygulanan Maslach Tükenmişlik, Okul Kültür ve Örgütsel Vatandaşlık ölçekleri kapsamında yer alan boyutlara ilişkin genel bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile İlgili Dağılımlar

Maslach Tükenmişlik Ölçeği					
Boyutlar	Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma	
Duygusal Tükenme	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	285	2,34	1,04	
Kişsel Başarı	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	285	2,39	1,02	
Duyarsızlaşma	5, 10, 11, 15, 22	285	1,81	0,94	

Tablo-4 görüldüğü üzere, Maslach Tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme, kişsel başarı ve duyarsızlaşma boyutlarına bakıldığında genel olarak öğretmenlerin; bu üç boyutta 9 maddeye ilişkin puan ortalamaları sırası ile 2, 34, 2,39 ve 1,81’dir. Bu puan ortalamalarına

bakılarak öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma konularında olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Tablo5: Okul Kültürü Ölçeği İle İlgili Dağılımlar

Okul Kültürü Ölçeği				
Boyutlar	Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma
Görev Kültürü	1, 2, 3, 4, 5, 6	285	3,77	0,98
Destek Kültürü	7, 10, 11, 16, 18, 24, 26, 27	285	3,42	0,98
Bürokratik Kültür	8, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 23, 29	285	3,13	1,06
Başarı Kültürü	9, 17, 21, 22, 25, 28	285	3,46	1,03

Tablo-5 görüldüğü üzere, Okul Kültürü ölçeğinin görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü boyutlarına bakıldığında genel olarak öğretmenlerin; bu üç boyutta ilgili maddelere ilişkin puan ortalamaları sırası ile 3,77, 3,42 ve 3,46'dır. Bu puan ortalamalarına bakılarak öğretmenlerin görev kültürü, destek kültürü ve başarı kültürü konularında olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Bürokratik kültür boyutuna bakıldığında genel olarak öğretmenlerin; bu boyutta 9 maddeye ilişkin puan ortalaması 3,13'tür. Bu puan ortalamasına bakılarak öğretmenlerin bürokratik kültür konusunda nötr bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 6: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile İlgili Dağılımlar

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği				
Boyutlar	Maddeler	N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Gelişime Katkı	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	285	3,56	0,92
Yardımsızlık	8, 9, 10, 11	285	3,66	0,9
Kendini Geliştirme	12, 13	285	3,91	0,82
Sahiplenme	14, 15, 16	285	3,7	1
İşe Özen Gösterme	17	285	4,16	0,87
Centilmenlik	18, 19	285	1,98	1,02

Tablo-6 görüldüğü üzere, Örgütsel Vatandaşlık ölçeğinin örgütsel gelişime katkı, yardımsızlık, kendini geliştirme, sahiplenme ve işe özen gösterme boyutlarına bakıldığında genel olarak öğretmenlerin; bu beş boyutta ilgili maddelere ilişkin puan ortalamaları sırası ile 3,56, 3,66, 3,91, 3,7 ve 4,16'dır. Bu puan ortalamalarına bakılarak öğretmenlerin örgütsel gelişime katkı, yardımsızlık, kendini geliştirme, sahiplenme ve işe özen gösterme konularında olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Centilmenlik boyutuna bakıldığında genel olarak öğretmenlerin; bu boyutta 2 maddeye ilişkin puan ortalaması 1,98'dir. Bu puan ortalamasına bakılarak öğretmenlerin centilmenlik konusunda olumsuz bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

4.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutunun Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ile İlişkisi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından Duygusal Tükenme düzeylerinin, okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına göre farklılık gösterme durumları bu bölümde yer almaktadır.

Tablo7:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	N	Ortalama	Standart Sapma	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	Yüksek	25	20,76	5,09	G. Arası	95,58	2	47,79	2,70	0,07
	Normal	198	22,83	4,02	G. İçi	4997,50	282	17,72		
	Düşük	62	22,71	4,43	Toplam	5093,07	284			
	Toplam	285	22,62	4,23						

Tabloda 7’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından biri olan görev kültürü puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, görev kültürü ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz konusu değildir. Bu kurumlardaki görev kültürü ile duygusal tükenmişlik düzeyi ilişkili görülmemektedir.

Tablo8:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Destek Kültürü	Yüksek	25	23,20	7,39	G. Arası	660,15	2	330,08	10,37	0,000
	Normal	198	27,31	5,01	G. İçi	8978,93	282	31,84		
	Düşük	62	29,27	6,69	Toplam	9639,07	284			
	Toplam	285	27,38	5,83						

Tablo 8’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan destek kültürü puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, destek kültürü ile duygusal tükenmişlik puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki destek kültürü ile duygusal tükenme düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 9: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Destek Kültürü	Yüksek	Normal	-4,110	1,200	0,002
		Düşük	-6,070	1,340	0,000
	Normal	Yüksek	4,110	1,200	0,002
		Düşük	-1,960	0,820	0,045
	Düşük	Yüksek	6,070	1,340	0,000
		Normal	1,960	0,820	0,045

Tabloda 9'da görüldüğü gibi, okul kültürüne ait destek kültürü alt boyutu puanlarının duygusal tükenme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında normal olanların lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi yüksek öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 10: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültüre Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Bürokratik Kültür	Yüksek	25	28,28	6,90	G. Arası	155,14	2	77,57	2,50	0,08
	Normal	198	27,74	4,96	G. İçi	8736,74	282	30,98		
	Düşük	62	29,55	6,71	Toplam	8891,87	284			
	Toplam	285	28,18	5,60						

Tabloda 10’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan bürokratik kültür puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, bürokratik kültür ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki bürokratik kültür ile duygusal tükenmişlik düzeyin ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 11:Okul Kültürü Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Başarı Kültürü	Yüksek	25	17,84	5,74	G. Arası	375,54	2	187,77	9,15	0,00
	Normal	198	20,67	4,26	G. İçi	5789,83	282	20,53		
	Düşük	62	22,37	4,84	Toplam	6165,37	284			
	Toplam	285	20,79	4,66						

Tablo 11’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan başarı kültür puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, başarı kültürü ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki başarı kültürü ile duygusal tükenme düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 12: Okul Kültürü Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Başarı Kültürü	Yüksek	Normal	-2,83	0,96	0,01
		Düşük	-4,53	1,07	0,00
	Normal	Yüksek	2,83	0,96	0,01
		Düşük	-1,70	0,66	0,03
	Düşük	Yüksek	4,53	1,07	0,00
		Normal	1,70	0,66	0,03

Tablo 12’de görüldüğü gibi, okul kültürüne ait başarı kültürü alt boyutu puanlarının duygusal tükenme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında normal olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi yüksek öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo13:Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

	Duygusal Tükenme Alt Boyutu	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Okul Kültürü Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	25	90,08	20,45	G. Arası	3520,37	2	1760,18	7,62	0,00
	Normal	198	98,55	13,29	G. İçi	65120,35	282	230,92		
	Düşük	62	103,90	18,24	Toplam	68640,72	284			
	Toplam	285	98,97	15,55						

Tablo 13’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği ile duygusal tükenmişlik puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği ile duygusal tükenmişlik düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını

belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo14: Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tukey Analizi

		Duygusal Tükenme Alt Boyutu	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P
Okul Kültürü Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	Normal	-8,47	3,23	0,02
		Düşük	-13,82	3,60	0,00
	Normal	Yüksek	8,47	3,23	0,02
		Düşük	-5,36	2,21	0,04
	Düşük	Yüksek	13,82	3,60	0,00
		Normal	5,36	2,21	0,04

Tablo 14’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği puanlarının duygusal tükenme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında normal olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi yüksek öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

4.4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutunun Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ile İlişkisi

Bazı değişkenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği skorları üzerindeki etkisinin belirlenmesi için gerçekleştirilen analiz sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 15:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	Yüksek	35	24,03	3,67	G. Arası	93,57	2	46,79	2,64	0,07
	Normal	221	22,51	4,24	G. İçi	4999,50	282	17,73		
	Düşük	29	21,76	4,59	Toplam	5093,07	284			
	Toplam	285	22,62	4,23						

Tablo 15’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan görev kültür puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, görev kültürü ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilemez. Bu kurumlardaki görev kültürü ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo16:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Destek Kültürü	Yüksek	35	29,03	6,51	G. Arası	303,60	2	151,80	4,59	0,01
	Normal	221	26,83	5,60	G. İçi	9335,47	282	33,11		
	Düşük	29	29,59	5,93	Toplam	9639,07	284			
	Toplam	285	27,38	5,83						

Tablo 16’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan destek kültür puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, destek kültürü ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilebilir. Bu kurumlardaki destek kültürü ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo17: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Destek Kültürü	Yüksek	Normal	2,200	1,050	0,089
		Düşük	-0,560	1,440	0,921
	Normal	Yüksek	-2,200	1,050	0,089
		Düşük	-2,760	1,140	0,040
	Düşük	Yüksek	0,560	1,440	0,921
		Normal	2,760	1,140	0,040

Tablo 17’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan destek kültür puanlarının kişisel başarı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, destek kültürü ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki destek kültürü ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo18:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ortalama	Standart Sapma	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Bürokratik Kültür	Yüksek	35	29,09	5,94	G. Arası	881,38	2	440,69	15,51	0,00
	Normal	221	27,38	4,79						
	Düşük	29	33,14	7,93	Toplam	8891,87	284			
	Toplam	285	28,18	5,60						

Tablo 18’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan bürokratik kültür puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, bürokratik kültür ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki bürokratik kültür ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo19: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Bürokratik Kültür	Yüksek	Normal	1,70	0,97	0,19
		Düşük	-4,05	1,34	0,01
	Normal	Yüksek	-1,70	0,97	0,19
		Düşük	-5,75	1,05	0,00
	Düşük	Yüksek	4,05	1,34	0,01
		Normal	5,75	1,05	0,00

Tablo 19’da görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan bürokratik kültür puanlarının kişisel başarı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; kişisel başarı düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, bürokratik kültür ile kişisel başarı düzeyi puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki bürokratik kültür ile kişisel başarı düzeyi düzeyin ilişkisinden söz edilemez.

Tablo20:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ortalama	Standart Sapma	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Başarı Kültürü	Yüksek	35	21,91	5,11	G. Arası	198,85	2	99,42	4,70	0,01
	Normal	221	20,35	4,55	G. İçi	5966,52	282	21,16		
	Düşük	29	22,76	4,36	Toplam	6165,37	284			
	Toplam	285	20,79	4,66						

Tablo 20’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan başarı kültür puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, başarı kültürü ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki başarı kültürü ile kişisel düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo21: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Başarı Kültürü	Yüksek	Normal	1,56	0,84	0,15
		Düşük	-0,84	1,16	0,75
	Normal	Yüksek	-1,56	0,84	0,15
		Düşük	-2,41	0,91	0,02
	Düşük	Yüksek	0,84	1,16	0,75
		Normal	2,41	0,91	0,02

Tablo 21’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan başarı kültür puanlarının kişisel başarı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; kişisel başarı düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, başarı kültürü ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki başarı kültürü ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

**Tablo22:Okul Kültürü Ölçeğine yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi
(One Way ANOVA)**

	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ortalama	Standart Sapma	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Okul Kültürü Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	35	104,06	15,99	G. Arası	3681,83	2	1840,91	7,99	0,01
	Normal	221	97,08	14,27	G. İçi	64958,89	282	230,35		
	Düşük	29	107,24	20,21	Toplam	68640,72	284			
	Toplam	285	98,97	15,55						

Tablo 22’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo23: Okul Kültürü Ölçeğine yönelik Tukey Analizi

	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Okul Kültürü Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	Normal	6,98	2,76	0,03
		Düşük	-3,18	3,81	0,68
	Normal	Yüksek	-6,98	2,76	0,03
		Düşük	-10,16	3,00	0,00
	Düşük	Yüksek	3,18	3,81	0,68
		Normal	10,16	3,00	0,00

Tablo 23’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği puanlarının kişisel başarı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; kişisel başarı düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanların lehine

$p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

4.5. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutunun Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ile İlişkisi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma düzeylerinin, okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına göre farklılık gösterme durumlarının belirlenmesi için gerçekleştirilen Analiz sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Tablo24:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	Yüksek	7	19,00	5,26	G. Arası	134,64	2	67,32	3,83	0,02
	Normal	132	22,31	4,21	G. İçi	4958,44	282	17,58		
	Düşük	146	23,08	4,12	Toplam	5093,07	284			
	Toplam	285	22,62	4,23						

Tablo 24’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan görev kültür puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, görev kültürü ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki görev kültürü ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo25: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Görev Kültürü	Yüksek	Normal	-3,31	1,63	0,10
		Düşük	-4,08	1,62	0,03
	Normal	Yüksek	3,31	1,63	0,10
		Düşük	-0,76	0,50	0,28
	Düşük	Yüksek	4,08	1,62	0,03
		Normal	0,76	0,50	0,28

Tablo 25’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan görev kültür puanlarının duyarsızlaşma değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, görev kültürü ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki görev kültürü ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo26:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ortalama	Standart Sapma	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Destek Kültürü	Yüksek	7	22,43	7,35	G. Arası	406,61	2	203,30	6,21	0,00
	Normal	132	26,55	5,23	G. İçi	9232,47	282	32,74		
	Düşük	146	28,37	6,06	Toplam	9639,07	284			
	Toplam	285	27,38	5,83						

Tablo 26’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan destek kültür puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, destek kültürü ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir

doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki görev kültürü ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 27: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Destek Kültürü	Yüksek	Normal	-4,12	2,22	0,15
		Düşük	-5,94	2,21	0,02
	Normal	Yüksek	4,12	2,22	0,15
		Düşük	-1,82	0,69	0,02
	Düşük	Yüksek	5,94	2,21	0,02
		Normal	1,82	0,69	0,02

Tablo 27’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan destek kültür puanlarının duyarsızlaşma değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde; duyarsızlaşma düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, destek kültürü ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki destek kültürü ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 28:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Bürokratik Kültür	Yüksek	7	28,57	4,89	G. Arası	6,49	2	3,24	0,10	0,90
	Normal	132	28,02	4,68	G. İçi	8885,39	282	31,51		
	Düşük	146	28,30	6,36	Toplam	8891,87	284			
	Toplam	285	28,18	5,60						

Tablo 28’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan bürokratik kültür puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, bürokratik kültür ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilemez. Bu kurumlardaki bürokratik kültür ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 29:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ortalama	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Başarı Kültürü	Yüksek	7	16,71	5,31	G. Arası	164,02	2	82,01	3,85	0,02
	Normal	132	20,47	4,22	G. İçi	6001,35	282	21,28		
	Düşük	146	21,27	4,92	Toplam	6165,37	284			
	Toplam	285	20,79	4,66						

Tablo 29’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan başarı kültür puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, başarı kültürü ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilebilir. Bu kurumlardaki başarı kültürü ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisi görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 30: Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültürüne Yönelik Tukey Analizi

Okul Kültürü	Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Başarı Kültürü	Yüksek	Normal	-3,76	1,79	0,09
		Düşük	-4,56	1,78	0,03
	Normal	Yüksek	3,76	1,79	0,09
		Düşük	-0,80	0,55	0,32
	Düşük	Yüksek	4,56	1,78	0,03
		Normal	0,80	0,55	0,32

Tablo 30’da görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği alt boyutlarından olan başarı kültür puanlarının duyarsızlaşma değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, başarı kültürü ile duyarsızlaşma bürokratik kültür ile duygusal tükenmişlik puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki başarı kültürü duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo31:Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Okul Kültürü Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	7	86,71	18,25	G. Arası	2012,38	2	1006,19	4,26	0,02
	Normal	132	97,35	13,89	G. İçi	66628,34	282	236,27		
	Düşük	146	101,02	16,48	Toplam	68640,72	284			
	Toplam	285	98,97	15,55						

Tablo 31’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin okul kültürü ölçeği puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü

ölçeği ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo32: Okul Kültürü Ölçeğine Yönelik Tukey Analizi

		Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P
Okul Kültürü Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	Normal	-10,63	5,96	0,18
		Düşük	-14,31	5,95	0,04
	Normal	Yüksek	10,63	5,96	0,18
		Düşük	-3,67	1,85	0,12
	Düşük	Yüksek	14,31	5,95	0,04
		Normal	3,67	1,85	0,12

Tablo 32’de görüldüğü gibi, okul kültürü ölçeği puanlarının duyarsızlaşma değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

4.6.Maslach Tükenmişlik Ölçekleri ve Okul Kültür Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Maslach Tükenmişlik Ölçekleri ve Okul Kültür Ölçekleri arasındaki korelasyon değerleri hesaplanmış ve bu kısımda yer verilmiştir.

Tablo 33: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme ile Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Duygusal Tükenme Alt Boyutu			
Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	N	r	p
Görev Kültürü	285	0,08	0,18
Destek Kültürü	285	0,25**	0,00
Bürokratik Kültür	285	0,10	0,11
Başarı Kültürü	285	0,24**	0,00

**Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 33’de görüldüğü üzere, Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duygusal tükenme alt boyutu ile okul kültürü alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan Pearson analizi sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duygusal tükenme alt boyutu ile destek kültürü alt boyutu ($r=0,25$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde; başarı kültürü alt boyutu ($r=0,24$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği alt boyutları ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği alt boyutları ile duygusal tükenme boyutu ilişkisinden söz edilemez.

Tablo34: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı İle Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Kişisel Başarı Alt Boyutu			
Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	N	r	p
Görev Kültürü	285	-0,13	0,03
Destek Kültürü	285	0,01	0,89
Bürokratik Kültür	285	0,15	0,01
Başarı Kültürü	285	0,03	0,64

Tablo 34’de görüldüğü üzere, Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik kişisel başarı alt boyutu ile okul kültürü alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan Pearson analizi sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik kişisel başarı alt boyutu ile görev kültürü

alt boyutu ($r=-0,13$; $p<0,05$) arasında negatif yönde; bürokratik kültür alt boyutu ($r=0,15$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği alt boyutları ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği alt boyutları ile kişisel başarı boyutu ilişkisinden söz edilemez.

Tablo35: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma ile Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Duyarsızlaşma Alt Boyutu		
	N	r	p
Görev Kültürü	285	0,14*	0,02
Destek Kültürü	285	0,20**	0,00
Bürokratik Kültür	285	0,02	0,77
Başarı Kültürü	285	0,14*	0,02

**Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 35’de görüldüğü üzere, Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duyarsızlaşma alt boyutu ile okul kültürü alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan Pearson analizi sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duyarsızlaşma alt boyutu ile görev kültürü alt boyutu ($r=0,14$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde; destek kültürü alt boyutu ($r=0,20$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde; başarı kültür alt boyutu ($r=0,14$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, okul kültürü ölçeği alt boyutları ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki okul kültürü ölçeği alt boyutları ile duyarsızlaşma boyutu ilişkisinden söz edilemez

Tablo36:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından olan Duygusal Tükenme Düzeylerine Etkileri

Duygusal Tükenme Düzeyleri					
Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	B	T	P	R ²	ANOVA P Değeri
Sabit Değer	1,543	7,27	0,00		
Görev Kültürü	-0,011	-1,22	0,22		
Destek Kültürü	0,016	1,63	0,11	0,07	0,00
Bürokratik Kültür	0,002	0,43	0,67		
Başarı Kültürü	0,015	1,26	0,21		

Tablo 36’da görüldüğü üzere, Okul kültürü alt ölçeklerinin duygusal tükenme düzeylerine etkileri için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda duygusal tükenme düzeylerine ait modeli %7 ($R^2=0,07$) oranında açıklamaktadır. Anovadaki p değeri 0,05’den küçük olduğu için söz konusu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablodaki her bir değişkenin p değerlerini incelediğimizde $p>0,05$ olduğu için okul kültürü alt ölçek değerleri duygusal tükenme düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna varılmıştır. Duygusal tükenme düzeylerinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir: Duygusal Tükenme Düzeyleri= 1,543 – 0,011 Görev Kültürü +0,016 Destek Kültürü + 0,002 Bürokratik Kültür +0,015 Başarı Kültürü Katsayılar arasında duygusal tükenme düzeyleri üzerinde en fazla etkiye sahip destek kültürüdür.

Tablo37:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Olan Kişisel Başarı Düzeylerine Etkileri

Kişisel Başarı Düzeyleri					
Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	B	T	P	R ²	ANOVA P Değeri
Sabit Değer	1,932	10,25	0,00		
Görev Kültürü	-0,024	-3,14	0,00		
Destek Kültürü	0,003	-0,33	0,75	0,06	0,00
Bürokratik Kültür	0,015	2,87	0,00		
Başarı Kültürü	0,012	1,12	0,26		

Tablo 37’de görüldüğü üzere, Okul kültürü alt ölçeklerinin kişisel başarı düzeylerine etkileri için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kişisel başarı düzeylerine ait modeli %6 ($R^2=0,06$) oranında açıklamaktadır. Anovadaki p

değeri 0,05'den küçük olduğu için söz konusu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablodaki her bir değişkenin p değerlerini incelediğimizde $p>0,05$ olduğu için destek kültür ve başarı kültür değerleri kişisel başarı düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna varılmıştır. $P<0,05$ olduğu için görev kültür ve bürokratik kültür değerleri kişisel başarı düzeylerine anlamlı katkı yaptığı sonucuna varılmıştır. Kişisel başarı düzeylerinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir: Kişisel Başarı Düzeyleri= 1,932 – 0,024 Görev Kültürü +0,003 Destek Kültürü + 0,015 Bürokratik Kültür +0,012 Başarı Kültürü Katsayılar arasında kişisel başarı düzeyleri üzerinde en fazla etkiye sahip görev kültürüdür.

Tablo38:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Olan Duyarsızlaşma Düzeylerine Etkileri

Duyarsızlaşma Düzeyleri					
Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	B	T	P	R ²	ANOVA P Değeri
Sabit Değer	1,990	9,10	0,00		
Görev Kültürü	0,009	1,04	0,30		
Destek Kültürü	0,025	2,49	0,01	0,05	0,01
Bürokratik Kültür	-0,005	-0,78	0,44		
Başarı Kültürü	-0,013	-1,01	0,31		

Okul kültürü alt ölçeklerinin duyarsızlaşma düzeylerine etkileri için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda duyarsızlaşma düzeylerine ait modeli %5 ($R^2=0,05$) oranında açıklamaktadır. Anovadaki p değeri 0,05'den küçük olduğu için söz konusu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablodaki her bir değişkenin p değerlerini incelediğimizde $p>0,05$ olduğu için görev kültür, bürokratik kültür ve başarı kültür değerleri duyarsızlaşma düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna varılmıştır. $P<0,05$ olduğu için destek kültür değerleri duyarsızlaşma düzeylerine anlamlı katkı yaptığı sonucuna varılmıştır. Duyarsızlaşma düzeylerinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir: Duyarsızlaşma Düzeyleri= 1,990 + 0,009 Görev Kültürü +0,025 Destek Kültürü - 0,005 Bürokratik Kültür - 0,013 Başarı Kültürü Katsayılar arasında duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde en fazla etkiye sahip destek kültürüdür.

4.7.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme Alt Boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlişkisi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık ölçeği ve alt boyutlarına göre farklılık gösterme durumlarının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo39:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Yüksek	25	23,52	7,08	G. Arası	75,83	2	37,92	1,74	0,18
	Normal	198	24,93	4,15	G. İçi	6131,48	282	21,74		
	Düşük	62	25,58	5,02	Toplam	6207,31	284			
	Toplam	285	24,95	4,68						

Tablo 39’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan örgütsel gelişime katkı puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel gelişime katkı ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel gelişime katkı ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo40:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Yardımseverlik	Yüksek	25	13,08	3,63	G. Arası	72,86	2	36,43	4,17	0,02
	Normal	198	14,76	2,72	G. İçi	2466,14	282	8,75		
	Düşük	62	15,03	3,38	Toplam	2539,00	284			
	Toplam	285	14,67	2,99						

Tablo 40’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan yardımseverlik puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, yardımseverlik ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki yardımseverlik ile duygusal tükenme düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo41:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Yardımseverlik	Yüksek	Normal	-1,680	0,630	0,021
		Düşük	-1,950	0,700	0,015
	Normal	Yüksek	1,680	0,630	0,021
		Düşük	-0,270	0,430	0,799
	Düşük	Yüksek	1,950	0,700	0,015
		Normal	0,270	0,430	0,799

Tablo 41’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan yardımseverlik puanlarının duygusal tükenme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında normal olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, yardımseverlik ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki yardımseverlik ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo42:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Kendini Geliştirme	Yüksek	25	7,64	2,27	G. Arası	12,50	2	6,25	2,66	0,07
	Normal	198	7,73	1,48	G. İçi	663,41	282	2,35		
	Düşük	62	8,23	1,35	Toplam	675,92	284			
	Toplam	285	7,83	1,54						

Tablo 42’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan kendini geliştirme puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kendini geliştirme ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki kendini geliştirme ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 43:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Sahiplenme	Yüksek	25	10,12	3,05	G. Arası	31,16	2	15,58	2,27	0,11
	Normal	198	11,13	2,50	G. İçi	1936,47	282	6,87		
	Düşük	62	11,44	2,81	Toplam	1967,63	284			
	Toplam	285	11,11	2,63						

Tablo 43’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan sahiplenme puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, sahiplenme ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz

edilemez. Bu kurumlardaki sahiplenme ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 44:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
İşe Özen Gösterme	Yüksek	25	4,00	1,15	G. Arası	0,80	2	0,40	0,53	0,59
	Normal	198	4,19	0,84	G. İçi	211,78	282	0,75		
	Düşük	62	4,15	0,81	Toplam	212,58	284			
	Toplam	285	4,16	0,87						

Tablo 44’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan işe özen gösterme puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, işe özen gösterme ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkidenden söz edilemez. Bu kurumlardaki işe özen gösterme ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 45:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Centilmenlik	Yüksek	25	5,12	2,17	G. Arası	57,12	2	28,56	9,59	0,00
	Normal	198	4,03	1,63	G. İçi	839,71	282	2,98		
	Düşük	62	3,35	1,83	Toplam	896,83	284			
	Toplam	285	3,98	1,78						

Tablo 45’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan centilmenlik puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik

ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, centilmenlik ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki centilmenlik ile duygusal tükenme düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 46: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duygusal Tükenme Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Centilmenlik	Yüksek	Normal	1,09	0,37	0,01
		Düşük	1,77	0,41	0,00
	Normal	Yüksek	-1,09	0,37	0,01
		Düşük	0,67	0,25	0,02
	Düşük	Yüksek	-1,77	0,41	0,00
		Normal	-0,67	0,25	0,02

Tablo 46’da görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan centilmenlik puanlarının duygusal tükenme değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duygusal tükenme düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında normal olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo47:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

	Duygusal Tükenme Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	25	63,48	14,30	G. Arası	331,66	2	165,83	1,62	0,20
	Normal	198	66,77	9,10	G. İçi	28848,39	282	102,30		
	Düşük	62	67,77	11,18	Toplam	29180,05	284			
	Toplam	285	66,70	10,14						

Tablo 47’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği puanlarının duygusal tükenme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

4.8.Maslach Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarı Alt Boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlişkisi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeylerinin, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve alt boyutlarına göre farklılık gösterme durumlarının belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen analiz sonuçlarına bu kısımda yer verilmiştir.

Tablo 48:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Yüksek	35	27,86	3,23	G. Arası	359,90	2	179,95	8,68	0,00
	Normal	221	24,43	4,52	G. İçi	5847,41	282	20,74		
	Düşük	29	25,38	5,95	Toplam	6207,31	284			
	Toplam	285	24,95	4,68						

Tablo 48’de de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan örgütsel gelişime katkı puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel gelişime katkı ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilebilir. Bu kurumlardaki örgütsel gelişime katkı ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc

analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 49 :Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Örgütsel Gelişime Katkı	Yüksek	Normal	3,420	0,830	0,000
		Düşük	2,480	1,140	0,077
	Normal	Yüksek	-3,420	0,830	0,000
		Düşük	-0,940	0,900	0,545
	Düşük	Yüksek	-2,480	1,140	0,077
		Normal	0,940	0,900	0,545

Tablo 49’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan örgütsel gelişime katkı puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel gelişime katkı ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel gelişime katkı ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 50:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Yardımseverlik	Yüksek	35	16,46	2,52	G. Arası	151,44	2	75,72	8,94	0,00
	Normal	221	14,31	2,79	G. İçi	2387,56	282	8,47		
	Düşük	29	15,28	4,04	Toplam	2539,00	284			
	Toplam	285	14,67	2,99						

Tablo 50’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan yardımseverlik puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, yardımseverlik ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki yardımseverlik ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 51: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Yardımseverlik	Yüksek	Normal	2,15	0,53	0,00
		Düşük	1,18	0,73	0,24
	Normal	Yüksek	-2,15	0,53	0,00
		Düşük	-0,97	0,57	0,21
	Düşük	Yüksek	-1,18	0,73	0,24
		Normal	0,97	0,57	0,21

Tablo 51’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan yardımseverlik puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, yardımseverlik ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki yardımseverlik ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 52:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Kendini Geliştirme	Yüksek	35	8,51	1,17	G. Arası	18,87	2	9,44	4,05	0,02
	Normal	221	7,72	1,50	G. İçi	657,04	282	2,33		
	Düşük	29	7,83	2,00	Toplam	675,92	284			
	Toplam	285	7,83	1,54						

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan kendini geliştirme puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kendini geliştirme ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki kendini geliştirme ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 53:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Kendini Geliştirme	Yüksek	Normal	0,79	0,28	0,01
		Düşük	0,69	0,38	0,17
	Normal	Yüksek	-0,79	0,28	0,01
		Düşük	-0,10	0,30	0,94
	Düşük	Yüksek	-0,69	0,38	0,17
		Normal	0,10	0,30	0,94

Tablo 53’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan kendini geliştirme puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik

ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kendini geliştirme ile kişisel başarı düzeyi puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilemez. Bu kurumlardaki kendini geliştirme ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 54: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Sahiplenme	Yüksek	35	12,34	2,04	G. Arası	81,14	2	40,57	6,06	0,00
	Normal	221	10,83	2,59	G. İçi	1886,48	282	6,69		
	Düşük	29	11,72	3,07	Toplam	1967,63	284			
	Toplam	285	11,11	2,63						

Tablo 54’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan sahiplenme puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, sahiplenme ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilebilir. Bu kurumlardaki sahiplenme ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 55: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Sahiplenme	Yüksek	Normal	1,51	0,47	0,00
		Düşük	0,62	0,65	0,61
	Normal	Yüksek	-1,51	0,47	0,00
		Düşük	-0,89	0,51	0,19
	Düşük	Yüksek	-0,62	0,65	0,61
		Normal	0,89	0,51	0,19

Tablo 55’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan sahiplenme puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, sahiplenme ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki sahiplenme ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 56: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
İşe Özen Gösterme	Yüksek	35	4,66	0,68	G. Arası G. İçi Toplam	19,38	2	9,69	14,15	0,00
	Normal	221	4,16	0,84		193,19	282	0,69		
	Düşük	29	3,55	0,91		212,58	284			
	Toplam	285	4,16	0,87						

Tablo 56’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan işe özen gösterme puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, işe özen gösterme ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki işe özen gösterme ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 57:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
İşe Özen Gösterme	Yüksek	Normal	0,49	0,15	0,00
		Düşük	1,11	0,21	0,00
	Normal	Yüksek	-0,49	0,15	0,00
		Düşük	0,61	0,16	0,00
	Düşük	Yüksek	-1,11	0,21	0,00
		Normal	-0,61	0,16	0,00

Tablo 57’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan işe özen gösterme puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde; kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde; kişisel başarı düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında normal olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 58:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Centilmenlik	Yüksek	35	3,89	1,88	G. Arası	39,40	2	19,70	6,48	0,00
	Normal	221	4,13	1,70	G. İçi	857,43	282	3,04		
	Düşük	29	2,90	1,88	Toplam	896,83	284			
	Toplam	285	3,98	1,78						

Tablo 58’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan centilmenlik puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, işe centilmenlik ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki centilmenlik ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin

hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 59:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Centilmenlik	Yüksek	Normal	-0,25	0,32	0,72
		Düşük	0,99	0,44	0,06
	Normal	Yüksek	0,25	0,32	0,72
		Düşük	1,23	0,34	0,00
	Düşük	Yüksek	-0,99	0,44	0,06
		Normal	-1,23	0,34	0,00

Tablo 59’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan centilmenlik puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında normal olanın lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, centilmenlik ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki centilmenlik ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 60:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

	Kişisel Başarı Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	35	73,71	6,97	G. Arası	1993,01	2	996,50	10,34	0,00
	Normal	221	65,59	9,41						
	Düşük	29	66,66	14,72	Toplam	29180,05	284			
	Toplam	285	66,70	10,14						

Tablo 60’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p<0,05$

olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği ile kişisel başarı düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 61: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tukey Analizi

	Kişisel Başarı Düzeyi	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	Normal	8,12	1,79	0,00
		Düşük	7,06	2,47	0,01
	Normal	Yüksek	-8,12	1,79	0,00
		Düşük	-1,06	1,94	0,85
	Düşük	Yüksek	-7,06	2,47	0,01
		Normal	1,06	1,94	0,85

Tablo 61’da görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği puanlarının kişisel başarı düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; kişisel başarı düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında yüksek olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

4.9. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutunun Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve Alt Boyutları ile İlişkisi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından Duyarsızlaşma Düzeylerinin, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve alt boyutlarına göre farklılık gösterme durumlarının belirlenmesi için gerçekleştirilen analiz sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 62:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkıya Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Yüksek	7	22,43	6,45	G. Arası	54,60	2	27,30	1,25	0,29
	Normal	132	24,83	4,72	G. İçi	6152,71	282	21,82		
	Düşük	146	25,18	4,53	Toplam	6207,31	284			
	Toplam	285	24,95	4,68						

Tablo 62’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan örgütsel gelişime katkı puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel gelişime katkı ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel gelişime katkı ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 63:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Yardımseverlik	Yüksek	7	13,14	4,14	G. Arası	50,73	2	25,36	2,87	0,06
	Normal	132	14,34	3,01	G. İçi	2488,27	282	8,82		
	Düşük	146	15,04	2,88	Toplam	2539,00	284			
	Toplam	285	14,67	2,99						

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan yardımseverlik puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p>0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, yardımseverlik ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişki söz edilemez. Bu kurumlardaki yardımseverlik ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo64:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Kendini Geliştirme	Yüksek	7	5,71	2,87	G. Arası	34,18	2	17,09	7,51	0,00
	Normal	132	7,80	1,47	G. İçi	641,74	282	2,28		
	Düşük	146	7,97	1,46	Toplam	675,92	284			
	Toplam	285	7,83	1,54						

Tablo 64’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan kendini geliştirme puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kendini geliştirme ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki görev kültürü ile duygusal tükenmişlik düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo65:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Kendini Geliştirmeye Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Kendini Geliştirme	Yüksek	Normal	-2,08	0,59	0,00
		Düşük	-2,25	0,58	0,00
	Normal	Yüksek	2,08	0,59	0,00
		Düşük	-0,17	0,18	0,62
	Düşük	Yüksek	2,25	0,58	0,00
		Normal	0,17	0,18	0,62

Tablo 65’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan kendini geliştirme puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile normal olan öğretmenler arasında normal olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile

düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kendini geliştirme ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki kendini geliştirme ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 66: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenmeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Sahiplenme	Yüksek	7	9,14	2,91	G. Arası	33,44	2	16,72	2,44	0,09
	Normal	132	11,01	2,71	G. İçi	1934,19	282	6,86		
	Düşük	146	11,29	2,52	Toplam	1967,63	284			
	Toplam	285	11,11	2,63						

Tablo 66'de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan sahiplenme puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p > 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, sahiplenme ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki sahiplenme ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 67: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
İşe Özen Gösterme	Yüksek	7	3,43	1,51	G. Arası	4,72	2	2,36	3,20	0,04
	Normal	132	4,12	0,84	G. İçi	207,86	282	0,74		
	Düşük	146	4,23	0,84	Toplam	212,58	284			
	Toplam	285	4,16	0,87						

Tablo 67’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan işe özen gösterme puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, işe özen gösterme ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki işe özen gösterme ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 68: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Göstermeye Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
İşe Özen Gösterme	Yüksek	Normal	-0,69	0,33	0,09
		Düşük	-0,80	0,33	0,04
	Normal	Yüksek	0,69	0,33	0,09
		Düşük	-0,11	0,10	0,53
	Düşük	Yüksek	0,80	0,33	0,04
		Normal	0,11	0,10	0,53

Tablo 68’de görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan işe özen gösterme puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında düşük olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, işe özen gösterme ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki işe özen gösterme ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 69:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Centilmenlik	Yüksek	7	5,71	1,98	G. Arası	59,25	2	29,63	9,97	0,00
	Normal	132	4,32	1,76	G. İçi	837,58	282	2,97		
	Düşük	146	3,58	1,68	Toplam	896,83	284			
	Toplam	285	3,98	1,78						

Tablo 69’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan centilmenlik puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p < 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmuştur. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, centilmenlik ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilebilir. Bu kurumlardaki centilmenlik ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkili görülmektedir. Bu ilişkinin hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 70:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenliğe Yönelik Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Duyarsızlaşma Düzeyleri	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Centilmenlik	Yüksek	Normal	1,40	0,67	0,09
		Düşük	2,13	0,67	0,00
	Normal	Yüksek	-1,40	0,67	0,09
		Düşük	0,74	0,21	0,00
	Düşük	Yüksek	-2,13	0,67	0,00
		Normal	-0,74	0,21	0,00

Tablo 70’da görüldüğü gibi, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından olan centilmenlik puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonucunda söz konusu farklılıkların duyarsızlaşma düzeyi yüksek olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında yüksek

olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde; duyarsızlaşma düzeyi normal olan öğretmenler ile düşük olan öğretmenler arasında normal olanın lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, centilmenlik ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki centilmenlik ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 71: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

	Duyarsızlaşma Düzeyleri	N	Ort.	SS	VAR. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Genel Değerlendirme	Yüksek	7	59,57	18,88	G. Arası	419,69	2	209,84	2,06	0,13
	Normal	132	66,41	9,89	G. İçi	28760,36	282	101,99		
	Düşük	146	67,30	9,76	Toplam	29180,05	284			
	Toplam	285	66,70	10,14						

Tablo 71’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği puanlarının duyarsızlaşma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak ($p > 0,05$ olduğundan) anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

4.10. Maslach Tükenmişlik Ölçekleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Maslach Tükenmişlik Ölçekleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçekleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen korelasyon değerlerine bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 72: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Duygusal Tükenme Alt Boyutu		
	N	r	p
Örgütsel Gelişime Katkı	285	0,11	0,08
Yardımseverlik	285	0,14*	0,02
Kendini Geliştirme	285	0,12*	0,04
Sahiplenme	285	0,11	0,06
İşe Özen Gösterme	285	0,02	0,70
Centilmenlik	285	-0,25**	0,00

**Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 72’de görüldüğü üzere, Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duygusal tükenme alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan Pearson analizi sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duygusal tükenme alt boyutu ile yardımseverlik alt boyutu ($r=0,14$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde; kendini geliştirme alt boyutu ($r=0,12$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde; centilmenlik alt boyutu ($r=-0,25$; $p<0,01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutları ile duygusal tükenme puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutları ile duygusal tükenme düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 73: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı İle Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Kişisel Başarı Alt Boyutu		
	N	r	p
Örgütsel Gelişime Katkı	285	-0,14*	0,02
Yardımseverlik	285	-0,11	0,06
Kendini Geliştirme	285	-0,12	0,051
Sahiplenme	285	-0,07	0,23
İşe Özen Gösterme	285	-0,30**	0,00
Centilmenlik	285	-0,12*	0,047

**Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 73’de görüldüğü üzere, Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik kişisel başarı alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan Pearson analizi sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik kişisel başarı alt boyutu ile örgütsel gelişime katkı alt boyutu ($r=-0,14$; $p<0,05$) arasında negatif yönde; işe özen gösterme alt boyutu ($r=-0,30$; $p<0,01$) arasında negatif yönde; centilmenlik alt boyutu ($r=-0,12$; $p<0,05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutları ile kişisel başarı puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutları ile kişisel başarı düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 74: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları Arasında Korelasyon Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Yönelik Duyarsızlaşma Alt Boyutu		
	N	r	p
Örgütsel Gelişime Katkı	285	0,07	0,23
Yardımseverlik	285	0,14*	0,02
Kendini Geliştirme	285	0,14*	0,02
Sahiplenme	285	0,10	0,09
İşe Özen Gösterme	285	0,12	0,051
Centilmenlik	285	-0,25**	0,00

**Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

*Korelasyon 0.05 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 74’de görüldüğü üzere, Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duyarsızlaşma alt boyutu ile örgütsel vatandaşlık alt boyutları arasındaki ilişkiler için yapılan Pearson analizi sonucunda Maslach tükenmişlik ölçeğine yönelik duyarsızlaşma alt boyutu ile yardımseverlik alt boyutu ($r=0,14$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde; kendini geliştirme alt boyutu ($r=0,14$; $p<0,05$) arasında pozitif yönde; centilmenlik alt boyutu ($r=-0,25$; $p<0,01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutları ile duyarsızlaşma puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutları ile duyarsızlaşma düzeyi ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 75:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Olan Duygusal Tükenme Düzeylerine Etkileri

Duygusal Tükenme Düzeyleri					
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	B	T	P	R ²	ANOVA P Değeri
Sabit Değer	2,031	9,01	0,00		
Örgütsel Gelişime Katkı	0,003	0,27	0,79		
Yardımsverlik	0,017	1,18	0,24		
Kendini Geliştirme	0,020	0,82	0,42	0,08	0,00
Sahiplenme	0,002	0,17	0,87		
İşe Özen Gösterme	-0,026	-0,67	0,50		
Centilmenlik	-0,073	-4,17	0,00		

Örgütsel vatandaşlık alt ölçeklerinin duygusal tükenme düzeylerine etkileri için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda duygusal tükenme düzeylerine ait modeli %8 ($R^2=0,08$) oranında açıklamaktadır. Anovadaki p değeri 0,05'den küçük olduğu için söz konusu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablodaki her bir değişkenin p değerlerini incelediğimizde $p>0,05$ olduğu için örgütsel gelişime katkı, yardımsverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve işe özen gösterme değerleri duygusal tükenme düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna varılmıştır. $P<0,05$ olduğu için centilmenlik değerleri duygusal tükenme düzeylerine anlamlı katkı yaptığı sonucuna varılmıştır. Duygusal tükenme düzeylerinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir: Duygusal Tükenme Düzeyleri= 2,031 + 0,003 Örgütsel Gelişime Katkı +0,017 Yardımsverlik + 0,020 Kendini Geliştirme +0,002 Sahiplenme – 0,026 İşe Özen Gösterme – 0,073 Centilmenlik Katsayılar arasında duygusal tükenme düzeyleri üzerinde en fazla etkiye sahip centilmenlik değeridir.

Tablo 76:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarında Olan Kişisel Başarı Düzeylerine Etkileri

Kişisel Başarı Düzeyleri					
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	B	T	P	R ²	ANOVA P Değeri
Sabit Değer	2,897	14,80	0,00		
Örgütsel Gelişime Katkı	-0,006	-0,75	0,46		
Yardımsverlik	0,001	0,11	0,92		
Kendini Geliştirme	-0,006	-0,29	0,77	0,11	0,00
Sahiplenme	0,005	0,41	0,68		
İşe Özen Gösterme	-0,159	-4,76	0,00		
Centilmenlik	-0,033	-2,19	0,03		

Örgütsel vatandaşlık alt ölçeklerinin kişisel başarı düzeylerine etkileri için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kişisel başarı düzeylerine ait modeli %11 ($R^2=0,11$) oranında açıklamaktadır. Anovadaki p değeri 0,05'den küçük olduğu için söz konusu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablodaki her bir değişkenin p değerlerini incelediğimizde $p>0,05$ olduğu için örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme değerleri kişisel başarı düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna varılmıştır. $P<0,05$ olduğu için işe özen gösterme ve centilmenlik değerleri kişisel başarı düzeylerine anlamlı katkı yaptığı sonucuna varılmıştır. Kişisel başarı düzeylerinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir: Kişisel Başarı Düzeyleri= 2,897 - 0,006 Örgütsel Gelişime Katkı +0,001 Yardımseverlik - 0,006 Kendini Geliştirme + 0,005 Sahiplenme - 0,159 İşe Özen Gösterme - 0,033 Centilmenlik Katsayılar arasında kişisel başarı düzeyleri üzerinde en fazla etkiye sahip işe özen gösterme değeridir.

Tablo77:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından olan Duyarsızlaşma Düzeylerine Etkileri

Duyarsızlaşma Düzeyleri					
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	B	T	P	R ²	ANOVA P Değeri
Sabit Değer	2,261	9,90	0,00		
Örgütsel Gelişime Katkı	-0,007	-0,78	0,44		
Yardımseverlik	0,021	1,44	0,15		
Kendini Geliştirme	0,031	1,22	0,23	0,09	0,00
Sahiplenme	-0,002	-0,12	0,91		
İşe Özen Gösterme	0,043	1,11	0,27		
Centilmenlik	-0,075	-4,21	0,00		

Örgütsel vatandaşlık alt ölçeklerinin duyarsızlaşma düzeylerine etkileri için regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda duyarsızlaşma düzeylerine ait modeli %9 ($R^2=0,09$) oranında açıklamaktadır. Anovadaki p değeri 0,05'den küçük olduğu için söz konusu değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Tablodaki her bir değişkenin p değerlerini incelediğimizde $p>0,05$ olduğu için örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve işe özen gösterme değerleri duyarsızlaşma düzeylerine anlamlı bir katkı yapmadığı sonucuna

varılmıştır. $P < 0,05$ olduğu için centilmenlik değerleri duyarsızlaşma düzeylerine anlamlı katkı yaptığı sonucuna varılmıştır. Duyarsızlaşma düzeylerinin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir: Duyarsızlaşma Düzeyleri= 2,261 - 0,007 Örgütsel Gelişime Katkı +0,021 Yardımseverlik + 0,031 Kendini Geliştirme - 0,002 Sahiplenme + 0,043 İş Özen Gösterme - 0,075 Centilmenlik Katsayılar arasında duyarsızlaşma düzeyleri üzerinde en fazla etkiye sahip centilmenlik değeridir.

4.11. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Analizleri

Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıkların analizleri bu bölümde yer almaktadır.

Tablo78:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ort.	SS	Düzye	Var. K	KT	Sd	KO	T	P
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	111	22,37	7,62	Normal	G. Arası	263,76	1	263,76		
	Erkek	174	20,40	6,05	Normal	G. İçi	12705,49	283	44,90	2,42	0,02
	Toplam	285	21,16	6,76	Normal	Toplam	12969,25	284			
Kişisel Başarı	Kadın	111	19,57	5,81	Normal	G. Arası	26,96	1	26,96		
	Erkek	174	18,94	5,32	Normal	G. İçi	8607,55	283	30,42	0,94	0,35
	Toplam	285	19,18	5,51	Normal	Toplam	8634,51	284			
Duyarsızlaşma	Kadın	111	9,89	3,59	Normal	G. Arası	130,21	1	130,21		
	Erkek	174	8,51	3,06	Normal	G. İçi	3040,20	283	10,74	3,48	0,00
	Toplam	285	9,05	3,34	Normal	Toplam	3170,41	284			

Tablo 78’de görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenmişlik düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=2,42$; $p < 0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden kişisel başarı düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=0,94$; $p > 0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin kişisel başarı

düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duyarsızlaşma düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=3,48$; $p<0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Tablo 79: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Görev	N	Ort.	SS	Düzye	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Okul Müdürü	3	20,67	5,86	Normal	G. Arası	276,62	2	138,31	3,07	0,048
	Müdür Yardımcısı	20	24,75	5,24	Normal	G. İçi	12692,63	282	45,01		
	Öğretmen	262	20,90	6,81	Normal						
	Toplam	285	21,16	6,76	Normal	Toplam	12969,25	284			
Kişisel Başarı	Okul Müdürü	3	18,00	4,36	Normal	G. Arası	81,55	2	40,77	1,34	0,26
	Müdür Yardımcısı	20	17,30	4,82	Normal	G. İçi	8552,97	282	30,33		
	Öğretmen	262	19,34	5,56	Normal						
	Toplam	285	19,18	5,51	Normal	Toplam	8634,51	284			
Duyarsızlaşma	Okul Müdürü	3	9,67	4,04	Normal	G. Arası	1,34	2	0,67	0,06	0,94
	Müdür Yardımcısı	20	8,95	2,87	Normal	G. İçi	3169,07	282	11,24		
	Öğretmen	262	9,05	3,38	Normal						
	Toplam	285	9,05	3,34	Normal	Toplam	3170,41	284			

Tablo 79’de görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden kişisel başarı düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,34$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların kişisel başarı düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duyarsızlaşma düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,06$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların duyarsızlaşma düzeyleri aynı seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenmişlik düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde

farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,07$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 80: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenme Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Tukey Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutu	Görev	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Duygusal Tükenme	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-4,080	4,150	0,588
	Müdür	Öğretmen	-0,230	3,900	0,998
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	4,080	4,150	0,588
	Yardımcısı	Öğretmen	3,850	1,560	0,035
	Öğretmen	Okul Müdürü	0,230	3,900	0,998
	Öğretmen	Müdür Yardımcısı	-3,850	1,560	0,035

Tablo 80’da görüldüğü gibi Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenmişlik düzeyinin görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların müdür yardımcısı ile öğretmen olarak çalışanlar arasında müdür yardımcısı olarak çalışanların lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, duygusal tükenme ile görev değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki duygusal tükenme düzeyi ile görev değişkeni ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 81: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Düzyey	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Evli	171	21,12	6,57	Normal	G. Arası	163,11	2	81,56	1,80	0,168
	Bekâr	109	20,97	7,01	Normal	G. İçi	12806,14	282	45,41		
	Diğer	5	26,80	6,34	Normal						
	Toplam	285	21,16	6,76	Normal	Toplam	12969,25	284			
Kişisel Başarı	Evli	171	18,42	5,50	Normal	G. Arası	273,99	2	137,00	4,62	0,01
	Bekâr	109	20,24	5,42	Normal	G. İçi	8360,52	282	29,65		
	Diğer	5	22,40	3,51	Normal						
	Toplam	285	19,18	5,51	Normal	Toplam	8634,51	284			
Duyarsızlaşma	Evli	171	8,48	3,36	Düşük	G. Arası	148,84	2	74,42	6,95	0,00
	Bekâr	109	9,83	3,10	Normal	G. İçi	3021,57	282	10,72		
	Diğer	5	11,40	3,85	Normal						
	Toplam	285	9,05	3,34	Normal	Toplam	3170,41	284			

Tablo 81’de görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenmişlik düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,80$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri aynı seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden kişisel başarı düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=4,62$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo82: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tukey Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutu	Medeni Durum	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Kişisel Başarı	Evli	Bekâr	-1,820	0,670	0,017
		Diğer	-3,980	2,470	0,240
	Bekâr	Evli	1,820	0,670	0,017
		Diğer	-2,160	2,490	0,661
	Diğer	Evli	3,980	2,470	0,240
		Bekâr	2,160	2,490	0,661

Tablo82’de görüldüğü gibi Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı düzeyinin medeni durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların evli ile bekâr öğretmenler arasında bekâr öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kişisel başarı ile medeni durum değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki kişisel başarı düzeyi ile medeni durum ilişkisinden söz edilemez.

Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duyarsızlaşma düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=6,95$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 83:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duyarsızlaşma Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tukey Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutu	Medeni Durum	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Duyarsızlaşma	Evli	Bekâr	-1,350	0,400	0,002
		Diğer	-2,920	1,490	0,121
	Bekâr	Evli	1,350	0,400	0,002
		Diğer	-1,570	1,500	0,544
	Diğer	Evli	2,920	1,490	0,121
		Bekâr	1,570	1,500	0,544

Tablo 83’de görüldüğü gibi Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duyarsızlaşma düzeyinin medeni durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların evli ile bekâr öğretmenler arasında bekâr öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, duyarsızlaşma ile medeni durum değişkeni puanlarının ortalaması arasında

bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki duyarsızlaşma düzeyi ile medeni durum ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 84: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Düzye	Var. K	KT	Sd	KO	F	P
Duygusal Tükenmişlik	20-30 Yaş	67	19,37	7,13	Normal	G. Arası	295,24	3	98,42	2,18	0,090
	31-40 Yaş	119	21,71	7,29	Normal		G. İçi	12674,01	281		
	41-50 Yaş	76	21,93	5,90	Normal						
	51+	23	21,04	4,45	Normal						
	Toplam	285	21,16	6,76	Normal	Toplam	12969,25	284			
Kişisel Başarı	20-30 Yaş	67	20,87	6,31	Normal	G. Arası	418,70	3	139,57	4,77	0,00
	31-40 Yaş	119	19,44	5,55	Normal		G. İçi	8215,81	281		
	41-50 Yaş	76	17,95	4,78	Normal						
	51+	23	17,04	3,32	Normal						
	Toplam	285	19,18	5,51	Normal	Toplam	8634,51	284			
Duyarsızlaşma	20-30 Yaş	67	9,46	3,24	Normal	G. Arası	29,57	3	9,86	0,88	0,45
	31-40 Yaş	119	9,15	3,76	Normal		G. İçi	3140,84	281		
	41-50 Yaş	76	8,63	2,97	Normal						
	51+	23	8,65	2,29	Normal						
	Toplam	285	9,05	3,34	Normal	Toplam	3170,41	284			

Tablo 84'de görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenmişlik düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,18$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri aynı seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duyarsızlaşma düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,88$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri aynı seviyededir. Son olarak, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden kişisel başarı düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=4,77$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla

gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo85:Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tukey Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutu	Yaş	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Kişisel Başarı	20-30 Yaş	31-40 Yaş	1,430	0,830	0,308
		41-50 Yaş	2,920	0,910	0,007
		51+	3,820	1,310	0,018
	31-40 Yaş	20-30 Yaş	-1,430	0,830	0,308
		41-50 Yaş	1,490	0,790	0,238
		51+	2,390	1,230	0,210
	41-50 Yaş	20-30 Yaş	-2,920	0,910	0,007
		31-40 Yaş	-1,490	0,790	0,238
		51+	0,900	1,290	0,896
	51+	20-30 Yaş	-3,820	1,310	0,018
		31-40 Yaş	-2,390	1,230	0,210
		41-50 Yaş	-0,900	1,290	0,896

Tablo85’de görüldüğü gibi Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı düzeyinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların 20-30 yaş ile 41-50 yaş öğretmenler arasında 20-30 yaş öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde; 20-30 yaş ile 51 ve üstü öğretmenler arasında 20-30 yaş öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, kişisel başarı ile yaş değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki kişisel başarı düzeyi ile yaş ilişkisinden söz edilemez.

4.12. Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Analizleri

Okul Kültürü Ölçeği alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıkların analizlerinden elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 86:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test)

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	T	P
Görev Kültürü	Kadın	111	22,07	4,67	G. Arası	54,79	1	54,79	-1,75	0,08
	Erkek	174	22,97	3,91	G. İçi	5038,28	283	17,80		
	Toplam	285	22,62	4,23	Toplam	5093,07	284			
Destek Kültürü	Kadın	111	26,48	5,76	G. Arası	147,75	1	147,75	-2,10	0,04
	Erkek	174	27,95	5,81	G. İçi	9491,33	283	33,54		
	Toplam	285	27,38	5,83	Toplam	9639,07	284			
Bürokratik Kültür	Kadın	111	27,64	5,79	G. Arası	52,88	1	52,88	-1,30	0,19
	Erkek	174	28,52	5,45	G. İçi	8838,99	283	31,23		
	Toplam	285	28,18	5,60	Toplam	8891,87	284			
Başarı Kültürü	Kadın	111	20,23	4,50	G. Arası	57,88	1	57,88	-1,64	0,10
	Erkek	174	21,15	4,74	G. İçi	6107,48	283	21,58		
	Toplam	285	20,79	4,66	Toplam	6165,37	284			

Tablo 86’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-1,75$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin görev kültürü düzeyleri aynı seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından destek kültürü için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-2,10$; $p<0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin destek kültürü düzeyleri anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından bürokratik kültür için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-1,30$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin bürokratik kültür düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından başarı kültürü için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-1,64$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin başarı kültür düzeyleri aynı seviyededir.

Tablo 87:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Görev	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	Okul Müdürü	3	23,67	2,89	G. Arası	88,57	2	44,28	2,495	0,084
	Müdür Yardımcısı	20	24,60	3,49	G. İçi	5004,51	282	17,75		
	Öğretmen	262	22,46	4,27						
	Toplam	285	22,62	4,23	Toplam	5093,07	284			
Destek Kültürü	Okul Müdürü	3	30,67	7,23	G. Arası	50,44	2	25,22	0,74	0,48
	Müdür Yardımcısı	20	28,25	4,87	G. İçi	9588,63	282	34,00		
	Öğretmen	262	27,27	5,88						
	Toplam	285	27,38	5,83	Toplam	9639,07	284			
Bürokratik Kültür	Okul Müdürü	3	29,67	2,52	G. Arası	26,68	2	13,34	0,42	0,65
	Müdür Yardımcısı	20	27,20	4,51	G. İçi	8865,20	282	31,44		
	Öğretmen	262	28,24	5,70						
	Toplam	285	28,18	5,60	Toplam	8891,87	284			
Başarı Kültürü	Okul Müdürü	3	23,00	5,20	G. Arası	28,05	2	14,02	0,64	0,53
	Müdür Yardımcısı	20	21,55	3,68	G. İçi	6137,32	282	21,76		
	Öğretmen	262	20,71	4,72						
	Toplam	285	20,79	4,66	Toplam	6165,37	284			

Tablo 87’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,495$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların görev kültür düzeyleri aynı seviyededir. Öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından destek kültürü için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,74$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların destek kültürü düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından bürokratik kültür için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=0,42$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların bürokratik kültür düzeyleri aynı seviyededir. Son olarak, öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından

başarı kültürü için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=0,64$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların başarı kültür düzeyleri aynı seviyededir.

Tablo 88:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	Evli	171	22,95	4,17	G. Arası	51,19	2	25,60	1,432	0,241
	Bekâr	109	22,08	4,38	G. İçi	5041,88	282	17,88		
	Diğer	5	23,00	1,22						
	Toplam	285	22,62	4,23	Toplam	5093,07	284			
Destek Kültürü	Evli	171	27,78	5,54	G. Arası	77,19	2	38,60	1,14	0,32
	Bekâr	109	26,83	6,31	G. İçi	9561,88	282	33,91		
	Diğer	5	25,60	3,21						
	Toplam	285	27,38	5,83	Toplam	9639,07	284			
Bürokratik Kültür	Evli	171	28,15	5,48	G. Arası	1,23	2	0,61	0,02	0,98
	Bekâr	109	28,24	5,89	G. İçi	8890,65	282	31,53		
	Diğer	5	27,80	3,49						
	Toplam	285	28,18	5,60	Toplam	8891,87	284			
Başarı Kültürü	Evli	171	21,20	4,42	G. Arası	75,38	2	37,69	1,75	0,18
	Bekâr	109	20,19	5,03	G. İçi	6089,99	282	21,60		
	Diğer	5	19,60	3,29						
	Toplam	285	20,79	4,66	Toplam	6165,37	284			

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,432$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin görev kültürü düzeyleri aynı seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından destek kültürü için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,14$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin destek kültürü düzeyleri aynı seviyededir. Diğer taraftan, öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından bürokratik kültür için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını

belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,02$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin bürokratik kültür düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından başarı kültürü için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,75$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin başarı kültürü düzeyleri aynı seviyededir.

Tablo 89:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	N	Ort.	SS	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	20-30 Yaş	67	21,67	4,00	G. Arası	215,10	3	71,70	4,130	0,007
	31-40 Yaş	119	22,24	4,08	G. İçi	4877,98	281	17,36		
	41-50 Yaş	76	23,95	4,25						
	51+	23	23,00	4,76						
	Toplam	285	22,62	4,23	Toplam	5093,07	284			
Destek Kültürü	20-30 Yaş	67	27,42	6,78	G. Arası	131,63	3	43,88	1,30	0,28
	31-40 Yaş	119	26,66	5,39	G. İçi	9507,44	281	33,83		
	41-50 Yaş	76	28,29	5,68						
	51+	23	27,96	5,30						
	Toplam	285	27,38	5,83	Toplam	9639,07	284			
Bürokratik Kültür	20-30 Yaş	67	28,57	6,03	G. Arası	120,48	3	40,16	1,29	0,28
	31-40 Yaş	119	28,09	5,64	G. İçi	8771,40	281	31,22		
	41-50 Yaş	76	28,59	5,18						
	51+	23	26,13	5,28						
	Toplam	285	28,18	5,60	Toplam	8891,87	284			
Başarı Kültürü	20-30 Yaş	67	20,58	5,45	G. Arası	126,88	3	42,29	1,97	0,12
	31-40 Yaş	119	20,23	4,41	G. İçi	6038,49	281	21,49		
	41-50 Yaş	76	21,86	4,48						
	51+	23	20,78	3,58						
	Toplam	285	20,79	4,66	Toplam	6165,37	284			

Tablo 89’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından destek kültürü için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,30$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin destek kültür düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından bürokratik kültürü için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=1,29; p>0,05). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin bürokratik kültür düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından başarı kültürü için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=1,97; p>0,05). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin başarı kültür düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur (F=4,13; p<0,05). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 90:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürü Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutu	Yaş	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Görev Kültürü	20-30 Yaş	31-40 Yaş	-0,560	0,640	0,812
		41-50 Yaş	-2,280	0,700	0,006
		51+	-1,330	1,010	0,551
	31-40 Yaş	20-30 Yaş	0,560	0,640	0,812
		41-50 Yaş	-1,710	0,610	0,026
		51+	-0,760	0,950	0,852
	41-50 Yaş	20-30 Yaş	2,280	0,700	0,006
		31-40 Yaş	1,710	0,610	0,026
		51+	0,950	0,990	0,775
	51+	20-30 Yaş	1,330	1,010	0,551
		31-40 Yaş	0,760	0,950	0,852
		41-50 Yaş	-0,950	0,990	0,775

Tablo 90’da görüldüğü gibi okul kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü düzeyinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların 20-30 yaş ile 41-50 yaş öğretmenler arasında 41-50 yaş öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde; 31-40 yaş ile 41-50 yaş öğretmenler arasında 41-50 yaş öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, görev kültürü ile yaş değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki görev kültürü ile yaş ilişkisinden söz edilemez.

4.13. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Analizleri

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılıkların analizlerinden elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

Tablo 91:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi (Independent Samples T Test)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	T	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Kadın	111	24,58	5,39	G. Arası	25,47	1	25,47		
	Erkek	174	25,19	4,15	G. İçi	6181,84	283	21,84	-1,08	0,28
	Toplam	285	24,95	4,68	Toplam	6207,31	284			
Yardımseverlik	Kadın	111	14,48	3,34	G. Arası	6,75	1	6,75		
	Erkek	174	14,79	2,75	G. İçi	2532,25	283	8,95	-0,87	0,39
	Toplam	285	14,67	2,99	Toplam	2539,00	284			
Kendini Geliştirme	Kadın	111	7,77	1,72	G. Arası	0,79	1	0,79		
	Erkek	174	7,87	1,42	G. İçi	675,13	283	2,39	-0,57	0,57
	Toplam	285	7,83	1,54	Toplam	675,92	284			
Sahiplenme	Kadın	111	10,96	2,85	G. Arası	3,81	1	3,81		
	Erkek	174	11,20	2,49	G. İçi	1963,82	283	6,94	-0,74	0,46
	Toplam	285	11,11	2,63	Toplam	1967,63	284			
İşe Özen Gösterme	Kadın	111	3,91	0,94	G. Arası	11,50	1	11,50		
	Erkek	174	4,32	0,78	G. İçi	201,08	283	0,71	-4,02	0,00
	Toplam	285	4,16	0,87	Toplam	212,58	284			
Centilmenlik	Kadın	111	4,31	1,87	G. Arası	19,90	1	19,90		
	Erkek	174	3,76	1,69	G. İçi	876,93	283	3,10	2,53	0,01
	Toplam	285	3,98	1,78	Toplam	896,83	284			

Tablo 91'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-1,08$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin örgütsel gelişime katkı düzeyleri aynı seviyededir.

Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-0,87$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin yardımseverlik düzeyleri aynı seviyededir.

Diğer taraftan, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından kendini geliştirme düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-0,57$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin kendini geliştirme düzeyleri aynı seviyededir.

Benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından sahiplenme düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-0,74$; $p>0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin sahiplenme düzeyleri aynı seviyededir.

Son olarak, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından işe özen gösterme düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-4,02$; $p<0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin işe özen gösterme düzeyleri anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik düzeyi için cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda, gruplar arasında cinsiyet

değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=2,53$; $p<0,05$). Bu sonuca göre kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin centilmenlik düzeyleri anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Tablo92:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Görev	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Okul Müdürü	3	30,00	2,65	G. Arası	298,12	2	149,06	7,11	0,00
	Müdür Yardımcısı	20	28,10	3,49	G. İçi	5909,19	282	20,96		
	Öğretmen	262	24,65	4,66						
	Toplam	285	24,95	4,68	Toplam	6207,31	284			
Yardımseverlik	Okul Müdürü	3	16,33	3,21	G. Arası	70,42	2	35,21	4,02	0,02
	Müdür Yardımcısı	20	16,35	2,11	G. İçi	2468,58	282	8,75		
	Öğretmen	262	14,52	3,01						
	Toplam	285	14,67	2,99	Toplam	2539,00	284			
Kendini Geliştirme	Okul Müdürü	3	7,67	0,58	G. Arası	7,00	2	3,50	1,47	0,23
	Müdür Yardımcısı	20	8,40	1,19	G. İçi	668,92	282	2,37		
	Öğretmen	262	7,79	1,57						
	Toplam	285	7,83	1,54	Toplam	675,92	284			
Sahiplenme	Okul Müdürü	3	13,00	1,00	G. Arası	18,89	2	9,45	1,37	0,26
	Müdür Yardımcısı	20	11,70	2,72	G. İçi	1948,74	282	6,91		
	Öğretmen	262	11,04	2,63						
	Toplam	285	11,11	2,63	Toplam	1967,63	284			
İşe Özen Gösterme	Okul Müdürü	3	4,67	0,58	G. Arası	1,22	2	0,61	0,81	0,44
	Müdür Yardımcısı	20	4,30	0,86	G. İçi	211,36	282	0,75		
	Öğretmen	262	4,15	0,87						
	Toplam	285	4,16	0,87	Toplam	212,58	284			
Centilmenlik	Okul Müdürü	3	4,00	0,00	G. Arası	1,09	2	0,55	0,17	0,84
	Müdür Yardımcısı	20	3,75	1,62	G. İçi	895,74	282	3,18		
	Öğretmen	262	3,99	1,80						
	Toplam	285	3,98	1,78	Toplam	896,83	284			

Tablo 92’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından kendini geliştirme düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=7,11$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların kendini geliştirme düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından sahiplenme düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp

farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,37$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların sahiplenme düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,17$; $p>0,05$). Bu sonuca göre okul müdürü, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak görev yapanların centilmenlik düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=7,11$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 93: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel gelişime Katkı Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Görev	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Örgütsel Gelişime Katkı	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	1,900	2,830	0,781
		Öğretmen	5,350	2,660	0,109
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	-1,900	2,830	0,781
		Öğretmen	3,450	1,060	0,003
	Öğretmen	Okul Müdürü	-5,350	2,660	0,109
		Müdür Yardımcısı	-3,450	1,060	0,003

Tablo93'de görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı düzeyinin görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların müdür yardımcısı ile öğretmen olarak görev yapanlar arasında müdür yardımcısı olanların lehine

$p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel gelişime katkı ile görev değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel gelişime katkı ile görev ilişkisinden söz edilemez.

Tablo98’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyi için görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=4,02$; $p < 0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 94: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverlik Düzeyinin Görev Değişkenine Göre Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Görev	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Yardımseverlik	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	-0,017	1,830	1,000
		Öğretmen	1,810	1,720	0,543
	Müdür Yardımcısı	Okul Müdürü	0,017	1,830	1,000
		Öğretmen	1,830	0,690	0,021
	Öğretmen	Okul Müdürü	-1,810	1,720	0,543
		Müdür Yardımcısı	-1,830	0,690	0,021

Tablo94’de görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyinin görev değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların müdür yardımcısı ile öğretmen olarak görev yapanlar arasında müdür yardımcısı olanların lehine $p < 0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, yardımseverlik ile görev değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki yardımseverlik ile görev ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 95:Örgütsel vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Evli	171	25,26	4,57	G. Arası	79,32	2	39,66	1,825	0,163
	Bekâr	109	24,61	4,86	G. İçi	6128,00	282	21,73		
	Diğer	5	21,80	2,68						
	Toplam	285	24,95	4,68	Toplam	6207,31	284			
Yardımseverlik	Evli	171	14,80	2,89	G. Arası	11,33	2	5,66	0,63	0,53
	Bekâr	109	14,51	3,18	G. İçi	2527,67	282	8,96		
	Diğer	5	13,60	2,07						
	Toplam	285	14,67	2,99	Toplam	2539,00	284			
Kendini Geliştirme	Evli	171	7,91	1,45	G. Arası	6,82	2	3,41	1,44	0,24
	Bekâr	109	7,76	1,68	G. İçi	669,10	282	2,37		
	Diğer	5	6,80	1,30						
	Toplam	285	7,83	1,54	Toplam	675,92	284			
Sahiplenme	Evli	171	11,39	2,45	G. Arası	32,89	2	16,45	2,40	0,09
	Bekâr	109	10,70	2,85	G. İçi	1934,74	282	6,86		
	Diğer	5	10,60	3,21						
	Toplam	285	11,11	2,63	Toplam	1967,63	284			
İşe Özen Gösterme	Evli	171	4,21	0,86	G. Arası	1,07	2	0,54	0,71	0,49
	Bekâr	109	4,09	0,89	G. İçi	211,50	282	0,75		
	Diğer	5	4,00	0,71						
	Toplam	285	4,16	0,87	Toplam	212,58	284			
Centilmenlik	Evli	171	4,00	1,78	G. Arası	0,86	2	0,43	0,13	0,87
	Bekâr	109	3,95	1,79	G. İçi	895,97	282	3,18		
	Diğer	5	3,60	1,67						
	Toplam	285	3,98	1,78	Toplam	896,83	284			

Tablo 95’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,825$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin örgütsel gelişime katkı düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,63$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin yardımseverlik düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından kendini geliştirme düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,44$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin kendini geliştirme düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından sahiplenme düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,40$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin sahiplenme düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından işe özen gösterme düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,71$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin işe özen gösterme düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik düzeyi için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,13$; $p>0,05$). Bu sonuca göre evli, bekâr ve diğer olan öğretmenlerin centilmenlik düzeyleri aynı seviyededir.

Tablo 96: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	20-30 Yaş	67	24,63	4,57	G. Arası	246,16	3	82,05	3,868	0,010
	31-40 Yaş	119	24,10	4,86	G. İçi	5961,16	281	21,21		
	41-50 Yaş	76	26,24	4,47						
	51+	23	26,04	3,65						
	Toplam	285	24,95	4,68	Toplam	6207,31	284			
Yardımseverlik	20-30 Yaş	67	14,99	3,17	G. Arası	66,54	3	22,18	2,52	0,06
	31-40 Yaş	119	14,11	3,02	G. İçi	2472,45	281	8,80		
	41-50 Yaş	76	15,07	2,75						
	51+	23	15,35	2,72						
	Toplam	285	14,67	2,99	Toplam	2539,00	284			
Kendini Geliştirme	20-30 Yaş	67	7,94	1,56	G. Arası	9,27	3	3,09	1,30	0,27
	31-40 Yaş	119	7,62	1,65	G. İçi	666,65	281	2,37		
	41-50 Yaş	76	8,03	1,42						
	51+	23	7,96	1,26						
	Toplam	285	7,83	1,54	Toplam	675,92	284			
Sahiplenme	20-30 Yaş	67	10,82	2,80	G. Arası	42,87	3	14,29	2,09	0,10
	31-40 Yaş	119	10,83	2,77	G. İçi	1924,76	281	6,85		
	41-50 Yaş	76	11,59	2,23						
	51+	23	11,78	2,45						
	Toplam	285	11,11	2,63	Toplam	1967,63	284			
İşe Özen Gösterme	20-30 Yaş	67	4,16	0,86	G. Arası	4,50	3	1,50	2,02	0,11
	31-40 Yaş	119	4,03	0,87	G. İçi	208,08	281	0,74		
	41-50 Yaş	76	4,34	0,83						
	51+	23	4,22	0,90						
	Toplam	285	4,16	0,87	Toplam	212,58	284			
Centilmenlik	20-30 Yaş	67	3,72	1,67	G. Arası	16,96	3	5,65	1,81	0,15
	31-40 Yaş	119	4,26	1,84	G. İçi	879,87	281	3,13		
	41-50 Yaş	76	3,82	1,71						
	51+	23	3,78	1,88						
	Toplam	285	3,98	1,78	Toplam	896,83	284			

Tablo 96’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,52$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin yardımseverlik düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık

ölçeği alt boyutlarından kendini geliştirme düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,30$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin kendini geliştirme düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından sahiplenme düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,09$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin sahiplenme düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından işe özen gösterme düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=2,02$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin işe özen gösterme düzeyleri aynı seviyededir.

Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik düzeyi için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,81$; $p>0,05$). Bu sonuca göre 20-30, 31-40, 41-50 ve 51+ yaşında olan öğretmenlerin centilmenlik düzeyleri aynı seviyededir. Tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı için yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,868$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 97: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Örgütsel Gelişime Katkı Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Yaş	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Örgütsel Gelişime Katkı	20-30 Yaş	31-40 Yaş	0,530	0,700	0,878
		41-50 Yaş	-1,610	0,770	0,158
		51+	-1,420	1,110	0,580
	31-40 Yaş	20-30 Yaş	-0,530	0,700	0,878
		41-50 Yaş	-2,140	0,680	0,009
		51+	-1,940	1,050	0,249
	41-50 Yaş	20-30 Yaş	1,610	0,770	0,158
		31-40 Yaş	2,140	0,680	0,009
		51+	0,190	1,100	0,998
	51+	20-30 Yaş	1,420	1,110	0,580
		31-40 Yaş	1,940	1,050	0,249
		41-50 Yaş	-0,190	1,100	0,998

Tablo97’da görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı düzeyinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda; söz konusu farklılıkların 31-40 yaş ile 41-50 yaş öğretmenler arasında 41-50 yaş öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Buna göre kız meslek liselerindeki öğretmenlerin, örgütsel gelişime katkı ile yaş değişkeni puanlarının ortalaması arasında bir doğrudan genellenebilir bir ilişkiden söz edilemez. Bu kurumlardaki örgütsel gelişime katkı ile yaş ilişkisinden söz edilemez.

Tablo 98. Maslach Tükenmişlik Alt Boyutlarının Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	Okul	N	Ort.	SS.	Düzye	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Duygusal Tükenmişlik	Selçuk Kız ML	100	21,02	6,42	Normal	G. Arası	2459,51	7	351,36		
	Ayşe Ege Kız ML	35	14,43	4,53	Düşük	G. İçi	10509,74	277	37,94		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	21,23	6,35	Normal						
	Bayrampaşa Kız ML	23	20,43	5,87	Normal						
	Sultan Selim Kız ML	23	21,91	4,82	Normal					9,26	0,00
	Cağaloğlu Kız ML	19	23,21	4,49	Normal						
	İTO Kız ML	23	25,48	7,03	Normal						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	24,22	7,56	Normal						
	Toplam	285	21,16	6,76	Normal	Toplam	12969,25	284			
Kişisel Başarı	Selçuk Kız ML	100	18,01	4,41	Normal	G. Arası	2770,70	7	395,82		
	Ayşe Ege Kız ML	35	27,34	6,32	Düşük	G. İçi	5863,81	277	21,17		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	16,58	3,15	Normal						
	Bayrampaşa Kız ML	23	18,48	3,88	Normal						
	Sultan Selim Kız ML	23	17,96	4,66	Normal					18,70	0,00
	Cağaloğlu Kız ML	19	19,05	3,42	Normal						
	İTO Kız ML	23	19,17	6,14	Normal						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	17,69	3,69	Normal						
	Toplam	285	19,18	5,51	Normal	Toplam	8634,51	284			
Duyarsızlaşma	Selçuk Kız ML	100	8,78	3,35	Normal	G. Arası	120,81	7	17,26		
	Ayşe Ege Kız ML	35	8,11	1,98	Düşük	G. İçi	3049,60	277	11,01		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	9,23	3,65	Normal						
	Bayrampaşa Kız ML	23	9,39	2,73	Normal						
	Sultan Selim Kız ML	23	8,13	2,28	Düşük					1,57	0,14
	Cağaloğlu Kız ML	19	10,00	3,38	Normal						
	İTO Kız ML	23	9,65	4,66	Normal						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	10,03	3,81	Normal						
	Toplam	285	9,05	3,34	Normal	Toplam	3170,41	284			

Tablo 98’de görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duyarsızlaşma düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,57$; $p>0,05$). Bu sonuca göre farklı okullarda görev yapan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri aynı seviyededir.

Ayrıca, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden duygusal tükenmişlik düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=9,26$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi

gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 99. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Duygusal Tükenmişlik Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutu	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Duygusal Tükenmişlik	Ayşe Ege Kız ML	6,590	1,210	0,000	
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,210	1,360	1,000	
	Bayrampaşa Kız ML	0,590	1,420	1,000	
	Selçuk Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-0,890	1,420	0,999
	Cağaloğlu Kız ML	-2,190	1,540	0,848	
	İTO Kız ML	-4,460	1,420	0,037	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-3,200	1,200	0,130	
	Selçuk Kız ML	-6,590	1,210	0,000	
	Zübeyde Hanım Kız ML	-6,800	1,590	0,001	
	Bayrampaşa Kız ML	-6,010	1,650	0,007	
	Ayşe Ege Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-7,480	1,650	0,000
	Cağaloğlu Kız ML	-8,780	1,760	0,000	
	İTO Kız ML	-11,050	1,650	0,000	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-9,790	1,460	0,000	
	Selçuk Kız ML	0,210	1,360	1,000	
	Ayşe Ege Kız ML	6,800	1,590	0,001	
	Bayrampaşa Kız ML	0,800	1,760	1,000	
	Zübeyde Hanım Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-0,680	1,760	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	-1,980	1,860	0,964	
	İTO Kız ML	-4,250	1,760	0,237	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-2,990	1,590	0,560	
	Selçuk Kız ML	-0,590	1,420	1,000	
	Ayşe Ege Kız ML	6,010	1,650	0,007	
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,800	1,760	1,000	
	Bayrampaşa Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-1,480	1,820	0,992
	Cağaloğlu Kız ML	-2,780	1,910	0,832	
	İTO Kız ML	-5,040	1,820	0,101	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-3,790	1,640	0,291	
Selçuk Kız ML	0,890	1,420	0,999		
Ayşe Ege Kız ML	7,480	1,650	0,000		
Zübeyde Hanım Kız ML	0,680	1,760	1,000		
Sultan Selim Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	1,480	1,820	0,992	
Cağaloğlu Kız ML	-1,300	1,910	0,998		
İTO Kız ML	-3,570	1,820	0,507		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-2,310	1,640	0,856		
Selçuk Kız ML	2,190	1,540	0,848		
Ayşe Ege Kız ML	8,780	1,760	0,000		
Zübeyde Hanım Kız ML	1,980	1,860	0,964		
Cağaloğlu Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	2,780	1,910	0,832	
Sultan Selim Kız ML	1,300	1,910	0,998		
İTO Kız ML	-2,270	1,910	0,936		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,010	1,750	0,999		

	Selçuk Kız ML	4,460	1,420	0,037
	Ayşe Ege Kız ML	11,050	1,650	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	4,250	1,760	0,237
İTO Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	5,040	1,820	0,101
	Sultan Selim Kız ML	3,570	1,820	0,507
	Cağaloğlu Kız ML	2,270	1,910	0,936
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,260	1,640	0,995
	Selçuk Kız ML	3,200	1,200	0,130
	Ayşe Ege Kız ML	9,790	1,460	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	2,990	1,590	0,560
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	3,790	1,640	0,291
	Sultan Selim Kız ML	2,310	1,640	0,856
	Cağaloğlu Kız ML	1,010	1,750	0,999
	İTO Kız ML	-1,260	1,640	0,995

Tablo99’de görüldüğü gibi Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenmişlik düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların; Selçuk Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde; Selçuk Kız ML ile İTO Kız MLnde çalışanlar arasında İTO Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Zübeyde Hanım Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Zübeyde Hanım Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bayrampaşa Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Sultan Selim Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Sultan Selim Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Cağaloğlu Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Cağaloğlu Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. İTO Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında İTO Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Tablo1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden kişisel başarı düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=18,70$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan

kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 100. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlarından Kişisel Başarı Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutu	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Kişisel Başarı	Ayşe Ege Kız ML	-9,330	0,900	0,000	
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,430	1,010	0,851	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,470	1,060	1,000	
	Selçuk Kız ML	Sultan Selim Kız ML	0,054	1,060	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	-1,040	1,150	0,986	
	İTO Kız ML	-1,160	1,060	0,958	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,320	0,890	1,000	
	Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	9,330	0,900	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	10,770	1,190	0,000	
	Bayrampaşa Kız ML	8,860	1,230	0,000	
	Sultan Selim Kız ML	9,390	1,230	0,000	
	Cağaloğlu Kız ML	8,290	1,310	0,000	
	İTO Kız ML	8,170	1,230	0,000	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	9,650	1,090	0,000	
	Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	-1,430	1,010	0,851
	Ayşe Ege Kız ML	-10,770	1,190	0,000	
	Bayrampaşa Kız ML	-1,900	1,320	0,837	
	Sultan Selim Kız ML	-1,380	1,320	0,967	
Cağaloğlu Kız ML	-2,480	1,390	0,632		
İTO Kız ML	-2,600	1,320	0,501		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,120	1,180	0,982		
Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	0,470	1,060	1,000	
Ayşe Ege Kız ML	-8,860	1,230	0,000		
Zübeyde Hanım Kız ML	1,900	1,320	0,837		
Sultan Selim Kız ML	0,520	1,360	1,000		
Cağaloğlu Kız ML	-0,570	1,430	1,000		
İTO Kız ML	-0,700	1,360	1,000		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,780	1,230	0,998		
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,054	1,060	1,000	
Ayşe Ege Kız ML	-9,390	1,230	0,000		
Zübeyde Hanım Kız ML	1,380	1,320	0,967		
Bayrampaşa Kız ML	-0,520	1,360	1,000		
Cağaloğlu Kız ML	-1,100	1,430	0,995		
İTO Kız ML	-1,220	1,360	0,986		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,260	1,230	1,000		
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	1,040	1,150	0,986	
Ayşe Ege Kız ML	-8,290	1,310	0,000		
Zübeyde Hanım Kız ML	2,480	1,390	0,632		
Bayrampaşa Kız ML	0,570	1,430	1,000		
Sultan Selim Kız ML	1,100	1,430	0,995		
İTO Kız ML	-0,120	1,430	1,000		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,360	1,300	0,968		

	Selçuk Kız ML	1,160	1,060	0,958
	Ayşe Ege Kız ML	-8,170	1,230	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	2,600	1,320	0,501
İTO Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	0,700	1,360	1,000
	Sultan Selim Kız ML	1,220	1,360	0,986
	Cağaloğlu Kız ML	0,120	1,430	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,480	1,230	0,931
	Selçuk Kız ML	-0,320	0,890	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-9,650	1,090	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,120	1,180	0,982
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-0,780	1,230	0,998
	Sultan Selim Kız ML	-0,260	1,230	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	-1,360	1,300	0,968
	İTO Kız ML	-1,480	1,230	0,931

Tablo100’da görüldüğü gibi Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından kişisel başarı düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların; Selçuk Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Zübeyde Hanım Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bayrampaşa Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Sultan Selim Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Cağaloğlu Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. İTO Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 101. Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Okul	N	Ortalama	Standart Sapma	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Görev Kültürü	Selçuk Kız ML	100	22,90	3,79	G. Arası	456,00	7	65,14	3,89	0,00
	Ayşe Ege Kız ML	35	22,66	4,41	G. İçi	4637,07	277	16,74		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	22,27	2,91						
	Bayrampaşa Kız ML	23	24,57	3,50						
	Sultan Selim Kız ML	23	24,13	4,15						
	Cağaloğlu Kız ML	19	23,79	4,21						
	İTO Kız ML	23	21,43	3,99						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	20,00	5,40						
	Toplam	285	22,62	4,23	Toplam	5093,07	284			
Destek Kültürü	Selçuk Kız ML	100	27,63	5,00	G. Arası	1450,80	7	207,26	7,01	0,00
	Ayşe Ege Kız ML	35	30,57	5,38	G. İçi	8188,27	277	29,56		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	26,54	5,02						
	Bayrampaşa Kız ML	23	28,61	5,10						
	Sultan Selim Kız ML	23	28,26	4,87						
	Cağaloğlu Kız ML	19	27,79	5,79						
	İTO Kız ML	23	28,17	5,97						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	22,11	6,80						
	Toplam	285	27,38	5,83	Toplam	9639,07	284			
Bürokratik Kültür	Selçuk Kız ML	100	27,84	5,56	G. Arası	1069,13	7	152,73	5,41	0,00
	Ayşe Ege Kız ML	35	32,94	6,91	G. İçi	7822,75	277	28,24		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	25,88	3,57						
	Bayrampaşa Kız ML	23	27,43	4,22						
	Sultan Selim Kız ML	23	27,91	4,76						
	Cağaloğlu Kız ML	19	26,11	3,41						
	İTO Kız ML	23	28,87	4,68						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	27,44	5,96						
	Toplam	285	28,18	5,60	Toplam	8891,87	284			
Başarı Kültürü	Selçuk Kız ML	100	20,90	4,18	G. Arası	909,85	7	129,98	6,85	0,00
	Ayşe Ege Kız ML	35	23,14	4,03	G. İçi	5255,52	277	18,97		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	19,69	3,41						
	Bayrampaşa Kız ML	23	21,91	3,44						
	Sultan Selim Kız ML	23	21,70	4,84						
	Cağaloğlu Kız ML	19	21,05	3,85						
	İTO Kız ML	23	22,09	5,04						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	16,72	5,56						
	Toplam	285	20,79	4,66	Toplam	6165,37	284			

Tablo 101’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=1,89$; $p<0,05$). Bu sonuca göre

farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 102:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Görev Kültürü Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Görev Kültürü	Selçuk Kız ML	Ayşe Ege Kız ML	0,240	0,800	1,000
		Zübeyde Hanım Kız ML	0,630	0,900	0,997
		Bayrampaşa Kız ML	-1,670	0,950	0,647
		Sultan Selim Kız ML	-1,230	0,950	0,899
		Cağaloğlu Kız ML	-0,890	1,020	0,989
		İTO Kız ML	1,470	0,950	0,781
		Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	2,900	0,800	0,006
	Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,240	0,800	1,000
		Zübeyde Hanım Kız ML	0,390	1,060	1,000
		Bayrampaşa Kız ML	-1,910	1,100	0,663
		Sultan Selim Kız ML	-1,470	1,100	0,883
		Cağaloğlu Kız ML	-1,130	1,170	0,978
		İTO Kız ML	1,220	1,100	0,954
	Zübeyde Hanım Kız ML	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	2,660	0,970	0,112
		Selçuk Kız ML	-0,630	0,900	0,997
		Ayşe Ege Kız ML	-0,390	1,060	1,000
		Bayrampaşa Kız ML	-2,300	1,170	0,509
		Sultan Selim Kız ML	-1,860	1,170	0,757
		Cağaloğlu Kız ML	-1,520	1,230	0,923
	Bayrampaşa Kız ML	İTO Kız ML	0,830	1,170	0,997
		Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	2,270	1,050	0,379
		Selçuk Kız ML	1,670	0,950	0,647
		Ayşe Ege Kız ML	1,910	1,100	0,663
		Zübeyde Hanım Kız ML	2,300	1,170	0,509
Sultan Selim Kız ML		0,430	1,210	1,000	
Sultan Selim Kız ML	Cağaloğlu Kız ML	0,780	1,270	0,999	
	İTO Kız ML	3,130	1,210	0,158	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	4,570	1,090	0,001	
	Selçuk Kız ML	1,230	0,950	0,899	
	Ayşe Ege Kız ML	1,470	1,100	0,883	
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,860	1,170	0,757	
Cağaloğlu Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-0,430	1,210	1,000	
	Cağaloğlu Kız ML	0,340	1,270	1,000	
	İTO Kız ML	2,700	1,210	0,331	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	4,130	1,090	0,004	
	Selçuk Kız ML	0,890	1,020	0,989	
	Ayşe Ege Kız ML	1,130	1,170	0,978	
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Zübeyde Hanım Kız ML	1,520	1,230	0,923	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,780	1,270	0,999	
	Sultan Selim Kız ML	-0,340	1,270	1,000	
	İTO Kız ML	2,350	1,270	0,581	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	3,790	1,160	0,024	

	Selçuk Kız ML	-1,470	0,950	0,781
	Ayşe Ege Kız ML	-1,220	1,100	0,954
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,830	1,170	0,997
İTO Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-3,130	1,210	0,158
	Sultan Selim Kız ML	-2,700	1,210	0,331
	Cağaloğlu Kız ML	-2,350	1,270	0,581
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,430	1,090	0,894
	Selçuk Kız ML	-2,900	0,800	0,006
	Ayşe Ege Kız ML	-2,660	0,970	0,112
	Zübeyde Hamm Kız ML	-2,270	1,050	0,379
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-4,570	1,090	0,001
	Sultan Selim Kız ML	-4,130	1,090	0,004
	Cağaloğlu Kız ML	-3,790	1,160	0,024
	İTO Kız ML	-1,430	1,090	0,894

Tablo102’de görüldüğü gibi Okul Kültürü ölçeği alt boyutlarından görev kültürü düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların;

Selçuk Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bayrampaşa Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Sultan Selim Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Sultan Selim Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Cağaloğlu Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Cağaloğlu Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo4’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından destek kültürü için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=7,01$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 103:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Destek Kültürü Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P
Selçuk Kız ML	Ayşe Ege Kız ML	-2,940	1,070	0,107
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,090	1,200	0,985
	Bayrampaşa Kız ML	-0,980	1,260	0,994
	Sultan Selim Kız ML	-0,630	1,260	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	-0,160	1,360	1,000
	İTO Kız ML	-0,540	1,260	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	5,520	1,060	0,000
Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	2,940	1,070	0,107
	Zübeyde Hanım Kız ML	4,030	1,410	0,080
	Bayrampaşa Kız ML	1,960	1,460	0,882
	Sultan Selim Kız ML	2,310	1,460	0,761
	Cağaloğlu Kız ML	2,780	1,550	0,623
	İTO Kız ML	2,400	1,460	0,724
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	8,460	1,290	0,000
Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	-1,090	1,200	0,985
	Ayşe Ege Kız ML	-4,030	1,410	0,080
	Bayrampaşa Kız ML	-2,070	1,560	0,888
	Sultan Selim Kız ML	-1,720	1,560	0,956
	Cağaloğlu Kız ML	-1,250	1,640	0,995
	İTO Kız ML	-1,640	1,560	0,966
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	4,430	1,400	0,033
Destek Kültürü Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	0,980	1,260	0,994
	Ayşe Ege Kız ML	-1,960	1,460	0,882
	Zübeyde Hanım Kız ML	2,070	1,560	0,888
	Sultan Selim Kız ML	0,350	1,600	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	0,820	1,690	1,000
	İTO Kız ML	0,430	1,600	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	6,500	1,450	0,000
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	0,630	1,260	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-2,310	1,460	0,761
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,720	1,560	0,956
	Bayrampaşa Kız ML	-0,350	1,600	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	0,470	1,690	1,000
	İTO Kız ML	0,087	1,600	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	6,150	1,450	0,001
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	0,160	1,360	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-2,780	1,550	0,623
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,250	1,640	0,995
	Bayrampaşa Kız ML	-0,820	1,690	1,000
	Sultan Selim Kız ML	-0,470	1,690	1,000
	İTO Kız ML	-0,380	1,690	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	5,680	1,540	0,006
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	0,540	1,260	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-2,400	1,460	0,724
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,640	1,560	0,966
	Bayrampaşa Kız ML	-0,430	1,600	1,000
	Sultan Selim Kız ML	-0,087	1,600	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	0,380	1,690	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	6,060	1,450	0,001

	Selçuk Kız ML	-5,520	1,060	0,000
	Ayşe Ege Kız ML	-8,460	1,290	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	-4,430	1,400	0,033
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-6,500	1,450	0,000
	Sultan Selim Kız ML	-6,150	1,450	0,001
	Cağaloğlu Kız ML	-5,680	1,540	0,006
	İTO Kız ML	-6,060	1,450	0,001

Tablo103’de görüldüğü gibi Okul Kültürü ölçeği alt boyutlarından destek kültürü düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların;

Selçuk Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Ayşe Ege Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Zübeyde Hanım Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında Zübeyde Hanım Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bayrampaşa Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Sultan Selim Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Sultan Selim Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Cağaloğlu Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Cağaloğlu Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

İTO Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında İTO Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo4’de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından bürokratik kültür için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=5,41$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 104:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Bürokratik Kültür Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P
Selçuk Kız ML	Ayşe Ege Kız ML	-5,100	1,040	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,960	1,170	0,706
	Bayrampaşa Kız ML	0,410	1,230	1,000
	Sultan Selim Kız ML	-0,073	1,230	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	1,730	1,330	0,898
	İTO Kız ML	-1,030	1,230	0,991
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,400	1,030	1,000
Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	5,100	1,040	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	7,060	1,380	0,000
	Bayrampaşa Kız ML	5,510	1,430	0,003
	Sultan Selim Kız ML	5,030	1,430	0,010
	Cağaloğlu Kız ML	6,840	1,510	0,000
	İTO Kız ML	4,070	1,430	0,082
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	5,500	1,260	0,000
Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	-1,960	1,170	0,706
	Ayşe Ege Kız ML	-7,060	1,380	0,000
	Bayrampaşa Kız ML	-1,550	1,520	0,972
	Sultan Selim Kız ML	-2,030	1,520	0,886
	Cağaloğlu Kız ML	-0,220	1,600	1,000
	İTO Kız ML	-2,980	1,520	0,508
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,560	1,370	0,948
Bürokratik Kültür Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,410	1,230	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-5,510	1,430	0,003
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,550	1,520	0,972
	Sultan Selim Kız ML	-0,480	1,570	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	1,330	1,650	0,993
	İTO Kız ML	-1,430	1,570	0,985
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-0,010	1,420	1,000
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	0,073	1,230	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-5,030	1,430	0,010
	Zübeyde Hanım Kız ML	2,030	1,520	0,886
	Bayrampaşa Kız ML	0,480	1,570	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	1,810	1,650	0,958
	İTO Kız ML	-0,960	1,570	0,999
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,470	1,420	1,000
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	-1,730	1,330	0,898
	Ayşe Ege Kız ML	-6,840	1,510	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,220	1,600	1,000
	Bayrampaşa Kız ML	-1,330	1,650	0,993
	Sultan Selim Kız ML	-1,810	1,650	0,958
	İTO Kız ML	-2,760	1,650	0,702
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,340	1,510	0,987
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	1,030	1,230	0,991
	Ayşe Ege Kız ML	-4,070	1,430	0,082
	Zübeyde Hanım Kız ML	2,980	1,520	0,508
	Bayrampaşa Kız ML	1,430	1,570	0,985
	Sultan Selim Kız ML	0,960	1,570	0,999
	Cağaloğlu Kız ML	2,760	1,650	0,702
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,430	1,420	0,974

	Selçuk Kız ML	-0,400	1,030	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-5,500	1,260	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,560	1,370	0,948
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	0,010	1,420	1,000
	Sultan Selim Kız ML	-0,470	1,420	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	1,340	1,510	0,987
	İTO Kız ML	-1,430	1,420	0,974

Tablo104'de görüldüğü gibi Okul Kültürü ölçeği alt boyutlarından bürokratik kültür düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların;

Selçuk Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Zübeyde Hanım Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bayrampaşa Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Sultan Selim Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Cağaloğlu Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML ile Ayşe Ege Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo4'de görüldüğü gibi öğretmenlerin okul kültürü ölçeği alt boyutlarından başarı kültürü için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=6,85$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 105:Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutlarından Başarı Kültür Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Okul Kültürü Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Başarı Kültürü	Ayşe Ege Kız ML	-2,240	0,860	0,148	
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,210	0,960	0,914	
	Bayrampaşa Kız ML	-1,010	1,010	0,974	
	Selçuk Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-0,800	1,010	0,994
	Cağaloğlu Kız ML	-0,150	1,090	1,000	
	İTO Kız ML	-1,190	1,010	0,938	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	4,180	0,850	0,000	
	Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	2,240	0,860	0,148
	Zübeyde Hanım Kız ML	3,450	1,130	0,046	
	Bayrampaşa Kız ML	1,230	1,170	0,966	
	Sultan Selim Kız ML	1,450	1,170	0,921	
	Cağaloğlu Kız ML	2,090	1,240	0,698	
	İTO Kız ML	1,060	1,170	0,986	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	6,420	1,030	0,000	
	Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	-1,210	0,960	0,914
	Ayşe Ege Kız ML	-3,450	1,130	0,046	
	Bayrampaşa Kız ML	-2,220	1,250	0,633	
	Sultan Selim Kız ML	-2,000	1,250	0,746	
	Cağaloğlu Kız ML	-1,360	1,310	0,969	
	İTO Kız ML	-2,390	1,250	0,537	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	2,970	1,120	0,139	
	Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	1,010	1,010	0,974
	Ayşe Ege Kız ML	-1,230	1,170	0,966	
	Zübeyde Hanım Kız ML	2,220	1,250	0,633	
	Sultan Selim Kız ML	0,220	1,280	1,000	
	Cağaloğlu Kız ML	0,860	1,350	0,998	
	İTO Kız ML	-0,170	1,280	1,000	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	5,190	1,160	0,000	
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	0,800	1,010	0,994	
Ayşe Ege Kız ML	-1,450	1,170	0,921		
Zübeyde Hanım Kız ML	2,000	1,250	0,746		
Bayrampaşa Kız ML	-0,220	1,280	1,000		
Cağaloğlu Kız ML	0,640	1,350	1,000		
İTO Kız ML	-0,390	1,280	1,000		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	4,970	1,160	0,001		
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	0,150	1,090	1,000	
Ayşe Ege Kız ML	-2,090	1,240	0,698		
Zübeyde Hanım Kız ML	1,360	1,310	0,969		
Bayrampaşa Kız ML	-0,860	1,350	0,998		
Sultan Selim Kız ML	-0,640	1,350	1,000		
İTO Kız ML	-1,030	1,350	0,995		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	4,330	1,240	0,011		
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	1,190	1,010	0,938	
Ayşe Ege Kız ML	-1,060	1,170	0,986		
Zübeyde Hanım Kız ML	2,390	1,250	0,537		
Bayrampaşa Kız ML	0,170	1,280	1,000		
Sultan Selim Kız ML	0,390	1,280	1,000		
Cağaloğlu Kız ML	1,030	1,350	0,995		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	5,360	1,160	0,000		

	Selçuk Kız ML	-4,180	0,850	0,000
	Ayşe Ege Kız ML	-6,420	1,030	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	-2,970	1,120	0,139
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-5,190	1,160	0,000
	Sultan Selim Kız ML	-4,970	1,160	0,001
	Cağaloğlu Kız ML	-4,330	1,240	0,011
	İTO Kız ML	-5,360	1,160	0,000

Tablo105’de görüldüğü gibi Okul Kültürü ölçeği alt boyutlarından başarı kültür düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların;

Selçuk Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Ayşe Ege Kız ML ile Zübeyde Hanım Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde; Ayşe Ege kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bayrampaşa Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Sultan Selim Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Sultan Selim Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Cağaloğlu Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Cağaloğlu Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

İTO Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel MLnde çalışanlar arasında İTO Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 106.Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarının Okul Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA)

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Okul	N	Ort.	SS	Var. K	KT	SD	KO	F	P
Örgütsel Gelişime Katkı	Selçuk Kız ML	100	23,97	4,85	G. Arası	282,46	7	40,35		
	Ayşe Ege Kız ML	35	26,23	4,75	G. İçi	5924,86	277	21,39		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	25,27	3,92						
	Bayrampaşa Kız ML	23	26,22	4,12						
	Sultan Selim Kız ML	23	25,70	4,19					1,89	0,072
	Cağaloğlu Kız ML	19	26,68	3,76						
	İTO Kız ML	23	24,35	4,85						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	24,39	5,11						
	Toplam	285	24,95	4,68	Toplam	6207,31	284			
Yardıms severlik	Selçuk Kız ML	100	14,21	2,71	G. Arası	148,96	7	21,28		
	Ayşe Ege Kız ML	35	15,49	3,51	G. İçi	2390,04	277	8,63		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	15,46	2,72						
	Bayrampaşa Kız ML	23	15,96	2,72						
	Sultan Selim Kız ML	23	15,04	2,40					2,47	0,02
	Cağaloğlu Kız ML	19	14,89	3,38						
	İTO Kız ML	23	14,43	3,31						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	13,56	3,05						
	Toplam	285	14,67	2,99	Toplam	2539,00	284			
Kendini Geliştirme	Selçuk Kız ML	100	7,71	1,66	G. Arası	16,28	7	2,33		
	Ayşe Ege Kız ML	35	7,97	1,72	G. İçi	659,63	277	2,38		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	8,08	1,26						
	Bayrampaşa Kız ML	23	8,48	0,99						
	Sultan Selim Kız ML	23	7,61	1,64					0,98	0,45
	Cağaloğlu Kız ML	19	7,89	1,24						
	İTO Kız ML	23	7,65	1,70						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	7,67	1,45						
	Toplam	285	7,83	1,54	Toplam	675,92	284			
Sahiplenme	Selçuk Kız ML	100	10,91	2,39	G. Arası	298,25	7	42,61		
	Ayşe Ege Kız ML	35	12,17	2,76	G. İçi	1669,38	277	6,03		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	10,77	1,75						
	Bayrampaşa Kız ML	23	12,30	1,74						
	Sultan Selim Kız ML	23	12,52	2,29					7,07	0,00
	Cağaloğlu Kız ML	19	12,11	1,70						
	İTO Kız ML	23	10,43	3,22						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	9,11	2,95						
	Toplam	285	11,11	2,63	Toplam	1967,63	284			
İşe Özen Gösterme	Selçuk Kız ML	100	4,24	0,93	G. Arası	11,18	7	1,60		
	Ayşe Ege Kız ML	35	3,74	0,89	G. İçi	201,40	277	0,73		
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	3,92	0,98						
	Bayrampaşa Kız ML	23	4,35	0,57						
	Sultan Selim Kız ML	23	4,39	0,72					2,20	0,03
	Cağaloğlu Kız ML	19	4,21	0,92						
	İTO Kız ML	23	4,35	0,65						
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	4,11	0,78						
	Toplam	285	4,16	0,87	Toplam	212,58	284			
Centilmenlik	Selçuk Kız ML	100	4,13	1,74	G. Arası	88,64	7	12,66		
	Ayşe Ege Kız ML	35	2,80	1,35	G. İçi	808,19	277	2,92	4,34	0,00
	Zübeyde Hanım Kız ML	26	4,31	2,04						

Bayrampaşa Kız ML	23	3,48	1,08			
Sultan Selim Kız ML	23	3,52	1,38			
Cağaloğlu Kız ML	19	4,74	2,49			
İTO Kız ML	23	4,09	1,86			
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	36	4,58	1,59			
Toplam	285	3,98	1,78	Toplam	896,83	284

Tablo 106'de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından örgütsel gelişime katkı düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,89$; $p>0,05$). Bu sonuca göre farklı okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel gelişime katkı düzeyleri aynı seviyededir.

Tablo9'da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından kendini geliştirme düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0,98$; $p>0,05$). Bu sonuca göre farklı okullarda görev yapan öğretmenlerin kendini geliştirme düzeyleri aynı seviyededir.

Tablo9'da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,47$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 107:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Yardımseverlik Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Yardımseverlik	Ayşe Ege Kız ML	-1,280	0,580	0,345	
	Zübeyde Hanım Kız ML	-1,250	0,650	0,526	
	Bayrampaşa Kız ML	-1,750	0,680	0,166	
	Selçuk Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-0,830	0,680	0,924
	Cağaloğlu Kız ML	-0,680	0,740	0,983	
	İTO Kız ML	-0,220	0,680	1,000	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,650	0,570	0,947	
	Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	1,280	0,580	0,345
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,024	0,760	1,000	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,470	0,790	0,999	
	Sultan Selim Kız ML	0,440	0,790	0,999	
	Cağaloğlu Kız ML	0,590	0,840	0,997	
	İTO Kız ML	1,050	0,790	0,886	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,930	0,700	0,103	
	Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	1,250	0,650	0,526
	Ayşe Ege Kız ML	-0,024	0,760	1,000	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,490	0,840	0,999	
	Sultan Selim Kız ML	0,420	0,840	1,000	
	Cağaloğlu Kız ML	0,570	0,890	0,998	
	İTO Kız ML	1,030	0,840	0,926	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,910	0,760	0,186	
	Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	1,750	0,680	0,166
	Ayşe Ege Kız ML	0,470	0,790	0,999	
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,490	0,840	0,999	
	Sultan Selim Kız ML	0,910	0,870	0,966	
	Cağaloğlu Kız ML	1,060	0,910	0,942	
	İTO Kız ML	1,520	0,870	0,650	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	2,400	0,780	0,046	
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	0,830	0,680	0,924	
Ayşe Ege Kız ML	-0,440	0,790	0,999		
Zübeyde Hanım Kız ML	-0,420	0,840	1,000		
Bayrampaşa Kız ML	-0,910	0,870	0,966		
Cağaloğlu Kız ML	0,150	0,910	1,000		
İTO Kız ML	0,610	0,870	0,997		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,490	0,780	0,553		
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	0,680	0,740	0,983	
Ayşe Ege Kız ML	-0,590	0,840	0,997		
Zübeyde Hanım Kız ML	-0,570	0,890	0,998		
Bayrampaşa Kız ML	-1,060	0,910	0,942		
Sultan Selim Kız ML	-0,150	0,910	1,000		
İTO Kız ML	0,460	0,910	1,000		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,340	0,830	0,746		
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	0,220	0,680	1,000	
Ayşe Ege Kız ML	-1,050	0,790	0,886		
Zübeyde Hanım Kız ML	-1,030	0,840	0,926		
Bayrampaşa Kız ML	-1,520	0,870	0,650		
Sultan Selim Kız ML	-0,610	0,870	0,997		
Cağaloğlu Kız ML	-0,460	0,910	1,000		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,880	0,780	0,952		

	Selçuk Kız ML	-0,650	0,570	0,947
	Ayşe Ege Kız ML	-1,930	0,700	0,103
	Zübeyde Hanım Kız ML	-1,910	0,760	0,186
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-2,400	0,780	0,046
	Sultan Selim Kız ML	-1,490	0,780	0,553
	Cağaloğlu Kız ML	-1,340	0,830	0,746
	İTO Kız ML	-0,880	0,780	0,952

Tablo107’da görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından yardımseverlik düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların; Bayrampaşa Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Tablo9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından sahiplenme düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=7,07$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 108:Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Sahiplenme Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P
Selçuk Kız ML	Ayşe Ege Kız ML	-1,260	0,480	0,150
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,140	0,540	1,000
	Bayrampaşa Kız ML	-1,390	0,570	0,215
	Sultan Selim Kız ML	-1,610	0,570	0,086
	Cağaloğlu Kız ML	-1,200	0,610	0,519
	İTO Kız ML	0,480	0,570	0,991
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,800	0,480	0,004
Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	1,260	0,480	0,150
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,400	0,640	0,348
	Bayrampaşa Kız ML	-0,130	0,660	1,000
	Sultan Selim Kız ML	-0,350	0,660	0,999
	Cağaloğlu Kız ML	0,066	0,700	1,000
	İTO Kız ML	1,740	0,660	0,143
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	3,060	0,580	0,000
Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,140	0,540	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	-1,400	0,640	0,348
	Bayrampaşa Kız ML	-1,540	0,700	0,361
	Sultan Selim Kız ML	-1,750	0,700	0,198
	Cağaloğlu Kız ML	-1,340	0,740	0,618
	İTO Kız ML	0,330	0,700	1,000
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,660	0,630	0,147
Sahiplenme Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	1,390	0,570	0,215
	Ayşe Ege Kız ML	0,130	0,660	1,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,540	0,700	0,361
	Sultan Selim Kız ML	-0,220	0,720	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	0,200	0,760	1,000
	İTO Kız ML	1,870	0,720	0,162
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	3,190	0,660	0,000
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	1,610	0,570	0,086
	Ayşe Ege Kız ML	0,350	0,660	0,999
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,750	0,700	0,198
	Bayrampaşa Kız ML	0,220	0,720	1,000
	Cağaloğlu Kız ML	0,420	0,760	0,999
	İTO Kız ML	2,090	0,720	0,076
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	3,410	0,660	0,000
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	1,200	0,610	0,519
	Ayşe Ege Kız ML	-0,066	0,700	1,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	1,340	0,740	0,618
	Bayrampaşa Kız ML	-0,200	0,760	1,000
	Sultan Selim Kız ML	-0,420	0,760	0,999
	İTO Kız ML	1,670	0,760	0,355
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	2,990	0,700	0,000
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,480	0,570	0,991
	Ayşe Ege Kız ML	-1,740	0,660	0,143
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,330	0,700	1,000
	Bayrampaşa Kız ML	-1,870	0,720	0,162
	Sultan Selim Kız ML	-2,090	0,720	0,076
	Cağaloğlu Kız ML	-1,670	0,760	0,355
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	1,320	0,660	0,468

	Selçuk Kız ML	-1,800	0,480	0,004
	Ayşe Ege Kız ML	-3,060	0,580	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	-1,660	0,630	0,147
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-3,190	0,660	0,000
	Sultan Selim Kız ML	-3,410	0,660	0,000
	Cağaloğlu Kız ML	-2,990	0,700	0,000
	İTO Kız ML	-1,320	0,660	0,468

Tablo108’de görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından sahiplenme düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların; Selçuk Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Ayşe Ege Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Ayşe Ege Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bayrampaşa Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Sultan Selim Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Sultan Selim Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Cağaloğlu Kız ML ile Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML çalışanlar arasında Cağaloğlu Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Tablo9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından işe özen gösterme düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,20$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 109: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından İşe Özen Gösterme Düzeyinin Okul Değişkenine Göre LSD Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
İşe Özen Gösterme	Ayşe Ege Kız ML	0,500	0,170	0,003	
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,320	0,190	0,092	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,110	0,200	0,585	
	Selçuk Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-0,150	0,200	0,444
	Cağaloğlu Kız ML	0,030	0,210	0,890	
	İTO Kız ML	-0,110	0,200	0,585	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,130	0,170	0,437	
	Ayşe Ege Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,500	0,170	0,003
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,180	0,220	0,415	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,600	0,230	0,009	
	Sultan Selim Kız ML	-0,650	0,230	0,005	
	Cağaloğlu Kız ML	-0,470	0,240	0,055	
	İTO Kız ML	-0,600	0,230	0,009	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-0,370	0,200	0,070	
	Zübeyde Hanım Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,320	0,190	0,092
	Ayşe Ege Kız ML	0,180	0,220	0,415	
	Bayrampaşa Kız ML	-0,420	0,240	0,083	
	Sultan Selim Kız ML	-0,470	0,240	0,056	
	Cağaloğlu Kız ML	-0,290	0,260	0,265	
	İTO Kız ML	-0,420	0,240	0,083	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-0,190	0,220	0,392	
	Bayrampaşa Kız ML	Selçuk Kız ML	0,110	0,200	0,585
	Ayşe Ege Kız ML	0,600	0,230	0,009	
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,420	0,240	0,083	
	Sultan Selim Kız ML	-0,044	0,250	0,863	
	Cağaloğlu Kız ML	0,140	0,260	0,604	
	İTO Kız ML	0,000	0,250	1,000	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,240	0,230	0,299	
Sultan Selim Kız ML	Selçuk Kız ML	0,150	0,200	0,444	
Ayşe Ege Kız ML	0,650	0,230	0,005		
Zübeyde Hanım Kız ML	0,470	0,240	0,056		
Bayrampaşa Kız ML	0,044	0,250	0,863		
Cağaloğlu Kız ML	0,180	0,260	0,495		
İTO Kız ML	0,044	0,250	0,863		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,280	0,230	0,219		
Cağaloğlu Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,030	0,210	0,890	
Ayşe Ege Kız ML	0,470	0,240	0,055		
Zübeyde Hanım Kız ML	0,290	0,260	0,265		
Bayrampaşa Kız ML	-0,140	0,260	0,604		
Sultan Selim Kız ML	-0,180	0,260	0,495		
İTO Kız ML	-0,140	0,260	0,604		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,099	0,240	0,681		
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	0,110	0,200	0,585	
Ayşe Ege Kız ML	0,600	0,230	0,009		
Zübeyde Hanım Kız ML	0,420	0,240	0,083		
Bayrampaşa Kız ML	0,000	0,250	1,000		
Sultan Selim Kız ML	-0,044	0,250	0,863		
Cağaloğlu Kız ML	0,140	0,260	0,604		
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,240	0,230	0,299		

	Selçuk Kız ML	-0,130	0,170	0,437
	Ayşe Ege Kız ML	0,370	0,200	0,070
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,190	0,220	0,392
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	-0,240	0,230	0,299
	Sultan Selim Kız ML	-0,280	0,230	0,219
	Cağaloğlu Kız ML	-0,099	0,240	0,681
	İTO Kız ML	-0,240	0,230	0,299

Tablo109’de görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından işe özen gösterme düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların;

Selçuk Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Bayrampaşa Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Bayrampaşa Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Sultan Selim Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Sultan Selim Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

İTO Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında İTO Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik düzeyi için okul değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında okul değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=4,34$; $p<0,05$). Bu sonuca göre farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tamamlayıcı posthoc analizlerine geçilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen Tukey çoklu karşılaştırma analizi sonucu aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 110: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutlarından Centilmenlik Düzeyinin Okul Değişkenine Göre Tukey Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Alt Boyutları	Okul	Ortalama Arası Fark	Standart Hata	P	
Centilmenlik	Selçuk Kız ML	Ayşe Ege Kız ML	1,330	0,340	0,002
		Zübeyde Hanım Kız ML	-0,180	0,380	1,000
		Bayrampaşa Kız ML	0,650	0,400	0,720
		Sultan Selim Kız ML	0,610	0,400	0,786
		Cağaloğlu Kız ML	-0,610	0,430	0,849
		İTO Kız ML	0,043	0,400	1,000
	Ayşe Ege Kız ML	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-0,450	0,330	0,873
		Selçuk Kız ML	-1,330	0,340	0,002
		Zübeyde Hanım Kız ML	-1,510	0,440	0,015
		Bayrampaşa Kız ML	-0,680	0,460	0,819
		Sultan Selim Kız ML	-0,720	0,460	0,766
		Cağaloğlu Kız ML	-1,940	0,490	0,002
	Zübeyde Hanım Kız ML	İTO Kız ML	-1,290	0,460	0,093
		Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,780	0,410	0,000
		Selçuk Kız ML	0,180	0,380	1,000
		Ayşe Ege Kız ML	1,510	0,440	0,015
		Bayrampaşa Kız ML	0,830	0,490	0,690
		Sultan Selim Kız ML	0,790	0,490	0,746
Bayrampaşa Kız ML	Cağaloğlu Kız ML	-0,430	0,520	0,991	
	İTO Kız ML	0,220	0,490	1,000	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-0,280	0,440	0,999	
	Selçuk Kız ML	-0,650	0,400	0,720	
	Ayşe Ege Kız ML	0,680	0,460	0,819	
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,830	0,490	0,690	
Sultan Selim Kız ML	Sultan Selim Kız ML	-0,044	0,500	1,000	
	Cağaloğlu Kız ML	-1,260	0,530	0,253	
	İTO Kız ML	-0,610	0,500	0,930	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,110	0,460	0,230	
	Selçuk Kız ML	-0,610	0,400	0,786	
	Ayşe Ege Kız ML	0,720	0,460	0,766	
Cağaloğlu Kız ML	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,790	0,490	0,746	
	Bayrampaşa Kız ML	0,044	0,500	1,000	
	Cağaloğlu Kız ML	-1,220	0,530	0,296	
	İTO Kız ML	-0,570	0,500	0,952	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-1,060	0,460	0,278	
	Selçuk Kız ML	0,610	0,430	0,849	
İTO Kız ML	Ayşe Ege Kız ML	1,940	0,490	0,002	
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,430	0,520	0,991	
	Bayrampaşa Kız ML	1,260	0,530	0,253	
	Sultan Selim Kız ML	1,220	0,530	0,296	
	İTO Kız ML	0,650	0,530	0,924	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	0,150	0,480	1,000	
İTO Kız ML	Selçuk Kız ML	-0,043	0,400	1,000	
	Ayşe Ege Kız ML	1,290	0,460	0,093	
	Zübeyde Hanım Kız ML	-0,220	0,490	1,000	
	Bayrampaşa Kız ML	0,610	0,500	0,930	
	Sultan Selim Kız ML	0,570	0,500	0,952	
	Cağaloğlu Kız ML	-0,650	0,530	0,924	
	Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	-0,500	0,460	0,959	

	Selçuk Kız ML	0,450	0,330	0,873
	Ayşe Ege Kız ML	1,780	0,410	0,000
	Zübeyde Hanım Kız ML	0,280	0,440	0,999
Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML	Bayrampaşa Kız ML	1,110	0,460	0,230
	Sultan Selim Kız ML	1,060	0,460	0,278
	Cağaloğlu Kız ML	-0,150	0,480	1,000
	İTO Kız ML	0,500	0,460	0,959

Tablo110’da görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık ölçeği alt boyutlarından centilmenlik düzeyinin okul değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tukey analizi sonucunda söz konusu farklılıkların; Selçuk Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Selçuk Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Zübeyde Hanım Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Zübeyde Hanım Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Cağaloğlu Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Cağaloğlu Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Nişantaşı Rüştü Uzel Kız ML ile Ayşe Ege Kız ML çalışanlar arasında Nişantaşı Rüştü Uzel Kız MLnde çalışan öğretmenlerin lehine $p<0,05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde sonuç ve önerilere yer verilecektir. Öncelikli olarak araştırma sonucunda elde edilen temel bulgular ilgili literatür ışığında tartışılacak, daha sonra ise bu sonuçlara dayalı olarak öneriler gerek uygulayıcılar gerekse araştırmacıların dikkatine sunulacaktır.

5.1. Sonuç

Öncelikli olarak öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği tüm alt boyutları; duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği alt boyutu olan centilmenlik konularında olumsuz bir tutuma sahip oldukları, Okul Kültürü Ölçeği alt boyutu olan bürokratik kültür konusunda ise nötr bir tutuma sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler duygusal tükenme seviyesi yüksek, normal ve düşük olarak üç farklı gruba ayrılmıştır. Daha sonrasında Tek Yönlü Varyans analizi kullanılarak bu üç grup elde ettikleri OKÖ alt boyut skorlarına göre karşılaştırılmışlardır. Sonuçlar göstermiştir ki dört alt boyutun tamamında ve ölçek toplam puanına göre elde edilen skorlar istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmaktadır. Daha sonrasında gerçekleştirilen Post Hoc analizi sonuçları her üç grubun da aralarında anlamlı seviyede farklılaşma olduğunu göstermiştir. Şişman (1997)'ında belirttiği gibi okul kültürü okul çalışanlarının tükenmişlik düzeyini ve çalışanların verimliliğini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu sebepten ötürü elde edilen bulgunun ilgili literatür tarafından desteklendiği söylenebilir.

Kişisel başarı alt boyutuna göre oluşturulan alt gruplar ise destek kültürü alt boyutunda anlamlı seviyede farklılaştığı ve bu farklılaşmanın normal ve düşük alt grupları arasında olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca bürokratik kültür alt boyutunda da yüksek ve düşük grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Kişisel başarı durumuna göre ise düşük ve normal grup arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlemlenmiştir. Genel okul kültürü ölçeği skorları açısından bakılacak olunursa da yüksek ve normal gruplar arasında ve ayrıca normal ve düşük gruplar arasında da anlamlı bir farklılaşma olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak, duyarsızlaşma alt boyutu için ise görev kültürü alt boyutu skorları yüksek ve düşük duyarsızlaşma seviyesindeki bireyler için istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaşmaktadır. Destek kültürü alt boyutunda ise yüksek ve normal duyarsızlaşma seviyesine sahip öğretmenler düşük seviyedeki öğretmenlere göre daha yüksek destek kültürüne sahiptirler. Başarı kültürü alt boyutunda ise yüksek duyarsızlaşma seviyesindeki öğretmenler ile düşük seviyedeki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmiştir. Bu durum genel okul kültürü değerlendirme skorları için de geçerlidir.

Gerçekleştirilen bir başka analize göre ise Maslach Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen skorlar ile görev kültürü, destek kültürü, başarı kültürü ve okul kültürü genel skorları arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($p<0.05$).

Okul kültürü alt boyutlarının duygusal tükenme skorlarını anlamlı seviyede yordayıp yordamadığının belirlenmesi için gerçekleştirilen regresyon analiz sonuçları göstermiştir ki okul kültürü alt boyutları öğretmenlerin duygusal tükenme seviyesini yordayamamaktadır. Kişisel başarı alt boyutu için ise bürokratik kültür ve görev kültürü alt boyutları kişisel başarı alt boyutu skorlarını anlamlı seviyede yordadığı görülmüştür. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise yalnızca öğretmenlerin destek kültürünün anlamlı seviyede etkisinin olduğu görülmüştür.

Daha sonra, örgütsel vatandaşlık alt boyut skorlarının Tek Yönlü Varyans analizi kullanılarak üç farklı duygusal tükenme grubuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna göre yardımseverlik ve centilmenlik alt boyut skorlarının farklı duygusal tükenme seviyesine sahip bireylerde anlamlı seviyede farklılaştığı görülmüştür. Daha sonrasında gerçekleştirilen post hoc analiz sonuçları göstermiştir ki her iki alt boyut skorları için de üç grubun tamamı arasında anlamlı seviyede farklılaşma gözlemlenmiştir.

Halihazırdaki ilgili alan yazında elde edilen bu bulguyu destekleyen sonuçlar görmek mümkündür. Örneğin, örgütsel vatandaşlık ve tükenmişlik Celep, Sarıdere ve Beytekin (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel vatandaşlığın, öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri için önemli bir yordayıcı olduğu ve ters yönde bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Bir başka çalışma da ise Emmerik, Jawahar ve Stone (2005) tarafında gerçekleştirilen çalışmada duygusal tükenme ile örgütsel vatandaşlık arasında ters yönde bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Brown (2007) tarafından yürütülen çalışmada

ise bu konu farklı bir şekilde ele alınarak örgütsel vatandaşlık davranışına sahip ve örgüte fazladan katkıda bulunan çalışanların bekledikleri ilgi ve onayı üstlerinden görmedikleri zaman tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu konuda yürütülen araştırmalarda birbirleriyle çelişen sonuçlar elde edilmiş olması bu konuda daha fazla çalışmaların gerçekleştirilmesinin gerekliliğini göstermektedir.

Kişisel başarı alt boyutunda ise alt boyut skorlarının tamamı için de üç farklı kişisel başarı grubunun skorları anlamlı seviyede farklılaşmaktadır. Son olarak duyarsızlaşma skorlarına göre ayrılan grupların kendini geliştirme, işe özen gösterme ve centilmenlik alt boyutlarında elde ettikleri skorlar anlamlı seviyede farklılaşmaktadır. Fakat genel vatandaşlık ölçeği skorlarının farklılaşmadığı gözlemlenmiştir.

İlgili literatür de bu sonuçları farklı alanlarda elde edilen bulgular ile de desteklemektedir. Mesela, Şeşen, Çetin ve Basım (2011) tarafından hemşireler ile yürütülen çalışmada da gerçekleştirilen regresyon analizleri göstermiştir ki örgütsel vatandaşlık çalışanların tükenmişlik seviyelerini anlamlı seviyede yordamaktadır. Benzer bulgular Aslam, Ahmad ve Anwar (2012) tarafından bankacılık sektöründe yürütülen bir çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Ayrıca, Chiu ve Tsai (2006) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyeleri yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık konusunda daha az aktif katılımında bulduklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha az gösterdiklerini belirtmiştir ve bireyin kişisel başarı seviyesinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha az görülmesine sebebiyet verdiğini belirtmiştir. Halihazırdaki çalışmada elde edilen bulgu da Chiu ile Tsai tarafından elde edilen bulgularla benzer olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakılacak olunursa, kişisel başarısının yetersiz olduğuna inanan bir öğretmenin okul ortamında daha az bulunmak istemesi ve okula katkı yapma konusunda isteksizlik içerisinde olacağı varsayılabilir. Öğretmenlerin okulda sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları okulun etkililiğine ve okulun başarısına olumlu etkilerde bulunmaktadır (Sezgin, 2005).

Sonuç olarak, mutlu olmayan, kendilerini tükenmiş hisseden ve özgüven seviyeleri düşük seviyede olan öğretmenlerin örgütlerine bağlılık göstermeleri, örgütlerinde vatandaşlık davranışlarını sıklıkla gösterebilmeleri mümkün değildir. Ayrıca, örgüt kültürü ise bir taraftan örgütsel vatandaşlığı etkileyen önemli bir faktör iken, diğer taraftan da çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı

merkezi konuma sahip olan örgüt kültürünün önemine vurgu yapan öneriler bir sonraki bölümde yer almaktadır.

5.2.Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Kız meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin kişisel başarı hissini daha fazla tecrübe edebilmeleri için özellikle okul müdürü önderliğinde bir takım etkinlikler gerçekleştirilebilir. Akademik veya sosyal başarılarından ötürü bir öğretmene teşekkür edilmesi ya da öğrenciler tarafından hazırlanan bir etkinlik çalışmasına liderlik eden bir öğretmene okulda düzenlenecek etkinlik ile ödül verilmesi bu amaca hizmet edecek örnekler arasında sayılabilir. Sonuç olarak, takdir etme ve cesaretlendirme öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerinin desteklenmesine ve öğretmenlerin daha az tükenmişlik hissi yaşamalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Bu uygulama kapsamında milli eğitim bakanlığı farklı öğretim kademeleri ve okul türlerinde görev yapan öğretmenleri tükenmişlik düzeyleri, okul kültürü ve örgütsel vatandaşlığa ilişkin öğretmen ve idarecilerin gereksinimlerini belirleyerek bu yönde gerekli eğitim etkinlikleri yapılabileceği gibi, kurumsal çalışma koşulları da bu gereksinimlere göre düzenlenebilir.

Ayrıca, ortak hedef ve eylemlerin bir bütün halinde yürütüldüğü ve sosyal bir sistem olan okulda, öğretmenler arasındaki dayanışma, yardımlaşma ve karşılıklı hoşgörü gibi olumlu özelliklerin geliştirilmesine yönelik okul temelli aktivitelerin artırılması, Kız Meslek Liselerinin insanî ve değerler boyutu üzerinde önemle durulmasının önemli olacağı düşünülmektedir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Bundan sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda farklı lise türleri çalışmaya dahil edilerek karşılaştırmalı bir çalışmaya gidilebilir.
- Bundan sonra yürütülecek olan çalışmalarda öğretmenlere ait kişisel özelliklerin tükenmişlikle örgütsel vatandaşlık ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi ne derecede etkilediğinin belirlenebilmesi için çalışmalar yürütülebilir.

- Ayrıca, tükenmişlik kavramının örgütsel davranışı etkileyen diğer değişkenlerle ilişkisinin incelenmesinin kavramın daha iyi anlaşılmasına ve analiz edilmesine yardımcı olacağı ve Örgütsel vatandaşlık davranışlarının başka hangi kurumsal ve kişisel faktörlerden etkilenebileceğini inceleyen araştırmaların gerekli olduğu düşünülmektedir.
- Araştırma metodolojisi açısından farklı araştırma türlerine dayalı bu kapsamda araştırmalar yapılabilir. (Görüşme, gözlem vb.)
- Araştırma örneklem ve evreni açısından ise farklı öğretim kademelerinde okul türleri açısından durumu incelenebilir.

5.2.3. Öğretmenlere yönelik öneriler

Bireysel olarak öğretmenler tükenmişlik düzeylerini olumsuz etkileyen faktörleri etkisiz kılmak için güdüleyici sosyal aktiviteler düzenleyebilir, kişisel gelişim için farklı sportif, sanatsal ve kültürel aktivitelere katılabilir.

Ayrıca bürokratik engelleri yıkmak ve tedirginlikleri minimum seviyeye düşürmek için öğretmenler idariciler ile her an temas halinde olabilir, bilgiyi zamanında ulaştırarak ileride doğabilecek sorunlara birlikte çözüm bulabilirler.

Öğretmenler meslektaşlarına karşı olması gerektiğinin en üst düzeyinde centilmen olabilir, her konuda, sahipsiz problemleri öncelikli olarak ortadan kaldırmaya çalışabilirler. Öğretmenlerin kendi işleri olmasa dahi ortada kalmış problemleri çözmek için gönüllü olması muhtemel bir karmaşanın önüne geçebilir.

KAYNAKÇA

Kitap:

- Akça F., Örgütsel Davranışta Seçme Konular, *Örgütsel Tükenmişlik ve Stres*, Ed: Mahmut Özdevecioğlu, Himmet Karadal, İlke Yayınları, Ankara, 2008.
- Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu B., *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001
- Bakan İ., Büyükbeşe T. ve Bedestenci Ç., *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, İstanbul. Motif Matbaacılık, 2004
- Brockner, J., *A Contemporary Look at Organizational Justice: Multiplying Insult Times Injury* (1. Baskı). New York: Taylor & Francis Group, 2010
- Bursalıoğlu, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, 7.Baskı, 1987.
- Çelik, V. (2009). *Sınıf Yönetimi*. (5. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Deal, T. E., & Kennedy A. A., Corporate cultures. Reading, Mass: Addison-Wesley, 19 (4), 1983.
- Doğan B., *Örgüt Kültürü*. İstanbul, Beta Basım, 2007.
- Ekici K. M., Stres ve Stres Yönetimi, İşletme Becerileri Grup Çalışması, (Ed) Yücel İ., Ekici K.M., Ankara, 2009
- Eren, E., *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayın Dağıtım A.ğ., İstanbul, 2004.
- Hofstede, G.H., *Culture's Consequences: International differences in Work-related Values* (Abridged edition), Beverly Hills, CA: Sage, 1984
- Maslach, C., Jackson, S., E., Maslach Burnout Inventory Manual. 2nd ed. Palo Alto, Ca: Consulting Psychologist Press, 1986.
- Nnadozie, C. A., A Study of the Relationship Between Participation in Decision-Making and School Culture and Perception of Job Satisfaction Among Teachers. Morgan State University School of Graduate Studies, Maryland, 1993.
- Organ, D. W., *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Issues In Organization And Management Series*. Lexington, MA, England: Lexington Books/ D. C. Health and Com, 1998

- Ölçüm, Ç.M., *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Robbins, S. P., *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1996.
- Schein, E. H., *Organizational Culture and Leadership*. John Waley & Sons, San Francisco, USA, 2010
- Solmuş T., İşyeri Terapisi, Papatya Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- Şimşek M. Ş., Yönetim ve Organizasyon, Eğitim Kitapevi, Konya, 2008.
- Şişman M., *Örgütler ve Kültürler*. 3. Baskı, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2011.
- Şişman, M., *Öğretim Liderliği*, Pegem A yayıncılık, Ankara, 2004.
- Şişman, M., *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2007.
- Vural, Z. B. A., *Kurum Kültürü*. İletişim Yayınları, İstanbul, 2003.

Makale:

- Altay H., 2009, "Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12).
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. 2009, "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32.
- Demir,C. ve Öztürk, U.C. 2011," Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:26, Sayı:1, ss.17-41.
- Terzi A. R., 2005, " İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü" Balıkesir Üniversitesi Necatibey Eğitim Fakültesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Yaz 2005, Sayı 43, ss. 423-442

Bildiri:

- Aykan E., 2007, "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven ve Tükenme Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.

- Celep, C., Sarıdere, U. ve Beytekin, F. 2005, Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve tükenmişlik arasındaki ilişki. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Ling M, Feng, Wang Y. ve Lina, Y. 2010, An Empirical Research on Organizational Citizenship Behavior of University Teachers in China. *Management and Service Science (MASS)*, 2010 International Conference on da sunulmuştur.

Dergi

- Arslantaş, C. C. (2007). Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 40 (4), 81-101.
- Aslam, M.A., Ahmad, F. ve Anwar, S. (2012). Job Burnout and Organizational Citizenship Behaviors: Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8)8120-8129
- Aslan, M., Özer, N. ve Ağıroğlu Bakır, A. (2009). “Administrators’ and Teachers’ Views on School Culture: A Qualitative Study”. *Elementary Education Online*, 8(1), 268-281, 2009.
- Aslan, Ş. (2009), Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kurumda Çalışma Yılı ve Ücret Değişkenlerinin Rolü, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt.6 Sayı. M, s.256-275.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. D. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14, 115-129.
- Barutçu E., Serinkan C., (2008). “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Ekonomik Bakış*, 8(2).
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61 (4), 83-102.
- Belogolovskya, E. ve Somech, A. (2010). Teachers’ organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*, 26; 914-923.

- Berberoğlu, G. N. (1990), “Örgüt Kültürü ve Yönetmel Etkinliğe Katkısı”, *AÜ İİBF Dergisi*, Cilt VIII, S. 1-2, Eskişehir, 153-161
- Betoret, F. D. (2008). “Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach.” *Educational Psychology Sayı. 29, No. 1, Şubat*, 45–68
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers’ organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education* 20; 277–289
- Bolat, İ. ve Bolat, T. (2008), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Balıkesir *Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.11, Sayı.19, ss.75-94.
- Bolon, S.D., (2007). “Organizational Citizenship Behavior Among Hospital Employees: a Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Hospital and Health Administration*, 42(2), 210– 223.
- Çağlar, D., (1991).“Atatürk Eğitim Fakültesi Öğretmenlik Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma”. *Eğitim Bilimleri Dergisi. M.Ü. Aef Yayınları, Sayı:3*
- Cameron, K. S., Freeman, S. L., (1991) “Cultural congruence, strength, and type: Relationships to effectiveness,” *Research in organizational change and development*, 5 (1)
- Chiu, S. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology*,140(6), 517-530.
- Cohen-Charash, Y. and Spector, Paul E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Çam, M. O. (1995), Tükenmişlik. *Saray Medikal Dergisi*, 68-71.
- Çapri B., (2006). “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 2 (1), ss. 62- 77.
- Çelik, V. (1997). Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik. *Eğitim Yönetimi*, 3 (4), 465-474.
- Çırpan, H., Koyuncu, M. (1998). İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması. *Öneri Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, s. 223-230.

- Dağlı A., Gündüz H., (2008). “ Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği) Diyarbakır Üniveristesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi no:10.
- Demir N., (2010). “Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi, 9(33).
- DiPaola, M. F. ve Hoy, W. K. (2005). School Characteristics That Foster Organizational Citizenship Behavior. *Journal of School Leadership*, 15 (4), 387-406.
- Dolunay A., (2002). “ Keçiören İlçesi,Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası Cilt: 55(1).
- Dorman, J. P. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: a Lisrel analysis. *Social Psychology of Education*, 6 (2), 107-127.
- Dyne, L. V., D. Vandewalle, T. Kostova, M. E. Latham and L. L. Cummings, (2000). “Collectivism, Propensity to Trust and Self-Esteem as Predictors of Organizational Citizenship in a Non-work Setting”, *Journal of Organizational Behaviour*, 21, p. 3-23.
- Emmerik, H. V., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2005). Associations among altruism, burnout dimensions, and organizational citizenship behaviour. *Work & Stress*, 19(1), 93-100.
- Eroğlu E., Özkan G.(2009) “Örgüt Kültürü” ve “İletişim Doyumu” ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim Dergisi*, 5; 50-61.
- Ertürk E. ve Keçecioğlu T., (2012). “ Çalışların İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış, 12(1).
- Evers, Will J. G. Tomic, W. Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers: students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25 (2), 131-148.
- Farber, B. A. (1984). Stress and Burnout in Suburban Teachers. *Journal of Educational Research*. 77 (6), 325-331.

- Farh, J. L., P. M. Podsakoff and D. W. Organ, (1990). "Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction", *Journal of Management*, Vol: 16, No: 4, p. 705-721.
- Gaines, J., Jermier, J. (1983), "Emotional Exhaustion in a High Stress Organization". *Academy of Management Journal*, (26), s.567-586.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 6, s. 147-159.
- Güleryüz, E., ve Aydın, O. (2006). İş kontrolü ve iş kontrol isteği ile tükenmişlik ve fiziksel sağlık arasında ilişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58).
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- İçigen, E. T., Uzut, İ., (2012). "Yiyecek- İçecek Bölümü Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlikleri ve İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma", *Niğde Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 5 (2), ss. 107-118.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003). İlköğretim'de çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim-Online*, 2 (1), 2-9.
- Konovsky, M. A. and D. W. Organ, (1996), "Dispositional and Contextual Determinants of Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 17, No: 3, p. 253-266.
- Köse, S., Kartal B. ve Kayalı, N., (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 1-19.
- Kumar, A. ve Raj, L. (2009). Identification of Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Qualitative Study of LIC Managers. *Indian Journal of Social Sciences Researches*, 6 (2), 17-28.

- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise Öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23 (3), 27-33.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Organ, D. W. (1997). “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time”, *Human Performance*, 10(2) , p. 85-97.
- Organ, D. W. ve Moorman, R. H. (1993). Fairness and Organizational Citizenship Behavior: What Are the Connections?. *Social Justice Research*, 6 (1), 5-18.
- Ören, N. ve Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İlke)*, 16.
- Özdevecioğlu, M. (2003). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20, 117-135.
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 305-318.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestion for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Podsakoff, P. M., S. B. Mackenzie, R. H. Moorman and R. Fetter, (1990), “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers’ Trust in Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors”, *Leadership Quarterly*, 1(2), s. 107-142. D

- Rashid, Md Z. A. vd, (2003). The Influence of Organizational Culture on Attitudes Toward Organizational Change. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(2); 161-179.
- Sağlam A. G., Çına B. E., (2008). “ Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” , Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi dergisi, Manisa, 15(1).
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317- 339.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Sharma, J. P., Bajpai, N. ve Holani, U. (2011). Organizational Citizenship Behavior in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. *International Journal of Business and Management*, 6 (1), 67-75.
- Songür, N., Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2008). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışında Adalet Algısının Öncülük Rolü*. Amme İdaresi Dergisi, 3 (1), 79-100.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(36), s.44-60.
- Şanlı ve Akbaş, 2008. “Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(2).
- Şeşen, H., Çetin, F. ve Basım, H. Nejat (2011). The Effect of Burnout on OrganizationalCitizenship Behaviour:The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*. 1(1); 40-64.
- Taş, A., Çelik, K. ve Tomul, E. (2007). Yenilenen İlköğretim Programının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 85-98.
- Yağmurlu, A. (2005). Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52 (1), 717-724.
- Yaman, H., ve Ungan, M. (2002). Tükenmişlik: Aile hekimliği asistan hekimleri üzerinde bir inceleme. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), s.37-44.

Yener, M. ve Aykol, E., (2009), “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, ss: 255- 271.

Tez:

Aksoy, Ş. (2007). *Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aktay, A. (2008). *Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Alamur B. (2005) *Örgüt Kültürü ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkinin incelenmesi*, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Arslan, Ö. G. (2007). *Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik anlayışı ile öğretmenlerin mesleki tükenmişliğinin karşılaştırılması: Çaycuma alan araştırması örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Kaya, A. (2010). *Isparta ilinde engellilere yönelik hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan meslek gruplarında tükenmişlik düzeyi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kelez A. (2008) *Hemşirelerin Örgüt Kültürünü ve Yöneticilerin Liderlik Davranışını Algılamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Korkut F. (2010). *Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Korkut, A. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Yönetici ve Öğretmenlerin Örgüt Kültürünü Algılama Düzeyleri: Büyükçekmece Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Köse E. (2010) *Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuşculuoğlu, S. (2008). *Yönetici-çalışan ilişki kalitesinin çalışan iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde adalet, güvenilirlik, güven eğilimi ve güvenin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir N.(2005). *Örgüt Kültürü- İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aslan D. (2008) *Liselerde Örgüt Kültürü (Sincan Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir.
- Bozoğlu G. (2011). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Açısından Eğitim Sektöründe Yalova İlinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Brown, L. A. (2007). *Extra role time organizational citizenship behavior, expectations for reciprocity, and burnout: Potential organizational influence via organizational support and psychological contract fulfillment* Doktora Tezi. Proquest tez veri veri tabanından alınmıştır.
- Cansu, O. C. (2006). *Örgüt Kültürü ile Örgütsel İletişim Etkisi ve Bir Şirket Uygulaması* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, M. A. (2009). *Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü ve Önemi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Demirkol İ., (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Eubanks, B. G. (1994). *The influence of a principal on school culture: a case study of a school in transition*. PHD. The Florida State University.
- Gündüz, H. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, Diyarbakır örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Karahan, S. (2008). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. T
- Organ, D. W. (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington: MA.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Karaman Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, T. (2008). *Pendik bölgesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özen Ö. (2009) *Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Trabzon.
- Parry, B.L. (2004). *Evaluation and assessment of the effects of adversity on organizational leaderships*. Doctoral Dissertation, Brigham Young University, 2004.
- Sarı E. (2005) *Kamu Yönetiminde Örgüt kültürü ve Mersin Defterdarlığı Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Şahal E.(2005) *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri"*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Antalya.

- Tümekaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Yolları. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türe, M. E. (2008). Özel eğitim sektöründe çalışan eğitimcilerin tükenmişlik düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vızlı, C. (2005). *Görme Engelliler İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlere Normal İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman R. (2009). *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkisi (Bir Araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Yıldız, Y. (2006). *Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgütsel İletişimin Rolü: Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

İnternet Yayını:

- Çoban A., (2010). “Tükenmişlik Sendromu” <http://www.htanoropsikiyatri.com/tukenmislik-sendromu.html> adresinden 16.09.2013 tarihinde edinilmiştir.
- Karakaş, M. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İKY uygulamalarının etkileşimi, <http://www.ikademi.com/orgutsel-davranis/748-orgutsel-vatandaslik-davranisi-ile-iky-uygulamalarinin-etkilesimi.html>. Adresinden 01.09.2013 tarihinde alınmıştır.
- Webster, C. (2004). *Exploring the relationships among organizational culture, customer satisfaction, & performance*. <http://www.marketing.byu.edu/> adresinden 03.09.2013 tarihinde alınmıştır.
- Yıldız E., (2012) “ Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_33/3.pdf adresinden 16.09.2013 tarihinde edinilmiştir.

EK-1 Kişisel Bilgiler Formu

Değerli Meslektaşım,

Yüksek Lisans tez çalışmasının bir parçası olan bu anketin amacı örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü ve tükenmişlik üzerine etkisini belirlemektir. Vereceğiniz cevaplar bilimsel esaslara dayalı olarak hazırlanan bu çalışmada genel anlamda değerlendirilecek olup, çok önemli katkılar sağlayacaktır. Ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederiz.

Hakan ARABACI
Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
YL Programı Öğrencisi

Prof. Dr. Canan ÇETİN
Tez Danışmanı

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde, öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin maddelere yer verilmiştir. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği çarpı (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

1. Okuldaki göreviniz

Okul Müdürü Müdür yardımcısı Öğretmen.

2. Cinsiyetiniz:

Erkek Kadın

3. Yaşınız

20–30 yaş 31–40 yaş 41–50 yaş 51 ve üzeri

4. Medeni durum

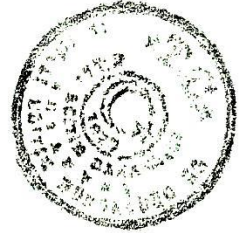
Evli Bekâr Diğer

5. Öğretmenliğe esas öğrenim durumunuz

Yüksekokul Fakülte Lisansüstü Doktora Diğer

6. Mesleğinizdeki toplam hizmet süreniz

1 yıldan az 1–5 yıl 6–10 yıl 11–15 yıl 16–20 yıl 20 yıl ve üstü



EK-2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

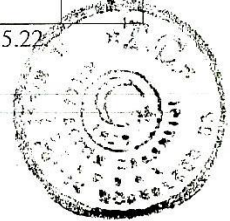
MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	1	2	3	4	5
5. İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
11. Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
12. Çok şeyler yapabilecek gücteyim.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	1	2	3	4	5
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	1	2	3	4	5
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

Duygusal Tükenme: 1.2.3.6.8.13.14.16.20.

Duyarsızlaşma: 5.10.11.15.22.

Kişisel Başarı: 4.7.9.12.17.18.19.21.

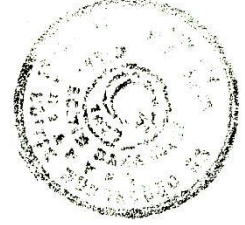


EK-3 Okul Kültürü Ölçeği

Kimden: Ali Rıza Terzi <terzioglu53@hotmail.com>
Kime: hakan arabacı <hakanarabaci@yahoo.com>
Gönderildiği Tarih: 26 Haziran 2013 12:58 Çarşamba
Konu: RE: hocam izin hakkında...

sayın arabacı,
adı geçen ölçeğimi araştırmanızda kullanabilirsiniz başarılar dilerim. dr.ali rıza terzi

OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ



Değerli Meslektaşım,

Elinizdeki ölçek çalıştığımız okuldaki örgüt kültürünü araştırmak amacıyla

hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin çalıştığımız okulu ne ölçüde tanımladığınızı

1 ile 5 arasındaki rakamlardan birini daire içine alarak belirtiniz.

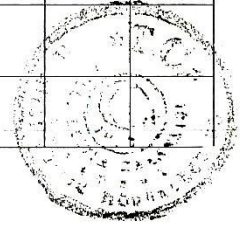
1-Hiçbir zaman 2-Nadiren 3-Bazen 4-Çoğunlukla 5-Her zaman

1	Programda belirlenen işleri yapmak birinci önceliklidir.	1	2	3	4	5
2	Diğer okullardan daha “ iyi” olmak için çalışmak esastır.	1	2	3	4	5
3	İlk defada doğruyu yapmak amaçlanır.	1	2	3	4	5
4	Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterince çaba harcanır.	1	2	3	4	5
5	Teknolojik gelişmeler takip edilir.	1	2	3	4	5
6	Herkes öğrencilerin akademik başarısı için çalışır.	1	2	3	4	5
7	İnsanlar birbirini sever.	1	2	3	4	5
8	Kıdemli olmak ayrıcalıklı olmak demektir.	1	2	3	4	5
9	Herkes uygulamalarla ilgili görüşlerini açıkça ifade edebilir.	1	2	3	4	5
10	Mesleki gelişim için her türlü fırsat sağlanır.	1	2	3	4	5
11	Çalışanlar sevinçlerini ve üzüntülerini paylaşır.	1	2	3	4	5
12	Hiyerarşiye önem verilir.	1	2	3	4	5
13	Kural ihlaline karşı sert önlemler alınır.	1	2	3	4	5
14	Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlatır	1	2	3	4	5
15	Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	1	2	3	4	5
16	Birimiz hepimiz, hepimiz birimiz için duygusu hakimdir	1	2	3	4	5
17	Mesleki amaçlar için çalışmak takdir gören bir davranıştır.	1	2	3	4	5
18	İnsanlara değer verilir.	1	2	3	4	5
19	Otoriter bir yönetim anlayışı vardır.	1	2	3	4	5
20	İşlerle ilgili çok fazla toplantı yapılır.	1	2	3	4	5
21	Başarılı öğretmen ve öğrenciler ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
22	En büyük ödül bir işi başarmaktır.	1	2	3	4	5
23	Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez	1	2	3	4	5
24	Kişisel duygu ve düşünceler paylaşılır	1	2	3	4	5
25	Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	1	2	3	4	5
26	Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.	1	2	3	4	5
27	Herkes birbirinin fikir ve görüşlerine saygılıdır.	1	2	3	4	5
28	Kişisel bilgi ve yetenekler saygı görür.	1	2	3	4	5
29	İnsanlar arasında ilişkiler resmidir.	1	2	3	4	5

Ek-4 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

(ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK)

	Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin durumunuza uygun düşen seçeneği işaretleyiniz.	1 HIÇBİR ZAMAN	2 ÇOK NADİR	3 BAZEN	4 ÇOĞU ZAMAN	5 HER ZAMAN
Örgütsel Gelişime Katkı	Bölümler arası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olurum.					
	Önemli olduğunu düşündüğüm toplantılara, görevim dışında olsa bile gönüllü katılırım.					
	Kurumla ilgili çevredeki değişim ve gelişmeleri takip ederim.					
	Kurum için neyin iyi olduğu konusundaki değerlendirmelere katılır, görüşlerimi bildiririm.					
	Kurumsal duyuruları okur ve takip ederim.					
	İşimle ilgisi olmasa bile, kurum içi sorunların çözümünde sorumluluk alırım.					
	Kurum performansını artırmak için diğer çalışanlarla iletişim ve işbirliği içinde olurum.					
Yardımsızlık	Başkalarının işle ilgili problemlerini halletmelerine yardımcı olmak için zaman ayırırım.					
	Benden istenmeden, yeni gelen çalışanların işe ve işyerine alışmasına yardım ederim.					
	Benden istenmemesine rağmen bir şeylerin yapılmasına gönüllü olurum.					
	Ağır iş yükü olanlara yardım ederim.					
Kendini Geliştirme	Yeni teknik ve gelişmeleri görevimi yerine getirirken kullanırım.					
	İş arkadaşlarımla yeni teknik ve gelişmelerle ilgili fikir ve bilgiyi paylaşıyorum.					
Sahiplenme	Çalıştığım kurumu, dışarıya karşı çalışanlarımı destekleyen bir kurum olarak tanıtırım.					
	Kurum hakkında olumsuz fikri olan kişilere karşı kurumu savunurum.					
	Kurumun çıkarlarını, kendimin ve çalışma arkadaşlarımla çıkarlarımdan üstün tutarım.					
İşe Özen Gösterme	İşe sürekli erken gelerek, zamanında işe başlamaya hazır olurum					
Centlimentlik	İşle ya da kurumla ilgili problemleri olduğundan fazla gösterir ve abartırım.					
	İş ve kurumla ilgili yakınıyorum.					



Ek-5 Valilik İzin

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-020- 58399
Konu : Anket (Hakan ARABACI)

15/05/2013

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) 13.05.2013 tarihli dilekçe.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 14.05.2013 tarihli tutanağı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Hakan ARABACI'nın "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Kültürü ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi (Kız Meslek Liselerinde Bir Araştırma, İstanbul İli Avrupa Yakası Örneği)" konulu tez çalışmasını, Fatih, Beyoğlu, Şişli, Bayrampaşa, ve Beşiktaş ilçelerindeki resmi kız meslek liselerinde; kişisel bilgi formu, okul kültürü ölçeği, maslach tükenmişlik ölçeği, örgütsel vatandaşlık ölçeğini formunu uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Hakan ARABACI'nın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Dr. Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
15/05/2013
Harun KAYA
Vali a.
Vali Yardımcısı

5970 Sayılı Kanuna Göre HARUN KAYA tarafından 44313607571748881 SeriNolu Sertifika ile 16.05.2013 17:14:50 Tarihinde Elektronik Olarak İmzalanmıştır.
NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgh34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

Ek-6 MEB İZİN

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-605.01- 59314
Konu : Anket İZİNİ

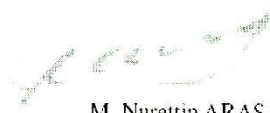
17/05/2013

Sayın: Hakan ARABACI

İlgi : a) 13.05.2013 tarihli dilekçeniz.
b) İst. Valilik Makamının 15.05.2013 tarihli ve 58399 sayılı onayı.

İlgi (a) dilekçeniz ile “**Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Okul Kültürü ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi (Kız Meslek Liselerinde Bir Araştırma, İstanbul İli Avrupa Yakası Örneği)**” konulu tez çalışmasını, Fatih, Beyoğlu, Şişli, Bayrampaşa ve Beşiktaş İlçelerindeki resmi kız meslek liselerinde; kişisel bilgi formu, okul kültürü ölçeği, maslach tükenmişlik ölçeği, örgütsel vatandaşlık ölçeğini formunu uygulama isteğiniz (b) Valiliğimiz Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun sizin tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.


M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:
Ek-1 Valilik Onayı.
2 Anket Soruları.

17/05/2013 V.H.K.İ. Aydın BALTA

17/05/2013 Şef Mehtap KAYA

5070 Sayılı Kanuna Göre MEHMET NURETTİN ARAS tarafından Elektronik Olarak İnzalanmıştır. <http://istanbul.meb.gov.tr/evralsorgu/> adresinden badebilirsiniz.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çarşafolu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239.

ÖZGEÇMİŞ

Hakan ARABACI

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarihi 28 / 06 / 1984

Doğum Yeri İstanbul

İletişim hakanarabaci@yahoo.com / www.hakanarabaci.com / 05336535217

Eğitim :

1990 - 1995 Çapa İlkokulu

1995 - 1998 Çapa Atatürk Ortaokulu

1998 - 2002 Pertevniyal Anadolu Lisesi

2002 - 2007 Yeditepe Üniversitesi (Matematik / İngilizce / %100 Burslu)

2007 - 2008 Yeditepe Üniversitesi
Orta Öğretim Matematik Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı

2012 - 2014 Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Çalıştığı Kurumlar:

2007 - 2009 Eksen Dershaneleri

2007 - 2008 Prof. Muharrem Ergin İlköğretim Okulu

2008 - Yarı Dönem Çapa Atatürk İlköğretim Okulu

2009-2010 İstek Acıbadem Lisesi

2010-2012 Şırnak İdil Çok Programlı Lisesi (Kadrolu)

2012 - Halen Selçuk Kız Teknik ve Meslek Lisesi (Kadrolu)