

**DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**OKUL İKLİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE MÜDÜR
DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE
İŞKOLİKLİĞİN ARACILIK ETKİSİ**

Ayşe OKUR ÖZDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Recep Serkan ARIK

Kütahya, 2017

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Okul İklimine İlişkin Öğretmen ve Müdür Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşkolikliğin Aracılık Etkisi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların “Kaynaklar” bölümünde gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

26/12/2017

Ayşe OKUR ÖZDEMİR

Kabul ve Onay

Ayşe OKUR ÖZDEMİR'in hazırlamış olduğu “Okul İklimine İlişkin Öğretmen ve Müdür Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşkolikliğin Aracılık Etkisi” başlıklı yüksek lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliğı ile kabul edilmiştir.

26/12/2017

Yrd. Doç. Dr. Recep Serkan ARIK (Danışman)

Prof. Dr. Kürşad YILMAZ

Yrd. Doç. Dr. Eren KESİM

Doç. Dr. Baykal BİÇER

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Önsöz

Bu tez çalışması eğitim yönetimi alanına katkı sunabilmek, öğretmenlere ve okul müdürlerine okul ortamında açığa çıkan örgütsel davranışlar ve bunların sebeplerine ilişkin ipuçları sağlayabilmek temel amacı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Yüksek lisans eğitimimin son ürünü olan bu çalışma ile kendime katmış olduklarımın en azından bir bölümünü alanıma katabilme fırsatını elde etmiş olmanın gurur ve heyecanını yaşıyorum. Çalışmam esnasında yalnızca tez danışmanlığımı yapmakla yetinmeyerek, kariyerime yön veren kararlarımda beni daima cesaretlendiren ve akademik hayata uyum sürecimde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Sayın Recep Serkan ARIK'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Tez yazım sürecinde hiçbir sorumu karşılıksız bırakmayarak bilgi ve deneyimlerinden faydalanmama izin veren Sayın hocam Prof. Dr. Kürşad YILMAZ'a; çalışmanın konusunu belirlerken, hem alana katkı sunmak hem de özgün bir çalışma tasarlamak gayesi ile yardımlarını benden esirgemeyen Doç. Dr. Sayın Yahya ALTINKURT'a; tezimle ilgili her kafa karışıklığımda farklı bir bakış açısı ile kâh kafamı daha çok karıştırıp kâh derdime derman olan mesai arkadaşım Arş. Gör. Beyza İNCEÇAM'a, bu süreci kolaylaştırmak için her türlü çabayı gösteren eşim Sami ÖZDEMİR'e, annem Yücel OKUR'a ve babam İbrahim OKUR'a teşekkür ederim. Son olarak, Dumlupınar Üniversitesindeki görevlendirmem boyunca sergiledikleri misafirperverlikten dolayı Eğitim Bilimleri Enstitüsü müdürü Doç. Dr. Sayın Baykal BİÇER'e ve tüm enstitü çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

İçindekiler

Yemin Metni	ii
Kabul ve Onay	iii
Önsöz	iv
İçindekiler	v
Şekiller Dizini	viii
Tablolar Dizini	x
Kısaltmalar	xi
Özet	xii
Abstract	xiii
Birinci Bölüm.....	1
Giriş.....	1
Kuramsal Çerçeve	1
Örgüt iklimi.....	1
Okul iklimi	2
Örgüt iklimi sınıflamaları.....	4
Okul iklimi sınıflamaları	4
Örgüt ikliminin boyutları	7
Okul ikliminin boyutları.....	8
Örgüt iklimi ile ilişkili kavramlar	9
İşkoliklik	12
İşkoliklik sınıflamaları	14
İşkolikliğı etkileyen faktörler	16
İşkolikliğın etki ve sonuçları.....	18
İşkoliklik ile ilişkili kavramlar	19
Örgütsel bağlılık.....	20
Örgütsel bağlılık sınıflamaları.....	21
Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler	22
Örgütsel bağlılık düzeyleri ve sonuçları	29
Örgüt iklimi ve işkoliklik	31
Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık	32
İşkoliklik ve örgütsel bağlılık.....	34
Problem Durumu	34
Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları	36
Araştırmanın Önemi.....	37

İkinci Bölüm	39
Yöntem.....	39
Araştırma Modeli	39
Evren ve Örneklem	39
Veri Toplama Araçları	41
Örgütsel İklim Ölçeği.....	41
DUWAS İşkoliklik Ölçeği	42
Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği	43
Verilerin Analizi.....	44
Üçüncü Bölüm	46
Bulgular.....	46
Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeklerden Elde Ettikleri Ortalama Puanlar.....	46
Değişkenler Arası İlişkilere Ait Korelasyon Bulguları	47
Model 1, 2 ve 3'te Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular	48
Model 1: Destekleyici müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	50
Model 2: Destekleyici müdür davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	51
Model 3: Destekleyici müdür davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	52
Model 4, 5 ve 6'da Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular	54
Model 4: Emredici müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	54
Model 5: Emredici müdür davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	56
Model 6: Emredici müdür davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	57
Model 7, 8 ve 9'da Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular	59
Model 7: Kısıtlayıcı müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	59
Model 8: Kısıtlayıcı müdür davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	60
Model 9: Kısıtlayıcı müdür davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	62
Model 10, 11 ve 12'de Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular	63

Model 10: Samimi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	63
Model 11: Samimi öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	65
Model 12: Samimi öğretmen davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	66
Model 13, 14 ve 15'te Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular	67
Model 13: İşbirlikçi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	68
Model 14: İşbirlikçi öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	69
Model 15: İşbirlikçi öğretmen davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	70
Model 16, 17 ve 18'de Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular	72
Model 16: Umursamaz öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	72
Model 17: Umursamaz öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	73
Model 18: Umursamaz öğretmen davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi	75
Dördüncü Bölüm	77
Sonuç ve Tartışma	77
Öneriler	83
Kaynaklar	85
Ekler	101
Ek-1. Araştırmada Uygulanan Anket Çalışması	101
Ek-2: Tez Çalışması Uygulama İzin Formları	103
Özgeçmiş	106

Şekiller Dizini

Şekil 1.	İlköğretim okullarının açık ve kapalı iklimi profili.....	6
Şekil 2.	Model 1, 2 ve 3'te yer alan değişkenler arası ilişki şeması.....	49
Şekil 3.	Model 1'e ait 1. aşama yol analizi.....	50
Şekil 4.	Model 1'e ait 2. aşama yol analizi.....	50
Şekil 5.	Model 1'e ait 3. aşama yol analizi.....	50
Şekil 6.	Model 2'ye ait 1. aşama yol analizi.....	51
Şekil 7.	Model 2'ye ait 2. aşama yol analizi.....	51
Şekil 8.	Model 2'ye ait 3. aşama yol analizi.....	52
Şekil 9.	Model 3'e ait 1. aşama yol analizi.....	52
Şekil 10.	Model 3'e ait 2. aşama yol analizi.....	53
Şekil 11.	Model 3'e ait 3. aşama yol analizi.....	53
Şekil 12.	Model 4, 5 ve 6'da yer alan değişkenler arası ilişki şeması.....	54
Şekil 13.	Model 4'e ait 1. aşama yol analizi.....	54
Şekil 14.	Model 4'e ait 2. aşama yol analizi.....	55
Şekil 15.	Model 4'e ait 3. aşama yol analizi.....	55
Şekil 16.	Model 5'e ait 1. aşama yol analizi.....	56
Şekil 17.	Model 5'e ait 2. aşama yol analizi.....	56
Şekil 18.	Model 5'e ait 3. aşama yol analizi.....	56
Şekil 19.	Model 6'ya ait 1. aşama yol analizi.....	57
Şekil 20.	Model 6'ya ait 2. aşama yol analizi.....	57
Şekil 21.	Model 6'ya ait 3. aşama yol analizi.....	58
Şekil 22.	Model 7, 8 ve 9'da yer alan değişkenler arası ilişki şeması.....	59
Şekil 23.	Model 7'ye ait 1. aşama yol analizi.....	59
Şekil 24.	Model 7'ye ait 2. aşama yol analizi.....	59
Şekil 25.	Model 7'ye ait 3. aşama yol analizi.....	60
Şekil 26.	Model 8'e ait 1. aşama yol analizi.....	60
Şekil 27.	Model 8'e ait 2. aşama yol analizi.....	61
Şekil 28.	Model 8'e ait 3. aşama yol analizi.....	61
Şekil 29.	Model 9'a ait 1. aşama yol analizi.....	62
Şekil 30.	Model 9'a ait 2. aşama yol analizi.....	62

Şekil 31.	Model 9'a ait 3. aşama yol analizi.....	62
Şekil 32.	Model 10, 11 ve 12'de yer alan değişkenler arası ilişki şeması.....	63
Şekil 33.	Model 10'a ait 1. aşama yol analizi.....	63
Şekil 34.	Model 10'a ait 2. aşama yol analizi.....	64
Şekil 35.	Model 10'a ait 3. aşama yol analizi.....	64
Şekil 36.	Model 11'e ait 1. aşama yol analizi.....	65
Şekil 37.	Model 11'e ait 2. aşama yol analizi.....	65
Şekil 38.	Model 11'e ait 3. aşama yol analizi.....	65
Şekil 39.	Model 12'ye ait 1. aşama yol analizi.....	66
Şekil 40.	Model 12'ye ait 2. aşama yol analizi.....	66
Şekil 41.	Model 12'ye ait 3. aşama yol analizi.....	67
Şekil 42.	Model 13, 14 ve 15'te yer alan değişkenler arası ilişki şeması.....	68
Şekil 43.	Model 13'e ait 1. aşama yol analizi.....	68
Şekil 44.	Model 13'e ait 2. aşama yol analizi.....	68
Şekil 45.	Model 13'e ait 3. aşama yol analizi.....	69
Şekil 46.	Model 14'e ait 1. aşama yol analizi.....	69
Şekil 47.	Model 14'e ait 2. aşama yol analizi.....	70
Şekil 48.	Model 14'e ait 3. aşama yol analizi.....	70
Şekil 49.	Model 15'e ait 1. aşama yol analizi.....	71
Şekil 50.	Model 15'e ait 2. aşama yol analizi.....	71
Şekil 51.	Model 15'e ait 3. aşama yol analizi.....	71
Şekil 52.	Model 16, 17 ve 18'de yer alan değişkenler arası ilişki şeması.....	72
Şekil 53.	Model 16'ya ait 1. aşama yol analizi.....	72
Şekil 54.	Model 16'ya ait 2. aşama yol analizi.....	73
Şekil 55.	Model 16'ya ait 3. aşama yol analizi.....	73
Şekil 56.	Model 17'ye ait 1. aşama yol analizi.....	74
Şekil 57.	Model 17'ye ait 2. aşama yol analizi.....	74
Şekil 58.	Model 17'ye ait 3. aşama yol analizi.....	74
Şekil 59.	Model 18'e ait 1. aşama yol analizi.....	75
Şekil 60.	Model 18'e ait 2. aşama yol analizi.....	75
Şekil 61.	Model 18'e ait 3. aşama yol analizi.....	75

Tablolar Dizini

Tablo 1.	Katılımcılar ile ilgili demografik bilgiler.....	40
Tablo 2.	Örgüt iklimi ölçeğinin orijinal faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri.....	42
Tablo 3.	DUWAS işkoliklik ölçeğinin orijinal faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri.....	43
Tablo 4.	Örgütsel bağlılık ölçeğinin orijinal faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri.....	44
Tablo 5.	Uyum indeksleri ve referans değerler.....	44
Tablo 6.	Ölçeklerden elde edilen ortalama puanlar.....	46
Tablo 7.	Değişkenler arası korelasyon katsayıları.....	47
Tablo 8.	Model 1'e ait uyum indeksleri.....	51
Tablo 9.	Model 2'ye ait uyum indeksleri.....	52
Tablo 10.	Model 3'e ait uyum indeksleri.....	54
Tablo 11.	Model 4'e ait uyum indeksleri.....	56
Tablo 12.	Model 5'e ait uyum indeksleri.....	57
Tablo 13.	Model 6'ya ait uyum indeksleri.....	58
Tablo 14.	Model 7'ye ait uyum indeksleri.....	60
Tablo 15.	Model 8'e ait uyum indeksleri.....	61
Tablo 16.	Model 9'a ait uyum indeksleri.....	63
Tablo 17.	Model 10'a ait uyum indeksleri.....	64
Tablo 18.	Model 11'e ait uyum indeksleri.....	66
Tablo 19.	Model 12'ye ait uyum indeksleri.....	67
Tablo 20.	Model 13'e ait uyum indeksleri.....	69
Tablo 21.	Model 14'e ait uyum indeksleri.....	70
Tablo 22.	Model 15'e ait uyum indeksleri.....	72
Tablo 23.	Model 16'ya ait uyum indeksleri.....	73
Tablo 24.	Model 17'ye ait uyum indeksleri.....	75
Tablo 25.	Model 18'e ait uyum indeksleri.....	76

Kısaltmalar

EMD: Emredici müdür davranışı

DMD: Destekleyici müdür davranışı

KMD: Kısıtlayıcı müdür davranışı

SOD: Samimi ğretmen davranışı

IOD: İşbirlikçi ğretmen davranışı

UOD: Umursamaz ğretmen davranışı

OB: Örgütsel bağlılık

DEVB: Devam bağlılığı

DUYB: Duygusal bağlılık

DEGB: Değer bağlılığı/Normatif bağlılık

Özet

Okul İklimine İlişkin Öğretmen ve Müdür Davranışları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşkolikliğin Aracılık Etkisi

Bu çalışma okul iklimine ilişkin öğretmen ve okul müdürü davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisini belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama yöntemi ile tasarlanmıştır. Veri toplama aracı olarak Örgütsel İklim Ölçeği, DUWAS İşkoliklik Ölçeği ve Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kütahya’da ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan 266 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak 18 farklı ölçüm modeli oluşturulmuş ve modeller yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre modellerden yalnızca iki tanesinin sınaması başarılı olmuştur. İşkoliklik aracı değişkeninin yalnızca destekleyici müdür davranışının örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Destekleyici müdür davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişki öğretmenlerin sergilediği işkolik davranışlar ile pekişmektedir. Diğer bir ifade ile destekleyici müdür davranışlarının gözlemlendiği okullarda işkolik öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları diğer meslektaşlarına göre daha yüksektir. Ancak emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisinde bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Aracılık etkisi, işkoliklik, okul iklimi, örgütsel bağlılık, yapısal eşitlik modellemesi

Abstract

The Mediating Effect of Workaholism in the Relationship between Teacher and Principal Behaviours Related to School Climate and Organizational Commitment

It was aimed to determine the mediating effect of workaholism in the relationship between teacher and principal behaviours related to school climate and organizational commitment in this study. The study was designed through correlational survey method. Organizational Climate Scale, DUWAS (Dutch Work Addiction Scale), Meyer and Allen Organizational Commitment Scale were used as data collection tools. 266 teachers working at primary and secondary schools in Kütahya Province created the sample of the study. In accordance with the aim of the study, 18 measurement models were set and tested by structural equation modelling.

In terms of the findings, the tests of only two models are successful. It is statistically proved that workaholism has a mediating effect only in the relationships between supportive principal behaviour and normative and continuance commitment dimensions of organizational commitment. The positive relationship between supportive principal behaviour and organizational climate strengthens with the workaholic behaviours the teachers experience. In other words, workaholic teachers are more committed to their organizations in which the supportive principal behaviours are observed in comparison with their colleagues. However, any mediating effect of workaholism cannot be found in the relationships between directive principal behaviour, restrictive principal behaviour, collegial teacher behaviour, intimate teacher behaviour, disengaged teacher behaviour and organizational commitment.

Keywords: Mediating effect, organizational commitment, school climate, structural equation modelling, workaholism

Birinci Bölüm

Giriş

Bireylerin örgüt içindeki işlevi ve görevi günden güne artmaktadır. Donanımlı, değişime ayak uydurabilen, takım çalışmasına yatkın, yüksek düzeyde güdülenmiş, iradeli, etik değerler açısından farkındalık sahibi ve kişisel gelişime açık çalışanlar her türden örgüt için önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Söz konusu durum eğitim örgütleri için de geçerlidir. Öğretmenler eğitim örgütlerinin önemli bir bölümünü oluşturan okullar için yüksek etkileme gücüne sahip olmakla birlikte okulları içerisinde var olan tüm örgütsel faktörlerden de aynı ölçüde etkilenmektedirler. Bu bölümde örgüt iklimi, işkoliklik ve örgütsel bağlılık kavramları tanıtarak bu kavramlar arasında alanyazında daha önce ortaya konmuş ilişkiler açıklanacaktır. Ayrıca; araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi bu bölümde ayrıntılı bir biçimde ifade edilecektir.

Kuramsal Çerçeve

Örgüt iklimi

Örgüt iklimi bir kavram olarak örgüt çalışmaları ile ilgilenen sosyal bilimler araştırmacıları tarafından 1950'li yılların sonlarına doğru ortaya atılmıştır (Altun ve Memişoğlu, 2011). Alanyazın incelendiğinde örgüt iklimi kavramının yönetim bilimciler tarafından farklı biçimlerde tanımlandığı görülmektedir. Hoy ve Miskel (1987) örgüt iklimini tanımlarken “örgütün kişiliği” ifadesini kullanmışlardır. Varol'a (1989) göre örgüt iklimi, kültürün örgütte yarattığı hava; Bilgen'e (1990) göre ise örgüte kişilik veren, örgütün üyelerini etkileyen, örgüt üyelerine bireysel olarak ait olan algıların tamamıdır.

En genel tanımı ile örgüt iklimi bireylerin örgütleri içerisinde deneyimledikleri duygu ve algıların bütünü olarak ifade edilebilir (Altun, 2001). Diğer yandan, Bursalıoğlu'na (1999) göre tıpkı amaç, yapı, süreç gibi örgüt iklimi de örgütün boyutlarından biridir. Tıpkı bireyler gibi örgütler de kendilerine özgü kişilik özelliklerine sahiptirler ve bu kişilik özellikleri örgütün iklimini

oluşturmaktadır (Önen, 2008). Diğer bir ifade ile örgüt iklimi örgütü diğer örgütlerden farklı kılan olgudur (Yaşar, 2005). Örgüt iklimi örgüt içerisinde süregelen durumlara göre şekillenir ve bu yüzden kesin bir sürekliliğe sahip değildir; fakat örgüt içerisindeki çalışanların güdülenme düzeyini ve adanmışlığını her koşulda etkiler (Samancı, 2006).

Okul iklimi

Araştırmacıların eğitim örgütlerini konu edinmesi (Halpin ve Croft, 1963; Pace ve Stern, 1958), okulda oluşan duygusal ortamın ve atmosferin genel hatlarıyla belirlenmesine yönelik ilk çabalar okul ikliminin sınırlarının çizilmesine ve boyutlarının ölçümüne önayak olmuştur (Altun, 2001; Hoy, Tarter ve Kotkamp, 1991). Okul iklimi okul hayatının kalitesini ve karakterini ifade etmektedir. Cohen, McCabe, Michelli ve Pickeral'a (2009) göre okul iklimi bireylerin okul ile ilgili deneyimlerinin gerçekleşme biçimlerine dayanmaktadır ve örgütsel yapıları, öğrenme-öğretme uygulamalarını, kişiler arası ilişkileri, değerleri, amaçları ve ilkeleri yansıtır. Sürdürülebilir ve olumlu bir okul iklimi gençlik gelişimi ile birlikte üretken, destekleyici ve tatminkâr bir demokrasi ortamı oluşturmak için gerekli öğrenmeyi teşvik eder. Bu tür bir iklimde öğrenciler, eğitimciler ve veliler hep birlikte, paylaşılmış bir vizyon çerçevesinde gelişime yönelik çaba gösterirler.

Hem öğretmenler hem de yöneticiler okul iklimine yön veren önemli etkenlerdir (Bursalıoğlu, 1999). Örgüt iklimi, örgütün kendisine bir kişilik kazandırmakla birlikte örgüt içerisinde bireylerin davranışlarına yön verir (Dönmez ve Korkmaz, 2011). Bu bağlamda okul iklimi örgüt içi davranışlar ile çift yönlü bir etkileşim içerisindedir. Olumlu bir iklim okulların belirlenen hedeflere ulaşma, çağın yeniliklerine ayak uydurma, bilgiye erişimde hız kazanma, kendini yenileme ve geliştirme gibi konularda başarılı olmasına destek olmaktadır ve bu yüzden okullar açısından hayati öneme sahiptir (Ayık, Savaş ve Çelikel, 2014). Ayrıca olumlu ve sağlıklı bir okul iklimi öğrencilerin başarı odaklı davranışlar göstermesine ortam hazırlamaktadır (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010). Okul ikliminin kalitesi öğrencilerin güvenlik duygusunun ve iyi oluşlarının yanı sıra mevcut ve gelecekteki başarılarına doğrudan etki etmektedir (Haynes, Emmons ve Ben-Avie, 1997).

Haynes ve diğerklerine (1997) göre sağlıklı ve destekleyici bir okul ikliminin bileşenleri şu şekilde sınıflanabilir;

- Başarı güdüsü: Öğrencilerin öğrenebileceklerine ve öğrenmeye istekli olduklarına dair inançlarının kapsamıdır.
- İşbirlikli karar verme: Okuldaki tüm çalışanların, öğrencilerin ve ebeveynlerinin okulu etkileyen kararlara katılımıdır.
- Eşitlik ve adalet: Köken ya da cinsiyet gözetmeksizin öğrencilere eşit davranılmasıdır.
- Genel okul iklimi: Okul toplumunda var olan ilişkilerin, güven duygusunun ve saygının kalitesidir.
- Düzen ve disiplin: Okul ortamında sergilenen öğrenci davranışlarının uygunluğudur.
- Ebeveyn katılımı: Okul etkinliklerine ebeveynlerin katılım sıklığıdır.
- Okul-toplum ilişkisi: Okul yaşamında toplumun desteğı ve katılımıdır.
- Çalışanların öğrenci öğrenmesine adanmışlığı: Öğretmenlerin öğrencilerin öğrenmesine yönelik çabalarıdır.
- Çalışanların beklentileri: Okulda görev yapan kişilerin öğrencilerin akademik hayatlarında ve özel yaşamlarında başarılı olacaklarına dair beklentileridir.
- Liderlik: Okul müdürünün olumlu bir iklim oluşturmada ve okul yönetiminde üstlendiğı yol göstericilik rolüdür.
- Okulun inşası: Okul binasının görünümüdür.
- Kaynakların paylaşımı: Öğrencilerin etkinliklere katılma, materyal ve ekipman edinme konusunda eşit şansa sahip olmasıdır.
- Umursama ve hassasiyet: Okul müdürlerinin öğrencilerin, velilerin ve okul çalışanlarının ihtiyaçlarına gösterdiği ilgi düzeyidir.
- Öğrenciler arası ilişkiler: Öğrencilerin kendi aralarındaki ilişkilerde sergiledikleri ilgi, saygı ve güven düzeyidir.
- Öğrenci-öğretmen ilişkileri: Öğrenciler ve öğretmenler arasındaki karşılıklı ilgi, saygı ve güven düzeyidir.

Örgüt iklimi sınıflamaları

Alanyazın incelendiğinde örgütlerin iklimine ilişkin çok sayıda sınıflamanın varlığı göze çarpmaktadır. Litwin ve Stringer (1966) örgütleri iklimlerine göre: (1) Otoriter yapılı, (2) Demokratik, arkadaşça ilişkilere dayalı ve (3) Başarıya dönük olmak üzere üçe ayırmaktadır. Diğer yandan, Halpin ve Croft (1963) örgüt ikliminin altı boyutlu bir sınıflamasını yapmışlardır. Bu sınıflamalar:

1. Açık iklim: Çalışanların yöneticilerle uyum içinde çalıştığı ve yüksek moral düzeyine sahip olduğu, görevlerini istekle yerine getirdiği iklim türüdür. Bu iklim tipinde yöneticiler işe dönük ve anlayışlıdır. Yöneticiler koydukları kişisel kurallara ve bu kurallara çalışanların katılımına önem verirler.
2. Bağımsız iklim: Açık iklim ile temel düzeyde benzerlik göstermesine karşın açık iklimden farklı olarak yöneticilerin çalışanlar ile aralarına koydukları belirli bir mesafe bulunmaktadır.
3. Kontrollü iklim: Sosyal ilişkilere ve iş ortamında arkadaşlık ilişkilerine yer ve zaman vermemektedir. Bu tür iklime sahip bir örgütte samimiyet ve anlayış düzeyi düşüktür ve sıkı bir kontrol göze çarpmaktadır.
4. Samimi iklim: Olumlu duyguları ön plana çıkarır. Yöneticinin örgüte verdiği aile olma mesajı ile şekillenir. Mutluluk ön plandadır.
5. Babacan iklim: Yönetici-çalışan ilişkisini yok sayar. Moral, samimiyet ve işe dönüklük düzeyi düşüktür. Yönetici ile çalışanlar arasında birlikte çalışma, kontrol ya da sosyal ihtiyaçlara yönelik destek konusunda oldukça düşük düzeyde bir etkileşim söz konusudur.
6. Kapalı iklim: Babacan iklim ile benzerlik göstermektedir. Bu iklim türünde personel arası etkileşim yoktur ve örgütte moral, samimiyet, anlayış ve işe dönüklük oldukça düşük düzeydedir.

Okul iklimi sınıflamaları

İklim sınıflamaları eğitim örgütleri açısından incelendiğinde Hoy, Tarter ve Kottkamp'ın (1991) dört tip okul ikliminden bahsettiği görülmektedir. Bunlar; açık iklim, bağlı iklim, serbest iklim ve kapalı iklimdir.

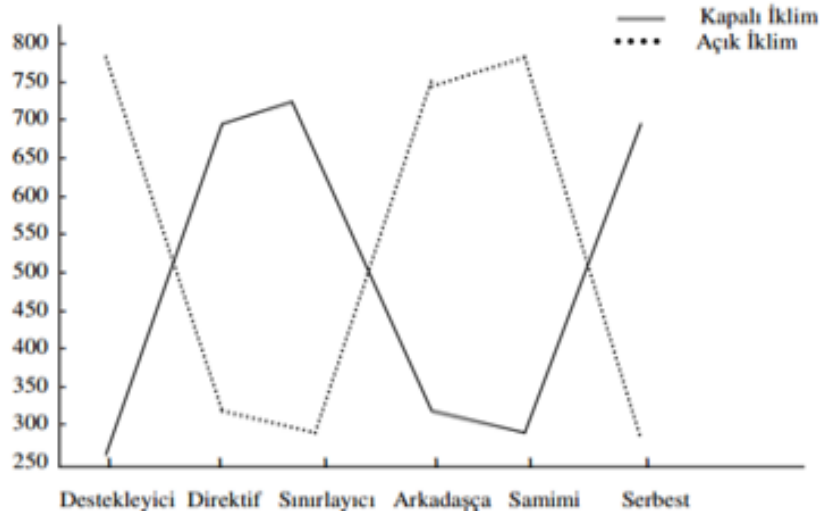
1. Açık iklim: Açık ikliminin ayırt edici unsurları işbirliği, saygı ve kişilerarası açıklıktır. Müdür destekleyici tutuma sahiptir ve emredici

davranışlardan uzaktır. Öğretmenler arasında profesyonel bir yaklaşım söz konusudur, birbirlerine ve işlerine (öğretmeye) bağlıdırlar.

2. Bağlı iklim: Müdürün yüksek düzeyde emredici davranışlar sergilediği ve liderlik etme konusunda başarısız kaldığı iklim türüdür. Kısıtlayıcı müdür davranışları sıklıkla görülmektedir ve öğretmenlerin ihtiyaçları müdür tarafından dikkate alınmaz. Buna rağmen öğretmenler arasında güçlü bir profesyonellik, etkileşim ve samimiyet vardır.
3. Serbest iklim: Bu iklim tipi bağlı iklimin tam tersi özelliklere sahiptir. Müdür destekleyici, yapıcı ve ilgiliyken öğretmenler sorumluluk üstlenme konusunda ilgisiz ve isteksizdir. Öğretmenler işlerinden, birbirlerinden ve müdürlerinden kopuktur.
4. Kapalı iklim: Bu iklim tipinde müdür katı ve kontrolcü davranışlar sergilerken öğretmenler görevlerine düşük düzeyde bağlıdırlar. Bu tip iklime sahip okullarda yanlış uygulamaların baş göstermesinin yanı sıra kişilerarası saygı, destek ve etkileşim düşüktür. Öğretmen-müdür, öğretmen-öğretmen ilişkilerinde şüphe ve tahammülsüzlük söz konusudur.

Hoy ve Miskel (2010) ise okul iklimini açık ve kapalı iklim olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır. Açık iklime sahip okullarda sosyal ihtiyaçlar ile görevin gerekleri arasında bir denge söz konusu olmasına rağmen kapalı iklimin hakim olduğu okullarda güven ve performansın düşük, işten kaçınma düzeyinin ise yüksek olduğu görülür. Dolayısı ile kapalı iklime sahip okullarda öğretmenlerin moral, örgütsel bağlılık ve çalışma istekleri olması gerekenden düşük düzeydedir. Müdürün sergilediği davranışlar etkin bir liderlikten uzak, bununla birlikte otoriter ve kontrol odaklıdır (Hoy ve Forsyth, 1986).

Hoy ve Miskel'e (2010) ait ilköğretim okulları bağlamında açık ve kapalı iklim karşılaştırmasına ait grafik Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. İlköğretim okullarının açık ve kapalı iklimi profili (Hoy ve Miskel, 2010, s.188).

Topçu'ya göre (1998) okullarda sağlanan iklimler kapalıdan açığa doğru doğru incelendiğinde yönetici ve öğretmen davranışları ile öğrenci başarısında olumlu yönde gelişmeler göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda okul müdürlerinin örgütsel amaçları açık ve net bir biçimde ortaya koyması, amaçların gerçekleştirilmesine yönelik örnek davranışlar sergilemesi ve bireysel farklılıkları göz önünde bulundurması büyük önem taşımaktadır. Açık iklimin temel özellikleri şunlardır (Taymaz, 2003):

1. Okulun amaç ve politikası ilgililer tarafından benimsenmiştir.
2. Okul yöneticileri yönetimin işlevlerini yerine getirirken hataya yer vermemektedir.
3. Okul personeli arasında yakın ve samimi ilişkiler vardır.
4. İnsanlar kişiler arası ilişkilerden keyif ve doyum sağlamaktadır.
5. Okuldaki bireylerin memnuniyet ve doyum düzeyleri yüksektir.
6. Bireyler yeterince güdülenmiş ve bağlılık sahibidirler.
7. Bireyler okullarından gurur duyarlar.
8. Okuldaki iletişim ağı doğru işlemekte ve bireyleri etkilemektedir.

Okullardaki örgüt iklimi bütüncül bir bakış açısı ile değerlendirildiğinde, açık ve kapalı uçlar arasında farklılaşan özellikler olarak tanımlanabilir. Açık iklim tipinde beraberlik, samimiyet ve anlayış ön plandadır. Kapalı iklim ise açık iklimin tam tersi özelliklere sahiptir (Aydın, 1993).

Örgüt ikliminin boyutları

Örgüt ikliminin boyutları farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Campbell, Dunnette, Lawler ve Weick, 1970). Örgüt iklimi çalışmaları genel olarak incelendiğinde ise göze çarpan temel boyutların çatışma, sorumluluk, moral, ödöl, özerklik ve güven olarak öne çıktığı görölmektedir (James ve Jones, 1974; Kelner, 1998).

Ertekin (1978) örgüt iklimini bireysel, örgütsel ve çevresel özellikler olmak üzere üç temel gruba ayırmıştır. Bu gruplamalar ayrı ayrı incelendiğinde bireysel özelliklerin doyum, yükselme/ilerleme olanakları, bireylere verilen önem ve saygınlık, engellenme, kişiler arası duyarlılık gibi boyutları içerdiği görölmektedir. Örgütsel özellikler örgütün yapısı, amacı, politikası, açıklık, gelişme olanakları, örgütsel çatışma, örgütsel bağdaşmazlık, karar verme, bildirişme ve liderlik boyutlarını kapsamaktadır. Çevresel özellikler ise sınırlayıcı-güdüleyici çevre, çalışma koşulları, yönetsel destek, baskı ve yönetimi eleştirme boyutlarını içine almaktadır.

Diğer yandan Koys ve DeCotiis (1991) örgüt iklimini sekiz temel boyutta değerlendirmektedir. Bu boyutlar:

- Özerklik: İş ile ilgili işleyiş, amaç ve önceliklere bağlı kalarak bireyin kendini nasıl tanımladığı ile ilgilidir.
- Bağlılık: Örgütün bileşenleri kapsamında paylaşmaya isteklilik (gerekli materyalleri bir birine sağlama gibi) ya da birliktelik hissi olarak tanımlanabilir.
- Güven: Örgüt üyelerinin hassas ve kişisel konular ile ilgili daha üst kademelerdeki kişilerle iletişim kurarken kendilerini ne derece özgür hissettikleri ile ilgilidir.
- Baskı: Performans standartları ve verilen bir görevi tamamlama konusundaki zaman talebi algısı ile ilgilidir.
- Destek: Örgüt üyelerinin, korku veya çekince olmadan, hatalarından ders çıkarabileceklerine dair yöneticilerinin göstereceği toleransa ilişkin algılarıdır.
- Fark edilme: Örgüt üyelerinin örgüte sağladıkları katkılardan haberdar olunduğuna ilişkin algılarıdır.

- Adalet: Örgütsel uygulamaların adil olduğuna, şahsi ya da değişken olmadığına ilişkin algıdır.
- Yenilikçilik: Örgüt üyelerinin çok az deneyime sahip oldukları ya da hiç deneyim sahibi olmadıkları alanlarda risk almaları da dahil olmak üzere, değişimin ve yaratıcılığın teşvik edildiğine ilişkin algılarıdır.

Okul ikliminin boyutları

Okul iklimine ilişkin farklı bakış açıları ile gerçekleştirilen çalışmalar (Shann, 1999; Hoy ve Sabo, 1988; Haynes, Emmons ve Comer, 1993) okul iklimi boyutlarının belirlenmesinde de çeşitliliğe neden olmuştur. Anderson (1982) okul iklimine ilişkin gerçekleştirdiği kapsamlı inceleme sonucunda fiziksel çevre, öğrenci ve toplum özellikleri, okulda bulunan bireyler arası ilişkiler ve okul kültürü boyutlarından oluşan dört faktörlü bir model önerisinde bulunmuştur. Hoy ve Miskel (2010) ise okul ikliminin öğretmen ve müdür davranışlarına odaklanan altı boyutlu bir modelini belirlemişlerdir. Bu boyutlar:

1. Destekleyici müdür davranışı: Öğretmenler için temel düzeyde bir ilgiyi içermektedir. Müdür öğretmenlerin önerilerini dinler ve övgülerini sıklıkla ve gerçekçi bir biçimde diler getirir. Müdürün dile getirdiği eleştiriler yapıcı yöndedir. Karşılıklı anlayış yüksektir.
2. Emredici müdür davranışı: Emredici müdür davranışı sergileyen müdürler katı ve sıkı bir gözetmendirlir. Müdürler, öğretmenler ve okul ile ilgili en küçük detayları bile yakından takip ederler. Müdürler okulu otokratik bir yönetimi anlayışı ile yönetirler.
3. Kısıtlayıcı müdür davranışı: Kısıtlayıcı davranışlara sahip müdürler ise öğretmenlere rutin görevler ve yoğun sorumluluklar yükleyerek (komisyon üyeliği, bürokratik işler vb.) öğretmenlerin işlerini zorlaştırırlar. Bu görevler ve sorumluluklar öğretmenleri bunaltacak ve işlerinin aksamasına sebep olacak düzeydedir.
4. İşbirlikçi öğretmen davranışı: Açık ve profesyonel bir öğretmenler arası etkileşimi yansıtır. Öğretmenler meslektaşlarına karşı hoşgörülüdür. Öğretmenler arasında destek ve kabul düzeyi yüksektir. Öğretmenler işlerinde keyif aldıklarını meslektaşlarına yansıtır ve okulda bulunmayı bir zorunluluk olarak görmezler.

5. Samimi öğretmen davranışı: Yakın ve samimi bir meslektaş ortamını içermektedir. Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler, düzenli bir şekilde sosyalleşirler, birbirlerinin ailelerini tanır ve evlerine konuk olurlar.
6. Umursamaz öğretmen davranışı: Anlayış ve profesyonelliğin zayıf olduğu olumsuz ve eleştirel bir öğretmenler arası ortamı temsil eder. Öğretmenler yapılan toplantıların faydasız olduğu görüşündedirler ve bu toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırma eğilimindedirler. Meslektaşlar arası grup baskısı ve muhalefet söz konusudur.

Örgüt iklimi ile ilişkili kavramlar

Sosyal bilim araştırmacıları örgüt ikliminin kişisel değişkenler, örgütsel değişkenler ve örgütsel davranışlar ile ilişkisini farklı yaklaşımlar ile çeşitli çalışmalarda incelemişlerdir. Bu araştırmalar göstermektedir ki örgüt iklimi örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık ve değerlendirme gibi örgütsel faktörlerin yanı sıra motivasyon, stres, bağlanma gibi bireysel çıktılarla da yakından ilişkilidir.

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi çalışmalarda sıklıkla ilişkilendirilen ve birbirleri ile karıştırılan kavramlardır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını belirleyen temel değer ve inançları, örgüt iklimi ise örgütte bulunanların beklentileri ile bu beklentilerin gerçekleşme düzeyine bağlı genel atmosferi temsil etmektedir (Dinçer, 2013). İklim örgüt kültürü içerisinde belirli bir alana sahiptir. Örgüt kültürü kişisel algıları ve öznel süreçleri düzenleyerek iklimi etkiler. Kültür örgüte yön veren temel değerleri ve inançları kapsadığı için iklime kıyasla daha net bir kavramdır (Aydoğan, 2004). Örgüt iklimi üzerinde örgüt kültürünün etkisini inceleyen Önen (2008) örgüt ikliminin açık ya da kapalı olmasının örgüt kültüründen, örgüt kültürünün ise örgütün kurucularından ve yönetimin mensubu olduğu kültürden etkilendiğini belirtmiştir.

Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık davranışları-örgütsel güven

Öğretmenlerin okullarına yönelik olumlu algıları okul içi etkinliklerini, memnuniyet düzeylerini ve çalışma saatlerine gösterdikleri özeni etkilemektedir. Okul iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen

Samancı (2006) öğretmenlerin okulları yararına yaptıkları çalışmaların ve eğitsel uygulamalarının okul ikliminden etkilendiğini ifade etmiştir.

Ayık, Savaş ve Çelikel (2014) öğretmenlerin örgütsel güven algısı ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında okul ikliminin örgütsel güven algısını yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Benzer biçimde, Sezgin (2005) örgütsel vatandaşlık davranışlarının istendik yönde geliştirilmesi adına okul ikliminde adalet ve güven duygusunun egemen olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Bunun yanı sıra, karşılıklı yardım ortamının sağlanması ve işbirliğine dayalı bir iklimin oluşturulması için öğretmenlerin okullarına ve öğrencilerine daha fazla fayda sağlama isteklerini güçlendirecek güdüleyicilerin devreye sokulması gerektiğini ifade etmiştir.

Örgüt iklimi ve motivasyon

Bayram ve Aypay'a (2012) göre öğretmenler arası samimi bir etkileşim öğretmenler arası yakın ilişkiler aracılığı ile oluşturulabilir. Bu durum okul iklimini olumlu yönde etkileyerek öğretmenlerin öğrencileri ile etkileşimlerindeki bakış açılarına da yansımaktadır. Çünkü bireylerin iş yaşamında kabul görmesi ve mutluluğu öğrencilere karşı hoşgörülerini de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların örgüt iklimine ilişkin olumlu algıları motivasyon düzeylerinde de artış sağlamaktadır (Gök, 2009). Aksoy (2006) örgütlerde olumlu iklim yaratmaya yönelik gerçekleştirilecek uygulamaların çalışanların motivasyonunu arttıracığını vurgulamıştır.

Örgüt iklimi ve güç kaynakları

Diş ve Ayık (2016) okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyip müdürlerin kullandıkları zorlayıcı ve yasal gücün emredici müdür davranışları ile umursamaz öğretmen davranışlarını yordadığını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar kullanılan yasal gücün destekleyici müdür ve samimi öğretmen davranışlarını ise olumsuz yönde yordadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca müdürlerin kullandıkları ödül ve kişilik gücünün destekleyici müdür ve işbirlikçi öğretmen davranışlarını olumlu yönde yordadığı belirtilmiştir.

Örgüt iklimi ve dönüşümcü liderlik

Ayık ve Diş (2015) okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik rolleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve dönüşümcü liderlik davranışlarının okul iklimini yordayan önemli bir değişken olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar dönüşümcü liderliğin tüm alt boyutlarının örgüt ikliminin destekleyici müdür davranışları, emredici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve işbirlikçi öğretmen davranışları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Örgüt iklimi ve çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme

Değerlendirme örgütlerin mevcut durumunu belirleme, geçmişten bugüne gelişimini izleme ve geleceğe dönük adımlarını kararlaştırma adına önemli bir yönetim sürecidir. Altun ve Memişoğlu (2011) çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme ile okul iklimi ilişkisini incelemişler ve yapılan değerlendirmelere ilişkin olumsuz öğretmen görüşlerinin okul iklimini de aynı yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Değerlendirmelerin objektif olmadığına dair öğretmen görüşlerinin okul iklimine ilişkin olumsuz duygu, düşünce ve davranışları doğurduğu tespit edilmiştir.

Örgüt iklimi ve bilgi paylaşım niyetleri

Bock, Zmud, Kim ve Lee (2005) örgüt ikliminin bireylerin bilgi paylaşım niyetlerine etkisini inceledikleri çalışmalarında bilgi paylaşımına ortam hazırlayan yapıda bir örgüt ikliminin öznel ilkelerin oluşumuna önemli etkilerde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar bu yönde gelişmiş bir iklimin bireylerin bilgi paylaşımına yönelik etkinliklere katılımını da doğrudan etkileyeceğini savunmaktadır.

Örgüt iklimi ve yeniliğe destek algısı

Çağımız koşulları örgütleri sürekli olarak yenilenmeye ve güncel kalmaya mecbur kılmaktadır. Özbağ (2013) örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında yeniliğe destek algısının örgüt iklimine ilişkin yönetim desteği, katılımı, esneklik, otonomi, iletişim ve takım desteği boyutlarından olumlu yönde etkilendiği bulgusuna ulaşmıştır.

Örgüt iklimi ve çalışan performansı

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) destekleyici örgüt iklimi ve çalışan performansı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisini inceledikleri çalışmalarında destekleyici örgüt ikliminin bağlılığı ve iş tatminini etkilemekte olduğunu; performansı olumlu yönde etkilediğini ancak performansın en üst seviyeye taşınması için tek başına yeterli olmadığını ifade etmişlerdir.

Örgüt iklimi ve algılanan stres düzeyi-işe bağlanma

Üniversite hazırlık okullarında görev yapan okutmanların ve öğretim görevlilerinin algıladıkları stres ile örgüt iklimi ilişkisini inceleyen Soylu (2013) destekleyici müdür davranışları arttıkça stres kaynaklarının azaldığını, kısıtlayıcı müdür davranışlarının ise iş stresini arttırdığı bulgusuna ulaşmıştır. İşe angaje olma davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen Köse (2015) örgüt ikliminin olumlu olması durumun da işe bağlanmanın da olumlu yönde geliştiğini, olumsuz bir iklimin de işe bağlanmayı olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir.

İşkoliklik

Çalışma hayatı, bireyler için hem bir doyum kaynağına hem de fiziksel veya psikolojik problemlere ortam hazırlayan bir stres faktörüne dönüşebildiği için çeşitli sonuçlara ortam hazırlayan karmaşık bir yapıdır. İş hayatındaki bu potansiyel stres kaynakları arasında bireysel ve örgütsel sorunlara gebe olan işkoliklik olgusu da yer almaktadır. Bu yönü ile işkoliklik güncel sosyal bilim çalışmalarında dikkatle incelenmesi gereken konular arasındadır (Bayraktaroğlu, Yılmaz ve Çetinel, 2015). Gülova, İspirli ve Eryılmaz'a (2014) göre işkoliklik günümüz bilgi çağı ve yoğun emek dünyasında teşvik edilen bir örgütsel davranış olmasının yanı sıra ortaya çıkardığı olumsuz durumların fazlalığı nedeni ile hem bireysel hem de toplumsal açıdan geniş etkiler yaratmaktadır. Bu yüzden işkoliklik ciddiyle üzerinde durulması gereken bir örgütsel davranış problemidir.

İşkoliklik bir kavram olarak ilk kez Wayne Oates'e ait "Bir işkolikliğin İtirafı" isimli kitapta yer bulmuştur (Shapiro, 1984; Zohar, 2006; Snir ve Harpaz, 2004; Snir, Harpaz ve Burke, 2006). Oates eserinde işkolikliğini bir alışkanlık olarak ifade etmiş ve bu kavramı bireylerin sağlıkları, kişisel mutlulukları ile sosyal ve etkileşimsel etkinlikleri üzerinde bir tehlike olarak

değerlendirmiştir (Douglas ve Morris 2006). İşkoliklik ile ilgili ilk akademik tanım ise Spence ve Robbins'e (1992) aittir. Bu akademik tanıma göre işkolik kimseler "işlerine yüksek düzeyde bağımlı, içsel baskı düzeyini düşürmek için işe fazlasıyla güdülenen ve işlerinden düşük düzeyde doyum sağlayan" kişilerdir. İşkoliklik diğer bir bakış açısı ile zaman ve mekan fark etmeksizin her koşulda çalışmak, çalışmayı uzun saatler gerektiren bir uğraş ve zorunluluk olarak görmektir (Broeck ve diğ., 2011).

Bugüne dek yapılmış olan işkoliklik tanımları incelendiğinde, işkoliklik olgusunu açıklamada dikkat çeken iki temel husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki işkolik bireylerin çalışmaya yönelik karşı konulamaz bir dürtüye sahip olmalarına yapılan vurgudur. Bu durumda çalışma eylemi bireylerin bilinçli kararları doğrultusunda gerçekleşmemekte, aksine kontrol altında tutulamayan bir davranış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ortak noktanın işkolikliği bir bağımlılık olarak sınıflayan tartışmaların temel noktası olduğu sonucuna varılabilir (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015).

İkinci temel ortak nokta ise çalışma saatlerinin fazlalığıdır (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015). Burke'in (2000) ifadesine göre işkolikler haftalık olarak 50 saatten fazla çalışan kişilerdir. Fakat işkoliklik olgusu haftalık çalışma saatini temel alan bir yaklaşımla tanımlandığında bireylerin iş yerinde bu kadar uzun süre bulunma sebepleri tamamen göz ardı edilmektedir (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015).

İşkolikliğin bireyin hayattan aldığı keyfi ve yaşam kalitesini farklı şekillerde etkilediği kuşkusuzdur (Gürel ve Altunoğlu, 2016). İşkolikliğin farklı tanımları incelendiğinde hem olumlu hem de olumsuz ifadelerle karşılaşmak mümkündür. Örneğin, Machlowitz (1980) işkolikliğin bir erdem olduğu fikrindedir ve işkolikleri için gerektirdiğinden daha fazla zaman harcayan ve iş konusunda olması gerekenden daha fazla düşünce sarf eden bireyler olarak tanımlamıştır. Ona göre, birçok tanımın aksine, işkolikler diğer çalışanlardan işe harcadıkları zamandan ziyade işe karşı tutumları açısından farklıdırlar. Machlowitz (1980) aynı zamanda işkolik kişilerin mutlu çalışanlar olduğunu ifade etmiştir. Bunun sebebini ise meşgul oldukları şeyi, yani çalışmayı, sevmeleri ile açıklamıştır. Scottl, Moore ve Miceli'ye (1997) göre işkoliklerin tamamı işinden zevk almayan kişiler değildir, bu durum sadece bir kısmı için geçerlidir. Snir ve Zohar (2008) işkolikliğin olumlu bir olgu olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumu,

işkoliklerin diğer aktivitelere göre çalışmaktan daha fazla zevk almaları ve işlerinin başındayken diğer çalışanlardan daha olumlu duygular sergilemeleri ile açıklamışlardır.

Alanyazında işkolikliğı tamamen olumsuz bir kavram olarak tanımlayan araştırmacılar da bulunmaktadır. Bu araştırmacıların büyük bir bölümü tanımlarını yaparken işkolikliğin olumsuz etkilerinden ve sonuçlarından yola çıkmıştır. Örneğin Schaufeli, Bakker, Heijden ve Prins (2009) işkolik bireylerin sağlık durumlarında hem fiziksel hem de ruhsal açıdan olumsuz sonuçlar gözlemlenebileceğini çünkü işte olmadıkları zamanlarda bile işlerini düşünmeyi ve fazladan çaba göstermeyi bırakmadıkları için duygusal tükenme yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca işkolikliğin bireylerin evliliklerinde problemlere sebep olduğu ve iş-aile çatışmasını arttırdığı bazı çalışmalar tarafından ortaya konmuştur (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada ve Kawakami, 2011).

İşkoliklik her ne kadar olumsuz etkileri ile biliniyor olsa da birçok örgüt işkolikliğı teşvik eden uygulamaları ve ödül sistemlerini tercih etmektedir. İşkolikliğin bir problem olarak tanınması için bu kavramın sabit bir tanımla ifade edilmesi ve olumsuz sonuçlarının saptanarak ölçüldüğü bir tekniğin kullanılması gerekmektedir (Gülova ve diğ., 2014).

İşkoliklik sınıflamaları

Naughton (1987) işkolik tipi olarak iki farklı tanımlamada bulunmuştur. Bu tanımlamalar “işe bağımlı” ve “saplantılı” işkolikler şeklindedir. İşe bağımlı işkolikler kategorisindeki kişilerin yüksek düzeyde iş doyumunu elde edecekleri, görevlerinde etkin olacakları ve iş dışı etkinliklere düşük katılım gösterecekleri varsayılmaktadır. Saplantılı işkolikler kategorisine dahil edilen bireylerin ise düşük performans göstermeleri beklenmektedir. Ayrıca işkolik olmayan çalışanların iş dışı faaliyetlere işlerinden daha fazla zaman harcayacakları düşünülmektedir.

Scottl ve diğerleri (1997) ise işkoliklik tiplerini 3 sınıfa ayırmışlardır. Bu sınıflama “saplantılı bağımlı işkolikler”, “mükemmeliyetçi işkolikler” ve “başarı odaklı işkolikler” şeklindedir. Saplantılı bağımlı işkoliklik ile öfke, stres ve psikolojik sorunlar arasında olumlu; performans ve iş doyumunu arasında ise olumsuz yönde bir ilişki bulunmaktadır. Mükemmeliyetçi işkoliklik ile psikolojik

sorunlar, stres seviyesi, iş gücü devri ve işe devamsızlık arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Bunun yanı sıra, başarı odaklı işkolikler yüksek düzeyde iş doyumunu elde etmektedir.

Alanyazında en sık karşılaşılan işkoliklik tipolojisi Spence ve Robbins'e (1992) aittir. Söz konusu işkoliklik sınıflamasında "işe bağlılık", "içsel güdülenme" ve "işten haz duyma" boyutları yer almaktadır. İşe bağlılık yapılan işe karşı duyulan psikolojik bağlılığı temsil eder. Bu boyutta işkoliklik davranışı sergileyen bireyler kapsamlı ve hızlı çalışmakla birlikte, iş dışında gerçekleştirdikleri etkinliklerden işlerinde olduğu kadar zevk almazlar. İçsel güdülenme boyutunda ise çalışanın içsel baskıları, duyulan çalışma isteğini sürekli kılar. Bu noktada güdülenmeyi sağlayan faktörler yoğunlukla içseldir. İçsel güdülenme sahibi birey bir şeyin kendisini çalışmaya ittiği duygusuna kapılır. Sonuncu boyut olan işten haz duyma iş doyumunu ile doğru orantılıdır. İşkoliklik düzeyi bu boyutta olan çalışanlara göre iş hayatlarındaki en eğlenceli şeydir (Burke 2000; Burke, Burgess ve Oberklaid, 2003; Bardakçı, 2007; Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006; Douglas ve Morris, 2006; Russo ve Waters 2006).

Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) ise işkolikliği aşırı ve kompulsif çalışma olarak ikiye ayırmışlardır. Aşırı çalışanlar sürekli zamana karşı yarışan, çalışma arkadaşlarına kıyasla işlerine daha fazla zaman harcayan, üstlenebileceklerinden fazla sorumluluk alan, iş konusunda kendi sınırlarını sürekli zorlayan, çalışmayı hayatlarındaki diğer aktivitelerin üzerinde tutan, diğer işlerini çalışma esnasında halletmeye çalışan ve çalışmadığı zamanlarda kendini suçlu hisseden bireylerdir. Takıntılı çalışanlar ise o an hoşlanmasa dahi çalışmayı önemli gören, çalışmıyorken de işini düşünen, çalışmaya dair içten bir zorlama hisseden, işten keyif almasa da sürekli çalışmayı bir mecburiyet olarak gören ve işten izin aldığı anda bile suçluluk duyan kimselerdir.

Genel olarak bakıldığında, işkolikliğin çeşitli sınıflamalarının, farklı işkolik tiplerinin bulunduğunu ve işkolikliğin nedenleri ile sonuçlarının işkolik çalışan tipine göre çeşitlendiği yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Buelans ve Poelmans, 2004; Snir, Harpaz ve Burke, 2006).

İşkolikliği etkileyen faktörler

İşkolikliğe etki eden unsurlar bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırılabilir. Ancak çalışanın işkolik olma durumuna örgütsel ya da bireysel bir faktörün tek başına etki ettiğini söylemek doğru değildir. Bu faktörlerin karşılıklı etkisi işkolikliği tetikleyebilmekte ve sürekli kılabilir (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015). Kişileri gereğinden fazla çalışmaya iten farklı unsurlar vardır. İçten gelen çalışma isteği, kişisel güdülenme gibi içsel faktörlerin yanında parasal sıkıntılar, yolunda gitmeyen özel yaşam, örgüt kültürü, kariyerinde ilerlemeye yönelik baskılar gibi dışsal faktörler işkolikliğin nedenleri arasında sayılabilir (Shimazu ve Schaufeli, 2009).

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişimin hızı, örgüt kültürünün işkolikliği artırıcı etkisini güçlendirmiştir. Örneğin özellikle mobil teknolojiler yolu ile çalışanlara iletilen elektronik postalar, sesli mesajlar, raporlar, istatistikler ve benzer unsurlar işkolik davranışların önünü açabilmektedir (Gülova ve diğ., 2014). Bu olanaklar sayesinde çalışanlar iş ortamı dışında da kolaylıkla işlerini yürütebilmekte hatta zaman zaman iş yerine kıyasla daha fazla çalışabilmektedir. Bu durum iş ve özel yaşam ayrımını yok olmaya sürüklemektedir (Beek, Hu, Schaufeli, Taris ve Schreurs, 2012). Teknolojik olanaklar özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki çizgiyi bulanıklaştırmakta ve sonucunda örgüt kültürünün işkoliklik olgusunu destekleyen yapısıyla birleşerek işkolik davranışlara ortam oluşturmaktadır (Bayraktaroğlu ve diğ., 2015).

Demografik değişkenler açısından incelendiğinde alanyazında birbirinden farklı sonuçlara rastlanmıştır. Bardakçı ve Baloğlu (2012) okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerinin cinsiyet, çalışılan kurum, öğrenim durumu, branş, medeni hal ve görev değişkenlerine göre değişmezken; yaş, kıdem, işe ayrılan günlük zaman, eve iş götürme sıklığı ve hafta sonu işe zaman ayırma durumlarına göre farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri 30-39 yaş aralığında en yüksek, 24-29 yaş aralığında ise en düşük düzeydedir. Diğer yandan evli çalışanlar bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işkolik davranışlar sergilemektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Akın ve Oğuz (2010) öğretmenlerin katılımı ile yürüttükleri çalışmaları sonucunda cinsiyet ve öğrenim durumunun işkoliklik ile ilişkili olmadığını ancak yaş

değişkeninin işkolik düzeylerinde farklılıklara neden olan bir unsur olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tam tersi biçimde, Burke ve diğerlerine (2006) göre erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre işe daha yüksek düzeyde bağımlıdır. Araştırmacılara göre bu durumun sebebi erkek çalışanların işlerine ilişkin özyeterlik algılarının daha yüksek olmasıdır.

İşkoliklik ve cinsiyet ilişkisini inceleyen diğer çalışmalara göre kadın okul yöneticileri erkek okul yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde işkoliklik eğilimine sahiptir. Kıdemi 20 yıl ve üzeri olan okul yöneticileri diğerlerine göre daha fazla işkolik eğilimlidir (Yılmaz, Altinkurt ve Kesim, 2014). Kadın çalışanlar işlerine daha az bağlı olmalarına, fazladan çalışma sürelerinin erkeklere göre daha düşük olmasına ve iş yerlerinde daha az vakit geçiriyor olmalarına rağmen erkeklerden daha fazla iş stresi yaşamaktadırlar ve mükemmeliyetçilik seviyeleri daha yüksektir. Ayrıca işkoliklik boyutlarında erkek ve kadın çalışanlar eşit seviyelerde olmasına rağmen kadınların işe ayırdığı haftalık zamanlarının daha az ancak yaşadıkları iş stresinin daha yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Schaufeli, ve diğ., 2009).

İşkoliklik ile kişilik özellikleri birçok çalışmada farklı bakış açıları ile ele alınmıştır. Beek ve diğerlerine (2012) göre işkolik kimseler sosyal yönden zayıftır ve bu sebeple işlerinden ve hayatlarından yeterince doyum sağlayamazlar. Aziz ve Tronzo (2011) işkoliklik ile kişilik boyutlarından uyumluluk, sorumluluk sahibi olma ve açıklık arasında olumlu yönde bir ilişki tespit etmiştir. Diğer yandan, Sharma ve Sharma (2011) akademisyenler ile gerçekleştirilen çalışmada kişilik özelliklerinden duygusal denge ve sorumluluk sahibi olma boyutlarının işkoliklik ile olumsuz yönde bir ilişki içerisinde olduğunu belirtmiştir.

Burke ve diğerleri (2006) işkoliklik ile bireysel farklılıklar arasında bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Burke'e (2000) göre A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde işkolik olma eğilimi daha yüksektir. Diğer yandan heyecanlı, tez canlı, sinirli ve yüksek tonda konuşanların işkolik olma eğilimi diğer çalışanlara göre daha yüksektir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014).

Bireyleri işkolikliğe iten sebeplerden bir diğeri de örgütlerin çalışanlarına tanıdığı maddi olanakların sınırlı kaynaklar nedeni ile yetersiz kalmasıdır. Kişiler, bu yüzden, maddi olanaklarını genişletebilmek için daha çok çalışmak zorunda

kalabilmektedirler (Müller ve Schotter, 2010). Ayrıca, iş kaybı korkusu ve ekonomik belirsizlik bireylerin aşırı çalışmayı bir çözüm yolu olarak kabul etmesine sebep olmaktadır (Porter ve Kakabadse, 2006).

İşkolikliğin etki ve sonuçları

İşkoliklik aşırı çalışma olgusu üzerine kurulu bir kavram olsa da süreç ilerledikçe çalışanların verimliliği azalmakta, işe geç kalma, isteksizlik gibi örgütlerde istenmeyen davranışlar ortaya çıkarak örgüt genelinde olumsuz sonuçlar yaşanmaktadır (Temel, 2006). Aynı doğrultuda, işkolik çalışanlar düşük düzeyde iş doyumunu yaşarken iş bırakma niyetleri daha güçlüdür (Burke, Burgess ve Fallon, 2006). İşkolik çalışanların çatışma eğilimi yüksek bireyler olduğu (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014) göz önünde bulundurulduğunda bu çalışanların iş arkadaşlarıyla sorunlar yaşamaları ve örgüt kalitesini düşürücü davranışlar sergilemeleri beklenen sonuçlar arasındadır (Schaufeli ve diğ., 2009).

Farklı bir bakış açısıyla, Gülova ve diğerleri (2014) işkoliklik sonucunda gözlenebilecek olan tükenmişliği hem fizyolojik hem de psikolojik açıdan olumsuzluklara gebe bir patolojik bulgu olarak değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda işkolikliğe dayanan tükenmişliğin örgüt genelinde önlemler gerektiren bir hastalık olduğunu ifade etmişlerdir. Shimazu ve Schaufeli (2009) işkoliklik ile psikolojik sıkıntılar ve fiziksel yakınmalar gibi sağlık problemleri arasında olumlu, işkoliklik ile iş performansı ve yaşam doyumunu arasında olumsuz bir ilişki tespit etmişlerdir. İşkoliklik yaşamdan sağlanan memnuniyeti azaltırken iş-yaşam dengesini de olumsuz yönde etkilemektedir (Aziz ve Zickar, 2006).

İşkoliklik iş yaşamının yanında özel yaşamda da olumsuz yansımalarla neden olmakta, bireylerin kişilerarası ilişkilerini zayıflatmakta ve bunlara bağlı olarak yaşam doyumlarını düşürebilmektedir (Vodanovich, Piotrowski ve Wallace, 2007). Çalışmada gerçekleşen aşırılık, bireyin hayatının diğer alanlarında ihmale neden olmakta ve iş-yaşam dengesizliğini tetiklemektedir. Kişi işine olması gerekenden fazla ilgi ve zaman harcadığında yaşamının kişisel ve sosyal boyutlarını ihmal etmektedir. İşkolikler başarıya yüksek seviyede odaklanarak çoğunlukla alkoliklere benzer şekilde, olumsuz duygu ve durumlardan kaçmak için kendilerini çalışmaya vermektedirler. İşkolik tıpkı

alkoliklik gibi bir bağımlılıktır ve sebepleri gibi sonuçları da benzerlik göstermektedir. İkisi de kontrolü sağlanamayan gerçek duyguları ortadan kaldırmak için ortaya çıkan kontrol mekanizmalarıdır. Bu yüzden, kişiler her ikisinde de bir süre sonra kendilerini güçsüz ve de zayıf hissederler. Ayrıca iki durum da sağlık problemleri ve psikolojik sorunlar ile sonuçlanmaktadır. Alkolikler içme davranışı ortadan kalktığına, işkolikler ise çalışmadıklarında kaliteli zaman geçirememekte ve tükenme sendromu yaşamaktadırlar (Temel, 2006).

İşkoliklik ile ilişkili kavramlar

İşkoliklik yapısı, doğası ve etkileri gereği bireyin iş yaşantısının yanı sıra özel hayatında da önemli değişikliklere neden olmaktadır. Alanyazın incelendiğinde işkolikliğin bireysel ve örgütsel değişkenler ile ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırmanın var olduğu görülmektedir.

İşkoliklik ve örgütsel değerler

Çalışanların iş yerinde buldukları sürenin sınırlanması, tatil günlerinde iş seyahatlerine çıkılması gibi iş yaşam dengesini güçlendiren ve iş yaşam dengesini zedeleyen değerler ile işkoliklik davranışı arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Burke (2000) yönetici ve çalışanların genel çevrelerine bakış açılarının işkoliklik seviyeleri ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca çalışma ve fazladan çalışma dengesini destekleyen örgütsel değerler ile işten zevk alma ve güdülenme hissi boyutları arasında ters yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmişken destekleyici örgütsel değerler bildiren yönetici ve çalışanların daha az güdülenme hissi yaşayıp işten daha fazla zevk aldıkları belirtilmiştir.

İşkoliklik ve iş-yaşam dengesi

Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengelerini inceleyen Dilek ve Yılmaz (2016) iş meraklısı çalışan tipindeki öğretmenlerin işten haz duyma durumları ile yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılıkları ile iş-aile çatışmasına ilişkin görüşleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumda, serbest çalışan tipindeki öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır. Ayrıca, iş meraklısı çalışan tipindeki öğretmenlerin yaşam

doyumları işten aldıkları haz düzeyi ile birlikte yükselmektedir. Benzer bir çalışmada, Gürel ve Altunoğlu (2016) işkoliklik ve iş stresi arasında olumlu, iş stresi ve yaşam doyumu arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber, beklenenin tam tersine, işkoliklik ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İşkoliklik ve tükenmişlik

Bireysel tükenmişlik ve işkoliklik ilişkisini inceleyen Naktiyok ve Karabey (2005) işkolikliğin bireysel tükenmeyi arttırdığını ancak zorunluluk hissetmeden yalnızca zevk aldığı için fazladan çalışan bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak daha düşük düzeyde tükenme yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Balkaya, Yorulmaz, Çolak ve Altinkurt (2016) farklı çalışan tipindeki öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ve tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında işkolik eğilim gösteren öğretim elemanlarının tükenmişlik ile karşı karşıya olduğunu ifade etmişlerdir.

İşkoliklik ve iş doyumu

Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimlerini ve iş doyumlarını inceleyen Altinkurt ve Yılmaz (2015) okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu ve farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinde farklılaşmalar görüldüğünü ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre işkolik eğilim gösteren hevesli bağımlı ve iş meraklısı çalışan tipindeki okul yöneticileri yüksek, iş bağımlısı tipindeki yöneticiler ise düşük seviyede iş doyumuna sahiptir. Ayrıca en yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olan okul yöneticileri işkolik eğilim göstermeyen rahat çalışan tipindekilerdir.

Örgütsel bağlılık

“Bağlılık” yönetim ve özellikle örgütsel davranış yazınında uzun yıllardır tartışılan bir konudur. Buna rağmen, ortaya çıkan çeşitli meslek tanımları ve farklı bakış açıları sayesinde güncelliğini yitirmemiş ve ilgili yazının temel çalışma alanlarından biri olmayı sürdürmüştür (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005). Bağlılık kavramı kısaca var olan belirli bir ögeye karşı kişide gerçekleşen duygusal bir yönelme ya da sosyal bir birimle özdeşleşme olarak tanımlanabilmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık kavramı ise bireyin örgüte karşı geliştirdiği ve içinde işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine inanç gibi unsurların bulunduğu psikolojik bağlılığı ifade etmektedir (Çetin, 2004). Bayram (2005) örgütsel bağlılığı kişinin örgüte olan sadakate dayalı tutumu ve örgüt başarısına yönelik ilgisi olarak tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık kavramı farklı sektörlerde çeşitli çalışmalara konu olmuştur. Çalışmaların çeşitliliği sonucunda tanımsal olarak farklı örgütsel bağlılık ifadeleri ile karşılaşmak mümkündür.

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların bir kısmında örgütsel bağlılığın çalışanlara ait psikolojik gereksinimin bir dışavurumu olduğunun vurgulandığını ifade etmişlerdir. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık çalışan ile çalışılan kurum arasında bağı oluşturan psikolojik bir unsurdur. Bu bağın oluşumuna etki eden unsurlar arasında çalışanın uyum sağlama, kişisel kimliğini tanımlama ve örgütsel değerleri içselleştirme gereksinimi yer almaktadır.

Mowday ve diğerlerine (1979) göre örgütsel bağlılığı şekillendiren özellikler şunlardır:

- a. Örgüt amaçlarına ve değerlerine yönelik kabul ve sıkı sıkıya bağlılık
- b. Örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma çabası edinme
- c. Örgüte olan üyeliğin devamı için güçlü bir isteğe sahip olma.

Örgütlerine bağlılık duyan çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşılabilmesi için ortalamanın üzerinde çaba göstererek örgütte kalma konusunda yüksek derecede kararlılığa sahiptirler. Örgüte olan inançları yüksektir ve içsel ödüller geliştirerek örgüt kararlarına gönüllü bir biçimde uyum gösterirler. Bu içsel güdüler başkalarının denetimden çok kişisel eylemlerin kendisinden ve başarılı neticelerinden kaynaklanmaktadır (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık sınıflamaları

Alanda yapılmış çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın en genel sınıflamasının Allen ve Meyer'a (1990) ait olan devam bağlılığı, normatif ve duygusal bağlılık olduğu görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2007). Allen ve Meyer (1990) örgütle çalışan arasında bir bağın üç farklı şekilde oluşabileceğini ve bu bağlılıkların her birinin niteliğinin ve sonuçlarının farklı olduğunu ifade etmişlerdir.

Bağlılık türlerinden ilki olan duygusal bağlılık Wiener'a (1982) göre insanları örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütün bir parçası olmaktan memnun olmaları ve bireysel değerlerinin örgütsel değerlerle uyumasıdır. Normatif bağlılık ise değer bağlılığı olarak da ifade edilebilmektedir ve örgüte sadık kalma eğilimi ile adanmışlığa odaklanarak buna bağlı sosyalleşmenin sağlandığı bağlılık türüdür. Normatif bağlılık sergileyen bireyler kendi inançları ile örgütlerinin misyonunu, hedeflerini, politikasını ve etkinlik şekillerini içselleştirmektedir. Bu yolla birey ve örgüt değerleri arasında bir uyum gerçekleşmekte ve örgütsel kimlik oluşumu başlamaktadır (Wiener, 1982). Devam bağlılığı ise bireyin örgüte karşı kişisel yatırımlarını göz önünde bulundurarak geliştirdiği bağlılık türüdür. Bu yatırımlar sosyal veya maddi olabilir. Diğer bir ifade ile çalışanlar arkadaşları ile sosyal ilişkilerini ya da emeklilik, kıdem, tazminat gibi haklarını kaybetmemek adına örgütte kalma eğilimi göstermektedir (Obeng ve Ugboro, 2003).

Özetle duygusal bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmak istediklerini, devam bağlılığına sahip bireyler örgütte kalmanın bir gereklilik olduğunu ve normatif bağlılığı yüksek olan bireyler örgütte kalmanın kendileri için bir zorunluluk olduğunu düşünmektedirler (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık bir birinden kolaylıkla ayrılabilen unsurlar olarak görülmektedir. Bu çerçevede çalışanlar bu bağlılık unsurlarını farklı düzeylerde tecrübe edebilmektedir (Wasti, 2003). Ancak bağlılık boyutlarının kendi arasındaki ilişkiler incelendiğinde duygusal bağlılık düzeyi ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken; normatif bağlılık ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır (Sezgin, 2010).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılığın yönetim alanında vazgeçilmez bir unsur olarak kabul görülür hale gelmesi araştırmacıları da harekete geçirmiştir. Yüksek bağlılık taşıyan çalışanların performanslarının diğerlerine göre daha verimli, işten ayrılma niyetlerinin düşük ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını sergileme eğilimlerinin daha yüksek olması bu durumun sebepleri arasında sayılabilir (Bozkurt ve Yurt, 2013). Demir ve Öztürk (2011) örgütsel bağlılığın hassas bir

yapıya sahip olduğunu belirterek bu durumun temel nedeninin örgütsel bağlılığın merkezinde yer alan insan unsuru ve davranışları olduğuna dikkat çekmişlerdir. Bu nedenle eğer örgütsel bağlılığa etki eden faktörler titizlikle gözden geçirilmez ve doğru organize edilemezse bağlılık hiç beklenmedik şekilde azalabilir.

Örgütsel bağlılık demografik özellikler açısından birçok çalışmada ele alınmıştır. Yapılan bazı araştırmalara göre, kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre (Mcclurg, 1999); eğitim seviyesi düşük olan çalışanlar yüksek olanlara göre (Allen ve Meyer, 1990; Mcclurg, 1999); yaşı yüksek olan çalışanlar daha genç çalışanlara göre, kıdemi yüksek olanlar düşük olanlara göre ve evli çalışanlar bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde örgütlerine bağlıdır (Benkhoff, 1997). Fakat örgütsel bağlılıkta demografik özelliklere göre saptanan bu değişimlerin genellenebilir olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Örgüt esnek ve çok değişkenli bir yapıdır; ayrıca çalışmaların yapıldığı sektörler, katılımcılar, çalışmanın yapıldığı yerleşim merkezi gibi birçok faktör bu ilişkilerde belirleyici olabilmektedir. Örneğin, Nartgün ve Menep (2010) öğretmenlerin örgütsel bağlılığına yönelik çalışmalarında duygusal bağlılığın cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ve öğretmenlerin medeni durumunun örgütlerine olan bağlılık alt boyutlarında ve düzeylerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını ifade etmişlerdir.

Farklı bir çalışmaya göre bekar yöneticilerin uyum bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilirken evli yöneticilerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Evli çalışanların bekar çalışanlara göre çevresine karşı kendini daha sorumlu hissetmesi kişisel amaçlar ile örgüt amaçlarının bir araya getirilmesine ve örgüte duyulan bağlılık düzeyinin artmasına yardımcı olmaktadır (Nayir, 2013). Birçok çalışmaya göre çalışanların evli ya da bekar oluşu örgütsel bağlılık seviyelerini etkilemektedir. Diğer yandan çalışanların eşlerinin çalışıyor olup olmaması ile de bağlılık unsurları arasında bir ilişki saptanamamıştır (Durna ve Eren, 2005; Korkmaz, 2011).

Türk çalışanların örgüt kültürü ile ilgili talepleri bağımsız-bireyci olmasından ziyade koruyucu ve aile ortamına benzer olması yönündedir. Çalışan ve işveren için güven oluşturduğu düşünülen bu ortam örgüt içi ilişkilerin kişisel kazançların ötesinde duygusal ve ahlaki boyutlara dayalı olmasını ve çalışanların bu yönde bağlılık geliştirmelerini sağlamaktadır (Özkaya, Kocakoç ve Kara,

2006). Türk çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler grupsal olarak değerlendirildiğinde toplulukçu kültür geleneği etkisinde olan insanlarla aynı olduğu gözlemlenmiştir. Örnek olarak, bir Türk çalışan için ailesinin örgütünde kalmasını onaylayıp onaylamadığı önemli bir unsurdur. Benzer şekilde, diğer çalışanlarla olan iyi ilişkileri kaybetmemek, çalışma ekibine ve işverene sadakat duymak, bu ekip için fedakarlıkta bulunmak da Türkiye'deki çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Bunların yanı sıra, Türk çalışanların belirsizlikten hoşlanmamaları ve değişime direnç göstermeleri de devam bağlılığı geliştirmelerine neden olmaktadır (Wasti, 2000).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özellikler incelendiğinde örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri ilişkisi açısından öz-disipline dönük kişilik özelliklerinin duygusal ve normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak bu kişilik tipindeki çalışanların devam bağlılığının düşük olduğu görülmüştür (Recepoğlu, Kılınç, Şahin ve Er, 2013).

Çalışanların örgütsel bağlılığına etki eden bireysel faktörlerden bir diğeri de bireysel başarı güdüsüdür. Kaya ve Selçuk (2007) bireysel başarı güdüsünün alt boyutlarından bireysel sorumluluk almanın örgütsel bağlılığın her üç boyutuna da etki ettiğini ifade etmişlerdir. Fakat bireysel sorumluluk alma ile devamlılık ve normatif bağlılık ilişkisinin olumlu yönde olduğu görülmekteyken duygusal bağlılık ile bu boyutun ilişkisi olumsuz yöndedir. Hırs ve başarıya inanma, farklı olma güdüsü ile yalnızca duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık örgütsel faktörler tarafından oldukça yoğun bir şekilde etkilenmektedir. Bu faktörler arasında örgütün yapısı ve işleyişi, örgüt kültürü ve iklimi, işin gereklilikleri, niteliği ve önemi, yönetim şekli, yöneticilerin liderlik stilleri ve davranışları, ücret, örgütsel adalet ve destek gibi değişkenler yer almaktadır.

Örgütsel bağlılığa etki eden başlıca faktörlerden bir diğeri işin niteliği ve önemidir. Genel anlamda işin önemi örgüt içinde ve dışında, yapılan işin kişilerin hayatlarına yansıma biçimidir (Sökmen, 2000). İşin niteliği ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelendiğinde sorumluluk duygusunun az olduğu işlerin bağlılığı olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. İş ve işin özellikleri sorumluluk duygusunu birçok açıdan etkileyebilmektedir. Bazı kademeler daha ciddi sorumlulukları kabul

etmeyi gerektirir ve bu kademelerdeki çalışanlar bağıllık göstermeye daha eğilimlidir (Çetin, 2004).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağıllık ile işin niteliğini inceleyen araştırmalar sonucunda iki kavram arasında güçlü ilişkilerin var olduğu görülmüştür. Düşük kademelerde çalışan kişiler için örgütsel bağıllığa etki eden örgütsel faktörler arasında yaş, medeni hal, eğitim gibi daha kişisel olanlar yer alırken yüksek kademedeki görev yapan çalışanların bağıllığında karar alma sürecine katılım, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler daha fazla rol oynamaktadır (Cohen, 1992). İşin içeriğinin çeşitlilik barındırması, yaratıcılığa yer vermesi ve hedeflerin zorluk düzeyi çalışanın bazı özel yetenekleri ve birikimi taşımasını gerektirir. Bu yapıdaki işlerin içerdiği diğerlerinden daha zor hedeflere ulaşabilme şansı çalışanın yaptığı işten mutluluk duymasını sağlamaktadır. Kabul edilebilir düzeyde zorlukların çalışanları işe bağladığını söylemek mümkündür (Erdoğan, 1996).

Örgütsel bağıllığın oluşmasını sağlayan faktörler arasında iletişim, güven, saygı, örgütsel vatandaşlık davranışları, terfi, örgütsel destek gibi çalışanların işe bakış açısını olumlu yönde etkilemesi beklenen kavramlar yer almaktadır. Bu faktörlerin örgüt içerisinde sağlanması çalışanların iş karşıtı davranışlarını azaltmaktadır. Aksi takdirde işe devamsızlık, düşük iş performansı, örgütsel ya da kişisel güvensizliğin ortaya çıkışı, değişime direniş, örgütsel ayrımcılık, yabancılaşma, kaynakların ya da bilginin kötüye kullanımı, artan iş stresi ve mobbing gibi örgüt içerisinde olumsuzluk yaratabilecek üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması oldukça olasıdır. Bu yüzden, üretkenlik karşıtı davranışlara karşı alınması gereken en önemli önlem örgütsel bağıllığın oluşacağı bir çalışma ortamı yaratmaktır (Demirel, 2009).

Liderlik ve liderlik stilleri örgütsel bağıllık çalışmalarında sıklıkla göze çarpan kavramlar arasında yer almaktadır ve çeşitli çalışmalarda farklı bakış açıları ile irdelenmiştir. Liderliğin yönetim alanının ayrılmaz bir parçası oluşu ve yönetimin örgütsel değerlere ve hedeflere olan bağıllığa olumlu ve olumsuz etkilerinin çeşitliliği, bu durumun nedenleri arasındadır. Yönetim ve uygulanan liderlik stili çalışanları örgütle ilgili süreçlerde yeterince etkin kılyorsa örgütsel bağıllık açısından olumlu sonuçlar elde edilme ihtimali yüksektir. Diğer yandan

katılıma yer vermeyen süreçlerle işleyen örgütlerin çalışanlarının bağlılık duygusu da etki altında kalmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Eğitim örgütlerinde etik liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının önemli bir yordayıcısıdır. Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları öğretmenlerin duygusal bağlılığını, devam bağlılığını ve normatif bağlılığını ayrı ayrı açıklama noktasında önem taşımaktadır (Uğurlu, Sincar ve Çınar, 2013). Zhu, May ve Avolio (2004) etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığı ve güveni arttırdığına dair bulgular ortaya koymuşlardır.

Örgütsel adalet de örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanlar örgütlerinin karar verme ve ödül dağıtımını gibi süreçlerde adil ve tarafsız olmalarının beklentisi içindedirler. Bununla birlikte çalışanlar örgüte olan katkıları doğrultusunda karşılık bulmayı ummaktadırlar. Bu konuda çalışanlarda oluşan algıların olumlu ya da olumsuz oluşu onların bağlılığının önemli bir belirleyicisi olmaktadır (Ersoy, 2007). Ayrıca çalışanlara tanınan özlük haklarının farklı olması örgüt içi çalışanlar arası huzursuzluğa ve aynı örgütte çalışan kişilerin farklı şekilde bağlılık geliştirmelerine neden olabilir (Duygulu ve Abaan, 2007). Uğurlu ve Üstüner'e (2011) göre örgütsel adalet ve beraberinde etik liderlik davranışları örgütsel bağlılığı arttırmada önemli unsurlardır.

Okul müdürlerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisini inceledikleri çalışmada, Yörük ve Sağban (2012) okul müdürlerinin oynadığı kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilemekte olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, Erben ve Güneşer (2007) liderlik davranışları ve örgütsel bağlılığı inceledikleri çalışmaları sonucunda liderlerin sergiledikleri insancıl davranışların duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Çokluk ve Yılmaz (2010) Türk ilköğretim okullarında liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisinin inceledikleri çalışmalarında destekleyici liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ile olumlu yönde bir ilişkiye sahip olduğunu ancak yönlendirici liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığı azalttığını ifade etmişlerdir. Ek olarak Yavuz (2009) dönüşümcü liderlik davranışlarının

desteklenmesiyle çalışanların örgütsel bağlılığının arttırılabileceğine vurgu yapmıştır.

Benzer şekilde Buluç (2009) örgütsel bağlılık ile telkinle güdüleme arasında önemli bir ilişki olduğunu ve örgüt vizyonunun liderler tarafından çalışanlar ile paylaşılmasının güven oluşturarak enerji ve iyimserliği sağladığını belirtmiştir. Yine bu çalışmaya göre dönüşümcü liderlik davranışları etkileşimci liderlik davranışlarına göre örgüte olan bağlılığı daha yüksek seviyede etkilemektedir.

Örgütsel bağlılığı etkilemede yüksek potansiyele sahip unsurlardan biri de elde edilen ücrettir. Bireyin öncelikli amacının hayatını sürdürmeye ve ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde bir gelir elde etmek olması ücreti anlamlı bir güdüleme aracı kılmaktadır. Ücret örgütsel bağlılığın gelişmesinde çalışanlara yönelik bir motive aracı olarak önem kazanmaktadır (Ersoy, 2007). Aynı şekilde çalışanların ücret dağılımına ilişkin algı biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çalışanların örgüt yönetimince geliştirilen ücret politikasının adil oluşuna ilişkin olumlu algıları bağlılıklarını da aynı yönde etkileyecektir. Bunlara ek olarak standart ve belirli ödüllendirmelerin yanında dışsal ödüllendirmeler de bu hususta önemlidir (İnce ve Gül, 2005).

Çalışılan örgütün büyüklüğü sunulan çalışma koşulları, fırsat ve ödüllerle yakından ilişkilidir. Bu etkenlerde gerçekleşen bir iyileşme bağlılığı mutlaka olumlu yönde etkileyecektir. Diğer yandan örgütün büyüklüğü iç bürokrasiyi arttıran bir etkidir. Küçük örgütlerin çalışanları daha yüksek düzeyde bağlılık göstermektedir (Balay, 2000). Örgütün çalışana sağladığı ödüller örgütsel bağlılığı güçlendirme adına önemlidir. Çalışan açısından örgütsel bağlılık işine yönelik beklentilerin gerçekleşmesinin bir sonucudur. Gösterilen çaba ve bağlılık karşısında alınan ücret ise bu beklentilerden biridir. Bu yüzden örgütlerin ödüllendirme sistemleri örgütsel bağlılığı sağlamada yüksek öneme sahiptir (İnce ve Gül, 2005).

Kavramsal olarak örgütün karakter ve özgünlüğünü yansıtan, örgütü diğer örgütlerden farklı kılan değer ve semboller anlamına gelen örgüt kültürü (İpek, 1999) örgütsel bağlılığın sağlanmasında diğer bir önemli etkenidir. Örgüt kültürü, örgütü şekillendiren unsurlara dair örgüt üyeleri tarafından paylaşılan algıları içermektedir (Balay, 2000). Demir ve Öztürk'e (2011) göre de örgütsel bağlılığın

güçlülüğünü sağlamada en önemli etken örgüt kültürüdür ve güçlü örgüt kültürü, çalışanların bağlılık gösterebilmeleri için işin bağlanmaya değer olduğuna dair algıyı oluşturan unsurlardan en önemlisidir. Örgüt kültürü örgütsel bağlılık açısından hem olumlu hem olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örgüt kültürü olumlu açıdan, bireyde bir kimlik duygusu yaratmaktadır ve amaçlara katılım aracılığı ile çalışanlarda örgütsel bağlılığın gelişmesine yardımcı olur. Diğer yandan katı bürokrasi ile şekillenen örgüt kültürü ise değişime karşı yüksek düzeyde direnç gösterilmesine yol açabilir (Balay, 2000).

Çalışanlara sağlanan örgütsel destek ise bağlılık biçimlerine göre farklı etkiler yaratmaktadır. Örgütsel bağlılık türlerinin örgütsel destek ile ilişkisi incelendiğinde etkilenme oranı en yüksek olan bağlılık türünün duygusal bağlılık, en düşük olanın ise devam bağlılığı olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile örgütsel destek arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır ve bu nedenle örgütsel destek örgütsel bağlılığı arttırmanın bir yolu olarak kabul edilebilir (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışılan örgütün kamu ya da özel sektörde yer alması da örgütsel bağlılığı etkileyebilmektedir. Kaya (2008) kamu ve özel sektör kuruluşları çalışanlarının örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığına ilişkin çalışmasının sonuçları arasında özel sektör çalışanlarının duygusal olarak örgütüne daha fazla bağlı olduğunu ve kamu sektöründe çalışanların örgütsel politika ve değerlerini benimsemekte daha fazla zorlandığını ifade etmiştir. Kamu kurumlarında iş kaybı riskinin az olması, kamu kuruluşlarında görev yapan kişilerin işten ayrılma eğiliminde olmamaları ve emeklilik hakları kariyer, özel yetenek oluşturma gibi örgüte yapılan kişisel yatırımların derecesini azaltmaktadır. Sonuç olarak kamu çalışanlarında yoğunlukla devam bağlılığı oluşmaktadır (Korkmaz, 2011).

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında öğretim kademesi, okul türü, öğrenci mevcudu gibi faktörler de birer örgütsel değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Örnek olarak, örgütsel bağlılığa ilişkin en yüksek düzeyde olumlu görüş bildiren grubun özel lise öğretmenlerinin, en düşük grubun ise meslek lisesi öğretmenlerinin olduğu ve hizmet yılı değişkeninin örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılığa doğrudan pozitif yönde etki ettiği saptanmıştır (Yörük ve Sağban, 2012). Ayrıca öğretmen sayısı 1-25 olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları diğerlerine göre daha üst düzeydedir.

Öğrenci sayısı 1-250 ve 250-500 olan okullarda öğrenci sayısı daha fazla olan okullara göre örgütsel bağlılık daha yüksektir (Çoban ve Demirtaş, 2011).

Ayrıca Testa (2001) örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında eş zamanlı bir artış olduğunu ifade etmiştir. Tersine bir biçimde, Yousef (2000) ise bu iki kavram arasında önemli bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Karcioğlu ve Çelik (2012) mobbing ve örgütsel bağlılığın ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve çalışanların mobbing algılarındaki yükselişin örgütsel bağlılığı ters yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Erdem (2010) öğretmenlerin iş yaşamı kalitesinin örgütsel bağlılığı yordayan bir değişken olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş yaşamı kalitesi örgütsel bağlılığın uyum, içselleştirme ve özdeşleştirme boyutlarını açıklamaktadır.

Eğitim örgütlerinde çalışanların beklentilerinin yeterince karşılanmıyor olması, ihtiyaçlarının görmezden gelinmesi, çalışanların mesleki ve kişisel özelliklerine duyulan saygının azalması, çalışma koşullarının çalışana uygun olmaması, yasadışı uygulamaların artması gibi nedenler çalışanların örgütlerine duyduğu katkı sağlama isteğini olumsuz etkilemektedir (Başaran, 1993). Yöneticiler örgütlerinde çalışan kişilere değer vermeli ve onlara sağlıklı çalışma koşulları sunmalıdır. Çalışanların fikirlerine değer verilmeli, şikayetleri üzerinde düşünülmeli, sorunları önemsenmeli ve doğru noktalarda gerekli şekillerde ödüllendirilmelidir. Bu durum çalışanların sırasıyla duygusal bağlılıklarını, normatif bağlılıklarını ve devam bağlılıklarını olumlu yönde etkileyecektir ve genel olarak örgütsel bağlılıkları geliştirecektir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel bağlılık düzeyleri ve sonuçları

Kuruluşların öncelikli amaçlarından biri de çalışanların yetenek ve becerilerini geliştirerek onlardan en üst düzeyde verim almak ve bağlılığı arttırmaktır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek örgütler için önemli bir husustur (Yalçın ve İplik, 2005). Örgütsel bağlılığın nedenleri ve etkileri üzerine birçok alanda çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Düşük düzeyde bağlılık gösteren birey örgütsel bağlılığa ilişkin güçlü tutum ve eğilimleri sınırlı ölçüde taşımakla birlikte yaratıcılığı ve gelişime açıklığı kendini gösterebilir. Bunun yanı sıra, düşük bağlılık bireyi diğer iş fırsatlarını araştırmaya

sevk edeceğinden insan kaynaklarının etkili kullanımı söz konusu olabilir (Balay, 2000).

Düşük örgütsel bağlılık sergileyen çalışanlar bireysel görevlere yönelik girişimlerde geri olmakla birlikte grupsal bağlılığa da en düşük çabayı göstermektedirler. Bu yüzden bağlılık düzeyi olarak bu sınıfa dahil olan bireyler “duygusuz işgörenler” şeklinde isimlendirilmektedirler. Düşük düzeyde bağlılık örgüt içinde ve dışında problemlere sebep olmaktadır. Söylenti, itiraz ve şikayet gibi durumlar örgütlerin isimlerini zedeleyerek gelir kaybına giden olumsuzluklarla sonuçlanırken, örgüt içi zararlı informal iletişim yönetimin etkinliğini ve otoriteyi tehdit edebilmektedir (Randall, 1987).

Bireyin performansının yüksek fakat örgüt ile kurulan özdeşleşmenin ve bağlılığın tam anlamıyla gerçekleşmediği duruma ılımlı bağlılık denmektedir. Kişilerin sosyal topluluklarda kurduğu sınırlı bağlılıklarına bakarak işleyen sisteme sınırlı ve kısmi bir bağlılık göstereceği söylenebilir. İlimli bağlılık sergileyen çalışanların örgütlerine duyduğu sadakat sınırsız değildir. Bununla birlikte ılımlı bağlı çalışanlar örgütün üzerlerinde yaratacağı değişime direniş göstererek kişisel varlıklarını koruma eğilimindedirler (Randall, 1987).

Kısmi bağlılık gösteren bireylerin örgütün üst kademelerinde görev almaları onları başarmada zorluk çekecekleri bir uzlaşmaya mecbur bırakacaktır. İlimli düzeyde bağlılığın uzun vadede potansiyel olumsuz sonuçlarından biri de budur. Ayrıca bu bireyler toplumsal sorumluluk ile örgütsel sadakat arasında yaşadıkları kararsızlık nedeniyle örgütün verimsiz işleyişine sebep olmaktadır (Randall, 1987).

Yüksek düzeyde bağlılık sergileyen bireyler örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlıdırlar (Balay, 2000). Örgüt ve çalışan arasında karşılıklı sadakat oldukça güçlüdür. Birey dış baskılara kapalıdır ve iş doyum düzeyi ile mesleki başarı güdüsü yüksektir (Randall, 1987). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün amaçlarına güçlü bir biçimde bağlılık taşırlar. Örgütsel amaçlara ulaşmada daha isteklidirler ve yoğun çaba sarf ederler (Ertan, 2008).

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının muhtemel olumsuz sonuçları arasında çalışanları örgüt adına yasal olmayan ve etik dışı faaliyetlere yöneltmesi yer almaktadır. Buna göre olması gereken çalışma şeklinin dışına çıkılması örgüte

yüksek veya aşırı düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar tarafından yadırganmaz. Ancak bu gibi durumlar örgütleri hitap ettikleri kitleler, kamuoyu ve resmi kuruluşlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Randall, 1987). Ayrıca yüksek düzeyde bağlılık her zaman yüksek düzeyde iş bağlılığı demek değildir. Bireylerin örgütlerine gösterdikleri bağlılık işlerine gösterdiklerinden yüksek olabilir. Bireyler bu gibi durumlarda bireysel değil gruba yönelik görevlerde daha yüksek çaba ve performans göstermektedirler (Balay, 2000).

Aşırı düzeyde bağlılığın getirmiş olduğu diğer bir olumsuz sonuç da bireyin grupta fazlasıyla bütünleşmesi ve kendi kimliğini kaybetmesidir (Durkheim, 1951). Bu bireyler kişisel yetersizliklerini telafi etmek için grup içinde daha aktif olmaya çalıştıklarında zaman zaman aile ilişkilerinde de gergin durumlar yaşarlar. Hem örgütsel hem de iş bağlılığı yüksek olan bireyler işle ilgili sorumluluklara ailelerine olanlardan daha fazla önem vererek zamanlarının daha büyük bölümünü işe harcamaktadırlar. Bu durum iş-aile yaşantısının dengesizliği, toplumsal ve kişisel yabancılaşma ile sonuçlanmaktadır (Randall, 1987).

Örgüt iklimi ve işkoliklik

Örgütsel bir davranış olarak işkoliklik, alanyazında önemli tartışmalara konu olmuş bir kavramdır. Örgüt iklimi, çalışanların iş performansları ve iş konusunda daha fazlasına çaba gösterme eğilimleri üzerinde etkilidir (Taboli, Moghadam, Nia ve Bahramzade, 2016). Bireylerin iş ile ilgili onaylanma ve kişisel hedeflerine ulaşma isteği işlerine ayırdıkları zamanı ve çabayı arttırmaktadır. Aynı zamanda iş hayatında kendini gösteren talepler ve baskılar iş ve özel yaşam arasındaki dengenin zedelenmesine ve bireylerde rol çatışmasına sebep olmaktadır (Gürel ve Altunoğlu, 2016).

Alanyazın incelendiğinde okullardaki örgüt iklimi ile öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen tek bir çalışmaya rastlanmıştır. Yılmaz, Altinkurt ve Kesim (2014) destekleyici müdür davranışının hevesli bağımlı öğretmenlerin işe katılımını arttırdığını, emredici müdür davranışının ise saplantılı bağımlılığı azalttığını; benzer şekilde, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışının hevesli bağımlıların işten keyif alma düzeylerini düşürdüğünü ifade etmişlerdir. Ayrıca, araştırmacılar

çalışmalarında meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışının işe bağımlı öğretmenlerin saplantı düzeylerini arttırdığı bulgusuna yer vermişlerdir.

Örgüt iklimi ile iş performansı ilişkisini işkolikliğin aracılık etkisi bağlamında inceleyen Taboli ve diğerleri (2015) örgüt iklimi ve işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olduğundan bahsetmiştir. Benzer şekilde Keller, Spurk, Baumeler ve Hirschi (2016) kıyaslamaya dayalı örgüt iklimi ile işkoliklik ilişkisini inceledikleri çalışmalarında, çalışanların performanslarının sıklıkla kıyaslandığı örgütlerde çalışanların işkoliklik düzeyinin daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Johnstone ve Johnston (2005) örgüt iklimi ile işkoliklik yapısı arasında sistematik bir ilişki bulunduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar çalışma ortamlarında yüksek düzeyde baskı hisseden çalışanların daha sıkı çalışmak zorunda hissettiklerini; diğer yandan anlayışlı, katılımcı, destekleyici ve baskının düşük olduğu örgütlerde ise çalışanların işten daha yüksek düzeyde keyif aldığını belirtmişlerdir.

Örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık

İklim örgütün kendisine bir kişilik kazandırmakla birlikte örgüt içerisinde bireylerin davranışlarına yön verir (Dönmez ve Korkmaz, 2011). Örgüt iklimi bağlamında ortaya çıkan düşünce biçimi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimine ilişkin bağlılığı etkileyen unsurların detaylı bir biçimde incelenmesi örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri adına önem arz etmektedir (Gürkan, 2006).

Çok boyutlu bir kavram olan örgütün fiziksel koşullar, maddi kaynaklar ve değerler gibi çeşitli bileşenleri olsa da en önemli unsur bireydir. Örgütlerin bireylerin beklentilerini ne düzeyde karşıladığı ve bireylerin örgüt için ortaya koyduğu çaba birey-örgüt etkileşiminin niteliğini belirler. Bireysel ve örgütsel ihtiyaçların en yüksek oranda karşılandığı, kişiler arası ilişkilerde uyumun var olduğu örgütler sağlıklı ve huzurlu örgütlerdir. Bu örgütsel koşulları sağlamada okul yöneticilerine önemli roller düşmektedir. Yöneticileri tarafından kendilerine güvenildiğini ve adil davranışlar sergilendiğini hisseden öğretmenler okullarında daha mutlu ve huzurlu hissetmektedir (Samancı, 2006).

Çekmecelioğlu (2006) örgüt ikliminde yer alan bir takım değişkenlerin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, örgütsel cesaretlendirmenin yüksek olduğu, diğer bir ifade ile çalışanların farklı ve yenilikçi düşüncelerinin yöneticileri tarafından destek gördüğü örgütlerde duygusal bağlılığın artış gösterdiğini vurgulamıştır. Benzer şekilde, McMurray, Scott ve Pace (2004) örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ile anlamlı pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ifade etmiş ve bu ilişkiyi, çalışanların meslektaşları ile etkileşimlerinin örgütsel bağlılığı etkilediğine dair bir kanıt olarak değerlendirmişlerdir.

Genel örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Destekleyici müdür ve samimi öğretmen davranışı algılanan okul iklimi ile ilişkilidir. Okullarda liderler örgütsel motivasyonu arttırmanın yollarını aramalı ve kişisel-profesyonel gelişime önem vermelidirler (Turan, 1998). Örgütsel bağlılık ile örgüt iklimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunun farkına varmak, yöneticilerin çalışanların işe gelmemesine, performans kaybına ve birçok istenmeyen potansiyel örgütsel davranışa karşı önlem almasına olanak tanır. Ayrıca yöneticiler gelişime yönelik hedefleri saptamak için örgüt iklimine ve bağlılığa ilişkin değişkenleri dikkate alabilirler (McMurray ve diğ., 2004).

Örgütsel sağlık ile örgüt iklimi değişkenleri birlikte ele alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarını önemli ölçüde yordadığı görülmüştür. Korkmaz (2011) örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi arasında %52.3'lük pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa ilişkin algıdaki varyansı %35 oranında açıkladığını ifade etmiştir.

Yüceler (2005) akademik personel ile gerçekleştirdiği çalışmada örgüt ikliminin örgütsel bağlılığa etkisini incelemiş ve örgüt iklimine etki eden örgütsel uygulamalarda çalışanların benimsenmemesi halinde düşük örgütsel bağlılığın ortaya çıktığını ifade etmiştir. Ek olarak çalışanların örgütleri hakkında olumsuz görüşlere sahip olmalarının ve beklentilerinin istenilen düzeyde gerçekleşmemesinin örgütlerini sevseler bile bağlılığın azalmasına yol açtığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda örgüt iklimi örgütsel bağlılığın istenilen düzeye taşınması adına önemli bir etkidir.

İşkoliklik ve örgütsel bağlılık

Örgütlerde üretilen ürünün ya da sunulan hizmetin kalitesi, çalışanların verimliliği ve etkililiği hem kamu hem de özel sektör kuruluşları için yüksek derecede önem arz etmektedir. 1930'lu yıllarla birlikte önem kazanmaya başlayan insan faktörü, örgütsel ve yönetsel anlamda artan önemini katlayarak sürdürmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık örgütlerin kalite ve verimliliğini bir adım yukarı taşımakta anahtar kavramlardan biri olarak görülmektedir. (Swales, 2002).

Aziz (2002) işkolikliğin örgütsel bağlılığın bir sonucu olabileceğini ve örgütlere karşı yüksek düzeyde bağlılık sergileyen çalışanların kendilerini işkolik olarak görebileceklerini ortaya koymuştur. Nitekim örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için diğer çalışanlardan daha fazla çaba göstermektedir (Kök, 2006).

İşkolik çalışanların dışa bağımlılığının fazla olması sebebi ile kendilerine güvenleri düşüktür (Porter, 1996). Aziz, Uhrich, Wuensch ve Swords'a (2013) göre dışa bağımlılığı fazla olan çalışanlar yeni iş bulma konusunda daha az seçeneğe sahip olduklarını düşünürler ve bu yüzden mevcut işlerini kaybetmemek adına işlerine daha sıkı sarılarak devam bağlılıklarını artırırlar.

Kesen (2015) örgütsel bağlılığın işkolikliğe etkisini incelediği araştırmasında genel olarak örgütsel bağlılığın işkolikliği artırdığı ancak devam bağlılığı ve duygusal bağlılığın işkolikliği doğrudan anlamlı bir şekilde etkilemediği bulgusuna yer vermiştir. Diğer yandan, işkolikliğin örgütsel bağlılığa etkisini inceleyen Bayraktaroğlu, Kutanis ve Dosaliyeva (2009) işkolik ile ilgili boyutlardan alınan puanların yükselişinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini vurgulamışlardır.

Problem Durumu

Eğitim yönetimi alanında yapılan örgütsel davranış çalışmaları eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin okul ortamında belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bilinçli bir şekilde ortaya koydukları etkinliklerin yanı sıra duygu ve düşüncelerini kapsamaktadır. Bu çalışmada eğitim örgütlerindeki mevcut yönetici öğretmen ilişkilerini belirlemek, bu ilişkilerin işkoliklik ve örgütsel bağlılık

bağlamında ortaya çıkan dinamiklerini ortaya çıkarmak ve okulların kalitesini arttırmaya yönelik katkılar sunmak hedeflenmektedir.

Bağlılık eğitim örgütlerinin ve yönetiminin birçok çalışma alanında uzun yıllardır incelenen ve önemli görülen bir kavramdır. Etkilediği ve etkilendiği bireysel ve örgütsel faktörlerin çeşitliliği ve çokluğu bağlılığa yönelik çok yönlü çalışmaları gerekli kılmaktadır. Örgütsel bağlılığın yüksek olması çalışan verimliliği ve örgüt etkililiği açısından istenen bir durumdur. Diğer yandan işkolikliğın farklı akademik çalışmalarda örgütler ve çalışanlar açısından etkilerinin olumlu ya da olumsuzluğu ile ciddi tartışmalara konu olması bir ikilemi de beraberinde getirmiştir. Çünkü işkoliklik bir yandan patolojik bir rahatsızlık diğer yandan ise bir kıvanç unsuru olarak ifade edilmektedir. Bu ikilemin çözümlenmesi işkoliklikle birlikte gözlemlenen örgütsel değişkenlerin detaylı olarak incelenmesi ile mümkündür.

Örgüt iklimi bireylerin örgütleri içerisinde deneyimledikleri duygu ve algıların bütünü olarak ifade edilebilir. Öğretmen ve okul müdürlerinin davranışlarının çalışma arkadaşları tarafından nasıl değerlendirildiği okullarda var olan örgüt iklimi adına araştırmacılara önemli bilgiler sunmaktadır. İklim her örgütün ayrılmaz bir unsurudur ve örgüt iklimini doğru tanımlamak ortaya çıkacak örgütsel davranışlara ilişkin öngörü geliştirmenin önemli bir yoludur. Bu yüzden olumlu okul ikliminin okulun kişilik gelişimini aynı yönde etkileyeceği göz önünde bulundurulmalıdır ve okul iklimi doğru biçimde tanımlanarak analiz edilmelidir.

Örgüt iklimi bağlamında ortaya çıkan düşünce biçimi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Diğer yandan yapılan araştırmalar işkolikliğın örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Örgüt ikliminin karakteristikleri çalışanların işkolikliğini destekleyebileceği gibi azalmasına da neden olabilir. Bu çalışma okul ikliminin örgütsel bağlılığa etkisinde işkolikliğın aracılık rolünün incelenmesi üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda okullarda gözlemlenen okul iklimine ilişkin öğretmen ve okul müdürü davranışları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelenecek ve işkolikliğın bu ilişkilerde aracılık etkisine sahip olup olmadığı tespit edilecektir.

Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Bu araştırmanın genel amacı okul iklimine ilişkin müdür ve öğretmen davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilişkilerinde işkolikliğin aracılık etkisini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda şu araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- Destekleyici müdür davranışı ile öğretmenlerin duygusal bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Destekleyici müdür davranışı ile öğretmenlerin devam bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Destekleyici müdür davranışı ile öğretmenlerin normatif bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Emredici müdür davranışı ile öğretmenlerin duygusal bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Emredici müdür davranışı ile öğretmenlerin devam bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Emredici müdür davranışı ile öğretmenlerin normatif bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Kısıtlayıcı müdür davranışı ile öğretmenlerin duygusal bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Kısıtlayıcı müdür davranışı ile öğretmenlerin devam bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Kısıtlayıcı müdür davranışı ile öğretmenlerin normatif bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Samimi öğretmen davranışı ile öğretmenlerin duygusal bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Samimi öğretmen davranışı ile öğretmenlerin devam bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Samimi öğretmen davranışı ile öğretmenlerin normatif bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- İşbirlikçi öğretmen davranışı ile öğretmenlerin duygusal bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?

- İşbirlikçi öğretmen davranışı ile öğretmenlerin devam bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- İşbirlikçi öğretmen davranışı ile öğretmenlerin normatif bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Umursamaz öğretmen davranışı ile öğretmenlerin duygusal bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Umursamaz öğretmen davranışı ile öğretmenlerin devam bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?
- Umursamaz öğretmen davranışı ile öğretmenlerin normatif bağlılığı arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisi nedir?

Araştırmanın Önemi

Birey-örgüt ilişkisinin geliştirilmesi tahmin edilenden daha zor bir süreçtir. Örgütlerin etkinlik ve verimlilik açısından gelişimine katkı sağlayan davranışlar alanyazında son dönemlerde önemli yer tutmaktadır. Örgütsel bağlılık konusu da entelektüel sermayenin yönetimi açısından yüksek derecede önem arz etmektedir. Nitelikli iş gücünün örgütüne bağlı olarak çalışması, yetenek ve birikimini örgüt adına kullanması örgütsel bağlılığı önemli kılan noktalardır. Bireylerin iş yerindeki başarıları örgütlerine bağlılıklarıyla doğru orantılıdır. Bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar her an örgütlerinden ayrılmanın yollarını arayacak ve beklenen performansı gösteremeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003).

Özellikli, yetkin ve başarıya güdüsü yüksek personelin örgütlerine karşı olumsuz tutum sahibi olmalarını, örgütlerini beğenmemelerini ve sonucunda örgütlerinden ayrılma kararı vermelerini ya da buna benzeyen örgüt için olumsuz durumları önlemenin en önemli yollarından biri çalışanların örgütlerine duyduğu bağlılığı arttırmaktır (Kaya ve Selçuk, 2007).

Örgüt iklimi örgütsel davranışı önemli ölçüde etkilemektedir. Okullardaki atmosfer için de bu durum geçerlidir. Bu yüzden olumlu okul ikliminin okulun kişilik gelişimini aynı yönde etkileyeceği göz önünde bulundurulmalıdır ve okul iklimi doğru biçimde tanımlanmalı ve analiz edilmelidir (Hoy ve Miskel, 2010). Okul iklimini tanımlamayı ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenerek bu ilişkide öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin aracılık etkisini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışma bu bağlamda önemli görülmektedir.

İşkoliklik çok sayıda araştırmacı tarafından patolojik düzeyde olumsuz bir örgütsel davranış olarak kabul edilirken diğer yandan farklı araştırmacılar tarafından da örgütlere sağladığı olumlu sonuçlarla adından söz ettiren bir kavramdır. Bu çalışmada işkolikliğin örgütsel bağlılık gibi istendik bir örgütsel davranış ile ilişkisinin incelenecek olması, elde edilecek sonuçların mevcut ikilemin çözümlenmesi adına yeni bir bulgu ortaya koyacağı düşünölmektedir.

Bunların yanı sıra bu araştırmada elde edilecek bulgular ve sonuçlar aracılığıyla eğitim yönetimi alanına sağlanması beklenen katkılar şu şekildedir:

- Belirlenecek olan okul iklimine ilişkin öğretmen davranışları ve işkoliklik arasındaki ilişki ile alanyazındaki araştırmaya dayalı kuramsal bilgi eksikliği giderilmiş olacaktır.
- Belirlenecek olan okul iklimine ilişkin müdür davranışları ve işkoliklik arasındaki ilişki ile alanyazındaki araştırmaya dayalı kuramsal bilgi eksikliği giderilmiş olacaktır.
- Okul iklimine ilişkin müdür davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki tespit edilerek öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırmak adına müdürlere yönelik öneriler getirilebilecektir.
- Okul iklimine ilişkin öğretmen davranışları ile meslektaşlarının örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki tespit edilerek öğretmenlere meslektaşlarına yönelik davranışlarının sonuçları ile ilgili yol gösterilebilecektir.

İkinci Bölüm

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yaklaşımı ile ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Nesnelerin, toplumların, örgütlerin, olayların doğasını ve karakterini ortaya koymayı hedefleyen tarama yöntemi (McMillan ve Schumacher, 2014) bir evrenin kendine has özelliklerinin anlaşılmasını sağlamaktadır (Johnson ve Christensen, 2008). İlişkisel tarama ise iki ya da daha fazla sayıda değişken arasında var olan ilişkileri incelemek ve bu ilişkilere dair ipuçları elde etmek amacı ile yapılmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012).

Araştırma sorularına yanıt aranırken yapısal eşitlik modellemesi tekniği kullanılmıştır. Yapısal eşitlik analizlerinin amacı bir araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki teorik örüntüyü elde edilen verilerle test ederek doğrulanma düzeyini ortaya çıkarmaktır (Şimşek, 2007). Bu yüzden, yapısal eşitlik modelleri özel hipotezleri test etmek için kullanılmaktadır (Byrne, 1998). Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi bir takım bağımlı değişken arasındaki karmaşık ilişkileri ortaya çıkarma konusunda diğer çoklu analiz tekniklerine göre daha güçlüdür (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tahtam, 2006). Bu durum yapısal eşitlik modellemesi tekniğinin tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında Kütahya il merkezinde ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan toplam 6271 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılacak olan öğretmenler, basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilmiştir. Araştırma kapsamında 350 öğretmene ulaşılmış fakat eksik yanıtlanmış ya da yanıtlanmamış veri toplama araçları nedeniyle toplam 266 form değerlendirmeye alınmıştır. Ulaşılan örneklemin tüm evreni temsil düzeyi istatistiksel paket program üzerinde RMSEA ve serbestlik derecesi

değerleri kullanılarak hesaplanmış ve %100 olduğu tespit edilmiştir. İlgili değerler kullanılarak aynı paket programda araştırmanın örneklem büyüklüğünün en az 85 olması gerektiği tespit edilmiştir. Örnekleme ilişkin demografik veriler Tablo. 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Katılımcılar ile İlgili Demografik Bilgiler

Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	138	51.9
	Erkek	128	48.1
Yaş	21-30 yaş	50	18.8
	31-40 yaş	104	39.1
	41-50 yaş	81	30.5
	50 yaş ve üzeri	31	11.7
Eğitim durumu	Lisans	239	89.8
	Yüksek lisans	25	9.4
	Doktora	2	.8
Kıdem	1-10 yıl	87	32.7
	11-20 yıl	108	40.6
	21-30 yıl	56	21.1
	30 yıl ve üzeri	15	5.6
Okul türü	İlkokul	66	24.8
	Ortaokul	79	29.7
	Lise	121	45.5
Öğrenci sayısı	200-500	75	28.2
	500-800	94	35.3
	800 ve üzeri	97	36.5
Öğretmen sayısı	1-30	71	26.7
	31-40	83	31.2
	41-60	83	31.2
	60 ve üzeri	29	10.9

Tablo 1’deki veriler göz önünde bulundurulduğunda, araştırmaya katılan öğretmenlerin %51.9’u kadın % 48.1’i erkektir. Katılımcıların %18.8’i 21-30 yaş aralığında iken, %39.1’i 31-40, %30.5’i 41-50 yaş aralığında ve %11.7’si 50 yaşın üzerindedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna bakıldığında büyük bir çoğunluğun (%89.8) lisans mezunu, %9.4’ünün yüksek lisans ve %0.8’inin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %24.8’i ilkokullarda, %29.7’si ortaokullarda ve %45.5’i liselerde görev yapmaktadır. Katılımcıların %28.2’si 200-500 aralığında, %35.3’ü 500-800 aralığında ve

%36.5'i 800 ve üzerinde öğrenci mevcuduna sahip okullarda görevlerine devam etmektedir. Ayrıca öğretmenlerin %26.7'si 1-30, %31.2'si 31-40, % 31.2'si 41-60 öğretmenin görev yaptığı okullarda çalışırken %10.9'unun çalıştığı okullarda 60'ın üzerinde öğretmen görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Meyer ve Allen (1997) Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği”; Schaufeli, Tarris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen “DUWAS İşkoliklik Ölçeği”; Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel İklim Ölçeği

Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen bu ölçek Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte altı boyut yer almaktadır. Toplamda 39 maddeden oluşan bu boyutlar; destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, meslektaşlar arası samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışdır. Bu ölçekte maddeler “1-Nadiren olur.”, “2-Bazen olur.”, “3-Genellikle olur.” “4-Her zaman olur.” şeklinde yanıtlanmaktadır.

Örgüt iklimi ölçeğinde yer alan altı faktörün her birinden alınan yüksek puanlar örgüt iklimini belirleyen o faktörün ifade ettiği davranışın artışını yansıtmaktadır. Örneğin destekleyici müdür davranışı faktöründen alınan puanın yüksek olması okul ortamında müdürün öğretmenlere karşı genellikle destekleyici bir tavır içinde olduğu, emredici müdür davranışı faktöründen alınan puanın yüksek olması otoriter müdür davranışlarının daha sık gözlemlendiği şeklinde yorumlanmaktadır. Bu kapsamda ölçekten doğrudan bir toplam puan alınamamaktadır (Hoy ve Tarter, 1997). Bu sebeple, bu çalışmada örgüt iklimi ölçeği faktörlerinin her biri kurulan modellerde bağımsız birer değişken olarak kabul edilmiştir.

Ölçek güvenirliği için Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayısı ile madde toplam korelasyonları incelenmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinde faktörlerin Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayıları “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörü

için 0.89, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü için 0.78, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörün için 0.73 “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.82, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.80 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü için 0.70 olarak hesaplanmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2013).

Ölçekteki faktörlere ait açıklanan varyansı hesaplayan Yılmaz ve Altinkurt (2013) “Destekleyici Müdür Davranışı” faktörü %8.43, “Emredici Müdür Davranışı” faktörü %8.43, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” faktörü %6.20 “Samimi Öğretmen Davranışı” faktörü %9.24, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” faktörü %8.32 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” faktörü %6; altı faktörü bir arada %51 olarak ifade etmişlerdir.

Bu çalışmada elde edilen verilere göre Cronbach’s Alfa katsayıları “Destekleyici Müdür Davranışı” için 0.93, “Emredici Müdür Davranışı” için 0.65, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” için 0.68, “Samimi Öğretmen Davranışı” için 0.88, “Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” için 0.70 ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” için 0.67 olarak hesaplanmıştır. Örgüt iklimi ölçeğinin orijinal faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Örgüt İklimi Ölçeğinin Orijinal Faktör Yapısına İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum indeksi	χ^2 / sd	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
Değer	1.91	0.060	0.96	0.87	0.86

DUWAS İşkoliklik Ölçeği

Schaufeli, Tarris ve Baker (2006) tarafından geliştirilen DUWAS (Dutch Work Addiction Scale) Doğan ve Tel (2011) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte 14 madde yer almaktadır ve bu maddeler “Aşırı Çalışma” ve “Kompulsif Çalışma” olmak üzere işkolikliğin iki ayrı boyutunu ölçmektedir. Alt boyut puanları ve ölçek toplam puanı olmak üzere ölçekten üç farklı puan elde edilmektedir. Ölçekteki maddeler 5’li likert tipinde, “1- Hiç uygun değil”, “2-Uygun değil”, “3-Biraz uygun”, “4-Uygun” ve “5-Tamamen uygun” biçiminde puanlanmaktadır.

DUWAS işkolikliği ölçmede kullanılan “Work Addiction Risk Test/İş Bağımlılığı Testi (WART; Robinson,1999)” ve “Workaholism Battery/İşkoliklik Bataryası (WorkBat; Spence ve Robbins, 1992) ölçme araçlarının maddelerinin bir arada kullanılmasıyla oluşturulmuştur. DUWAS, az sayıda ve kısa maddelerden oluşması, uygulama ve değerlendirme aşamalarının kolay olması ve psikometrik niteliklerinin yeterli olması nedeniyle yurt dışında yapılan işkoliklik çalışmalarında sıklıkla tercih edilmektedir (Doğan ve Tel, 2011).

Bu ölçeğin bütünü için Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayısı 0.85, aşırı çalışma faktörü için 0.76 ve kompulsif çalışma faktörü için 0.74 olarak bulunmuştur (Doğan ve Tel, 2011). Bu çalışmada elde edilen veriler üzerinden Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmış ve aşırı çalışma faktörü için 0.82, kompulsif çalışma faktörü için 0.80, ölçeğin geneli için 0.89 olduğu tespit edilmiştir. DUWAS işkoliklik ölçeğinin orijinal faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

DUWAS İşkoliklik Ölçeğinin Orijinal Faktör Yapısına İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum indeksi	χ^2 / sd	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
Değer	3.44	.080	.92	.87	.91

Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu araştırmada kullanılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmış, Başol ve Yalçın (2009) tarafından da eğitim örgütlerinde geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçeğin cevaplama anahtarı 5’li likert tipinde “1-Kesinlikle katılmıyorum.”, “2-Katılmıyorum.”, “3-Orta derece katılıyorum.”, “4-Katılıyorum.” ve “5-Kesinlikle katılıyorum.” seçeneklerinden oluşmaktadır.

18 maddeden oluşan ölçek orijinal yapısında örgütsel bağlılığın “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve Normatif Bağlılık” olmak üzere her birinde 6 maddeye yer verilen üç alt boyutunu ölçmektedir. Yapılan çözümlenmeler sonucunda ölçeğe ait Cronbach’s Alfa iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörleri için sırasıyla .84, .63 ve .81 olarak

hesaplanmıştır. Ayrıca yapılan Spearman Brown iki yarı test güvenilirliği 0.79, test-tekrar test uygulaması sonucu iki test arası Pearson Product Momentler korelasyonu 0.75 bulunmuştur (Başol ve Yalçın, 2009). Bu çalışmada elde edilen veriler ile ölçeğin Cronbach's Alfa iç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık faktörü için .74, devam bağlılığı faktörü için .64 ve normatif bağlılık faktörü için .72 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin orijinal faktör yapısına ilişkin uyum indeksleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Orijinal Faktör Yapısına İlişkin Uyum İndeksleri

Uyum indeksi	χ^2 / sd	RMSA	GFI	AGFI	CFI
Değer	3.16	.070	.91	.88	.94

Verilerin Analizi

Ölçekler aracılığı ile elde edilen veriler araştırmacı tarafından istatistiksel paket program kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin frekansları ve yüzdeler dağılımları belirlenmiştir. Ölçeklere ilişkin normallik testleri uygulanmış ve ölçme araçlarının Cronbach's Alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayıları tespit edilmiştir. Örneklemin güvenilirliği ve hata payı ilgili istatistikler kullanılarak hesaplanmıştır.

Ölçüm modellerinin oluşturulması ve test edilmesinde ilgili doğrusal yapı ilişkileri çözümlene programı kullanılmıştır. Bu çalışmada veriler yapısal eşitlik modellemesi tekniği ile çözümlenmiştir. Yapısal eşitlik modellerinde dikkate alınması gereken uyum indekslerine ilişkin alanyazında farklı referans değerler bulunmaktadır. İlgili değerler Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Uyum İndeksleri Ve Referans Değerler

İndeks	Aralık	Referans Değerler	Kaynak
χ^2	p>.05	-	-
χ^2 / sd	0-∞(Yüksek- Düşük)	<3 <2 (iyi uyum)	Kline (1998), Sümer (2000)

		<2.5 (küçük örneklem)	Tabachnick ve Fidel (2007)
		<5 (orta düzey uyum)	Kline (1998), Sümer (2000)
GFI	0-1 (Düşük-Yüksek)	>.90	Kline (1998)
		>.90 (iyi uyum)	Sümer (2000)
AGFI	0-1 (Düşük-Yüksek)	>.90	Sümer (2000)
		>.95(mükemmel uyum)	Sümer (2000)
		>.95 (N<250)	Hair ve diğ. (2006)
CFI	0-1 (Düşük-Yüksek)	>.95	Tabachnick ve Fidel (2007)
		>.90	Sümer (2000)
		<.05	Sümer (2000)
		<.06 (iyi uyum)	Tabachnick ve Fidel (2007)
		<.08 (N<250)	Hair ve diğ. (2006), Sümer (2000)
RMSEA	0-0.1 (Yüksek- Düşük)	<.1 (zayıf uyum)	Tabachnick ve Fidel (2007)

(Türkmen, 2011)

Üçüncü Bölüm

Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen betimsel istatistiklere, değişkenler arası korelasyon katsayılarına ve okul iklimine ilişkin müdür ve öğretmen davranışlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisini incelemek üzere oluşturulan modellerin test edilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ölçeklerden Elde Ettikleri Ortalama Puanlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimine ilişkin bildirdikleri öğretmen ve müdür davranışlarının, işkoliklik düzeylerinin ve ifade ettikleri örgütsel bağlılık boyutlarının ortalama puanları, ortanca değerleri, standart sapmaları, minimum ve maksimum değerleri Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6

Ölçeklerden Elde Edilen Ortalama Puanlar

Faktör	\bar{X}	Ortanca	S	Min	Max
Destekleyici Müd. Dav.	2.86	2.89	.74	1.00	4.00
Emredici Müd. Dav.	2.61	2.71	.54	1.43	3.86
Kısıtlayıcı Müd. Dav.	2.48	2.50	.63	1.00	4.00
Samimi Öğr. Dav.	2.56	2.57	.66	1.00	4.00
İşbirlikçi Öğr. Dav.	2.94	3.00	.46	1.86	4.00
Umursamaz Öğr. Dav.	2.08	2.00	.68	1.00	4.00
İşkoliklik	3.41	3.36	.64	1.86	5.00
Duygusal Bağlılık	3.36	3.33	.62	1.67	5.00
Devam Bağlılığı	3.24	3.17	.71	1.17	5.00
Normatif bağlılık	3.01	3.00	.79	1.00	5.00

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin (n=266) en yüksek düzeyde bildirdiği müdür davranışının destekleyici müdür davranışı (\bar{X} =2.86, S=.74-genellikle olur) olduğu görülmektedir. Destekleyici müdür davranışını sırası ile emredici (\bar{X} =2.61, S=.54-genellikle olur) ve kısıtlayıcı (\bar{X} =2.48, S=.25-bazen olur) müdür davranışı takip etmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin en yüksek düzeyde bildirdiği öğretmen davranışları sırasıyla işbirlikçi öğretmen davranışı (\bar{X} =2.94, S=.46-genellikle olur), samimi öğretmen davranışı (\bar{X} =2.56, S=.66-genellikle olur) ve umursamaz öğretmen (\bar{X} =2.08, S=.68-bazen olur) davranışdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işkoliklik ölçeğinden aldığı ortalama puan (\bar{X} =3.41, S=.64-çoğu zaman) öğretmenlerin işkoliklik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin ifade ettikleri bağlılık boyutları sırası ile duygusal bağlılık (\bar{X} =3.36, S=.62-orta derece katılıyorum), devam bağlılığı (\bar{X} =3.24, S=.71-orta derece katılıyorum) ve normatif bağlılıktır (\bar{X} =3.01, S=.79-orta derece katılıyorum).

Değişkenler Arası İlişkilere Ait Korelasyon Bulguları

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	Örgütsel Bağlılık			İşkoliklik	
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık		
Okul İklimi	Destekleyici Müd. Dav.	.39**	.12**	.33**	.17**
	Emredici Müd. Dav.	.06	.06	.05	.15
	Kısıtlayıcı Müd. Dav.	-.25**	.002	-.06	.14
	Samimi Öğr. Dav.	.20	-.06	.12	.09
	İşbirlikçi Öğr. Dav.	.37**	-.01	.23**	.11*
	Umursamaz Öğr. Dav.	-.15*	.03	-.12	.06
İşkoliklik	-	.32**	.26**	.38**	

*p<.05

**p<.01

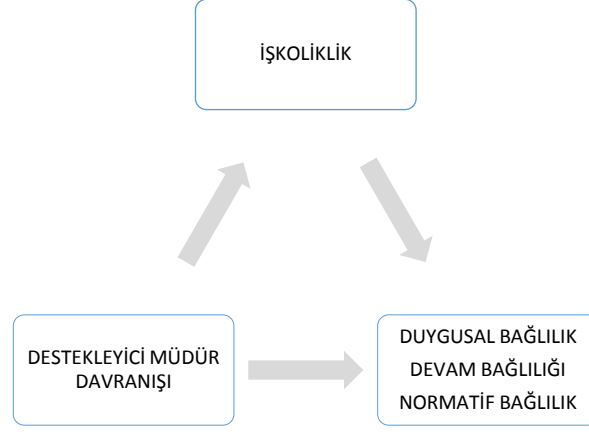
Tablo 7 incelendiğinde destekleyici müdür davranışı ile işkoliklik arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=.17$, $p<.01$) olduğu görülmektedir. Okul iklimi ile örgütsel bağlılık alt boyutları ilişkisi incelendiğinde, destekleyici müdür

davranışının duygusal bağlılık ile pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkiye ($r=.39$, $p<.01$), devam bağlılığı ile pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkiye ($r=.12$, $p<.01$), normatif bağlılık ile orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkiye ($r=.33$, $p<.01$) sahip olduğu anlaşılmaktadır. Emredici müdür davranışı ve samimi öğretmen davranışı ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kısıtlayıcı müdür davranışı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-.25$, $p<.01$) bulunurken kısıtlayıcı müdür davranışı ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ilişki saptanamamıştır. İşbirlikçi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=.37$, $p<.01$), normatif bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=.23$, $p=.01$) tespit edilmiştir. Umursamaz öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=.15$, $p<.05$) bulunurken umursamaz öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ilişki saptanamamıştır.

İşkoliklik ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki korelasyon bulgularına göre işkoliklik ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=.32$, $p<.01$), işkoliklik ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=.26$, $p<.01$) ve işkoliklik ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=.38$, $p<.01$) bulunmaktadır. Okul iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı ile işkoliklik arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=.17$, $p<.01$) ve işbirlikçi öğretmen davranışı ile işkoliklik arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=.11$, $p<.05$) bulunurken okul ikliminin diğer alt boyutları ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Model 1, 2 ve 3'te Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular

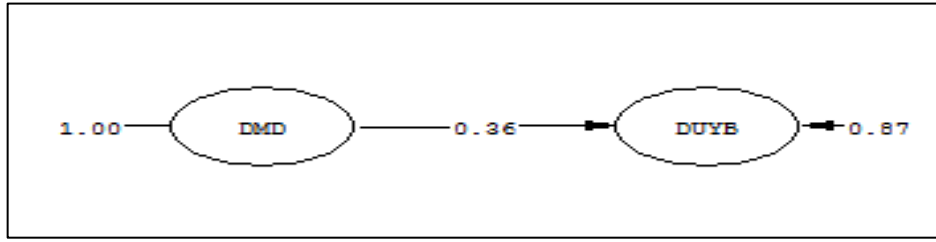
Bu modellerde destekleyici müdür davranışının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Modellerde yer alan bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler Şekil 2'de sunulmuştur.



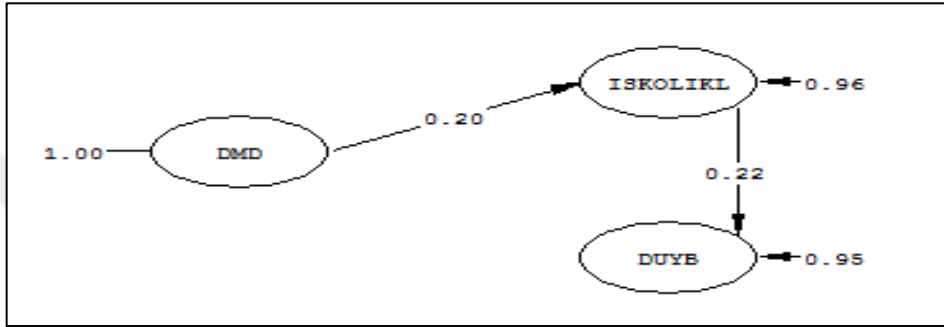
Şekil 2. Model 1, 2 ve 3'te yer alan değişkenler arası ilişki şeması.

Destekleyici müdür davranışlarının örgütsel bağlılığın alt boyutları ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modelleri üçer aşamada oluşturulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi ile analiz yapabilmek için oluşturulan ölçme modellerinin kabul edilebilir uyum göstermesi gerekir. Ardından, “bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini gösteren yolun (Şekil 3)”, “bağımsız değişkenden ara değişkene ve ara değişkenden bağımlı değişkene giden yolun (Şekil 4)”, “bağımsız değişkenden ara değişkene ve ara değişkenden bağımlı değişkene giden yolu içeren modele bağımsız değişkenden bağımlı değişkene giden yolun eklendiği modelin (Şekil 5)” test edilmesi gerekir. Aracılık etkisine karar verebilmek için en iyi uyum indekslerinin bağımsız değişkenden ara değişkene ve ara değişkenden bağımlı değişkene giden yoldan elde edilmesi gerekir. Ayrıca bağımlı değişkene bağımsız değişkenden çizilen yolun katsayısının model 3'te model 1'e göre daha düşük olması gerekir (Şimşek, 2007).

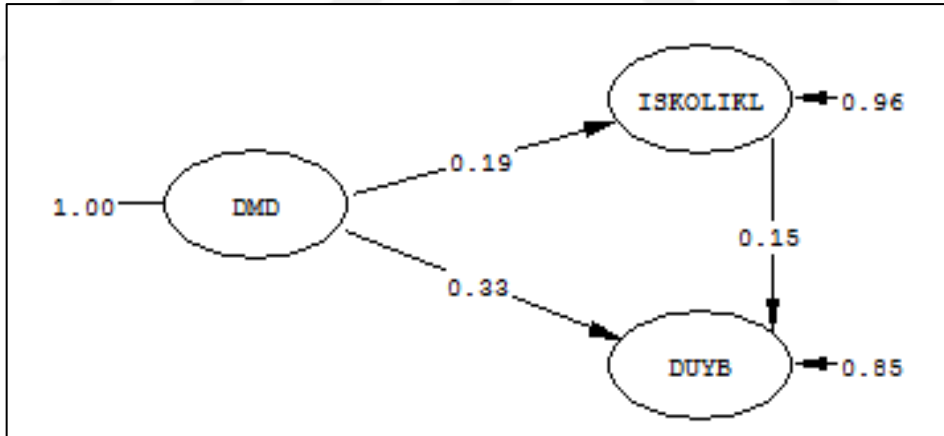
Model 1: Destekleyici müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 3. Model 1'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 4. Model 1'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 5. Model 1'e ait 3. aşama yol analizi.

Şekil 5'te sunulan değişkenler arası yol katsayıları incelendiğinde destekleyici müdür davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin Şekil 3'tekine göre küçük bir fark ile de olsa daha düşük olduğu gözlemlenmektedir. Uyum indeksleri açısından aracılık etkisine karar verebilmek için gerekli değerler ve bu değerlere ilişkin bulgular Tablo 8'de yer almaktadır.

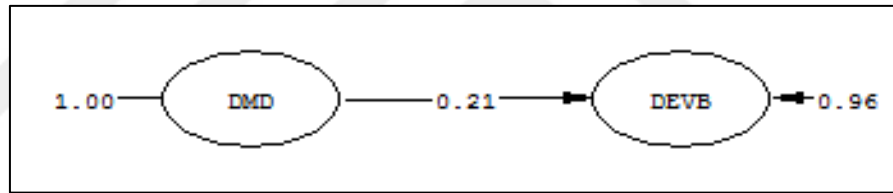
Tablo 8

Model 1'e Ait Uyum İndeksleri

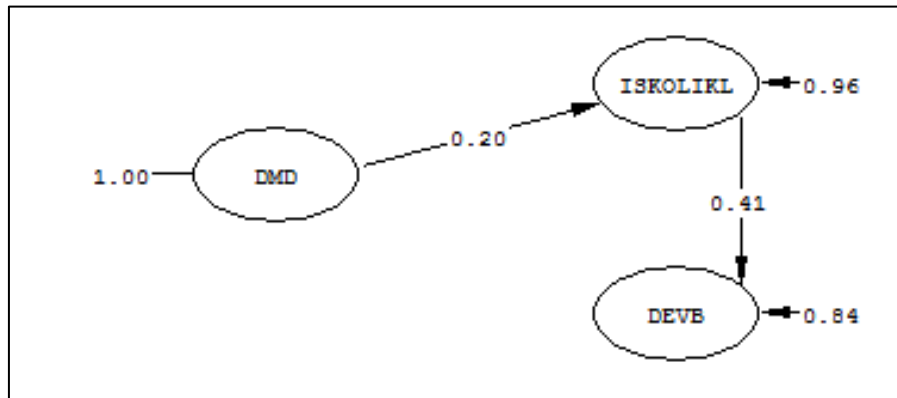
	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	315.97	89	3.54	0	.80	.85	.91	.88	.100
Aşama 2	1001.94	375	2.67	0	.76	.79	.85	.78	.081
Aşama 3	1001.94	375	2.67	0	.76	.79	.85	.78	.081

Tablo 8'de yer alan uyum değerlerine ilişkin bulgular incelendiğinde oluşturulan ölçüm modelinin iyi uyum indekslerine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Bu modelden elde edilen bulgular doğrultusunda destekleyici müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğe ait net bir aracılık etkisinden bahsetmek mümkün değildir.

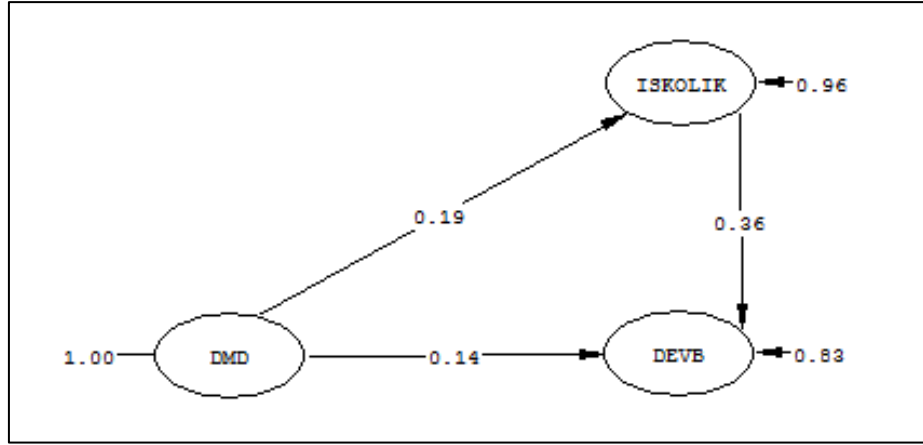
Model 2: Destekleyici müdür davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 6. Model 2'ye ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 7. Model 2'ye ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 8. Model 2'ye ait 3. aşama yol analizi.

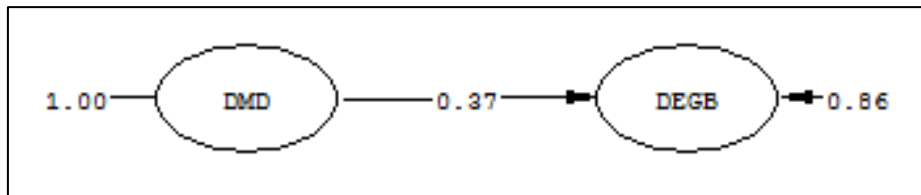
Modele ilişkin bulgular incelendiğinde 1. aşamada destekleyici müdür davranışı ile devam bağlılığı arasında tespit edilen pozitif yönlü zayıf ilişkinin 3. aşamada kaybolduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 9'da yer alan uyum indeksleri incelendiğinde modelin iyi uyuma sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular işkolikliğin, destekleyici müdür davranışı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğuna dair kanıt oluşturmaktadır.

Tablo 9

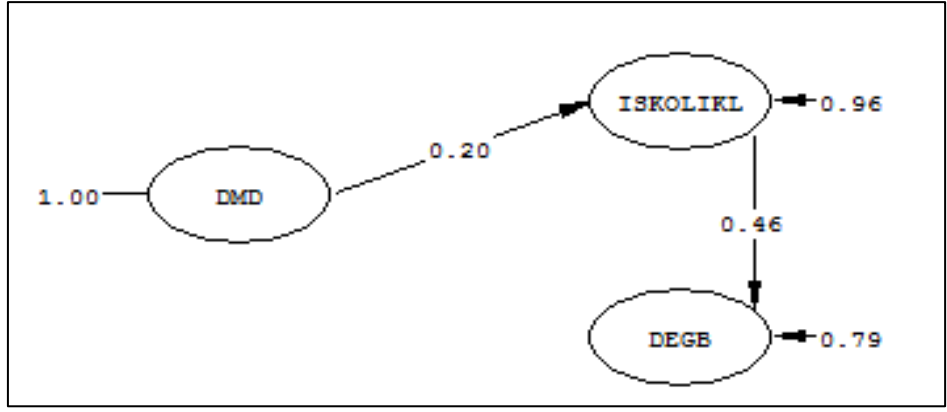
Model 2'ye Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	184.55	89	2.07	0	0.88	.91	.95	.91	.067
Aşama 2	840.69	376	2.23	0	0.89	.91	.95	.91	.062
Aşama 3	829.27	374	2.21	0	.89	.91	.95	.91	.062

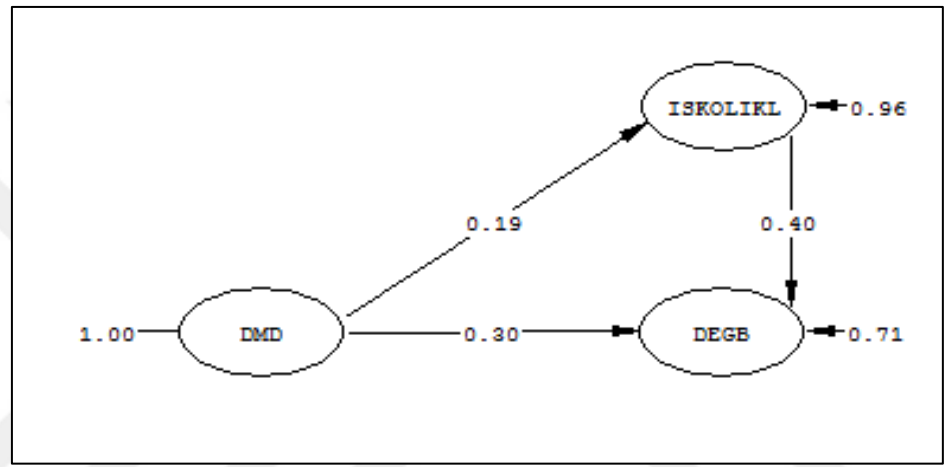
Model 3: Destekleyici müdür davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 9. Model 3'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 10. Model 3'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 11. Model 3'e ait 3. aşama yol analizi.

Modele ilişkin bulgular incelendiğinde 1. aşamada destekleyici müdür davranışı ile normatif bağlılık arasında tespit edilen pozitif yönlü orta düzeydeki ilişkiye ait katsayının 3. aşamada daha düşük olduğu görülmektedir. Tablo 10'da yer alan uyum indeksleri incelendiğinde ve referans değerler göz önünde bulundurulduğunda modelin iyi uyuma sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular destekleyici müdür davranışı ile normatif bağlılık arasındaki ilişkide işkolikliğın aracılık etkisine sahip olduğuna dair kanıt oluşturmaktadır.

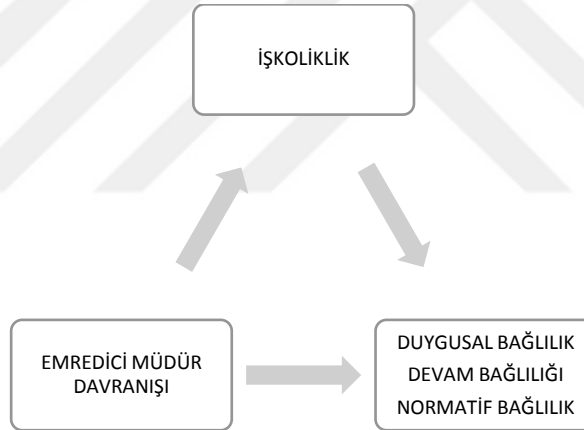
Tablo 10

Model 3'e Ait Uyum İndeksleri

	x^2	sd	x^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	232.60	89	2.61	0	.85	.89	.93	.90	.082
Aşama 2	873.38	375	2.32	0	.88	.91	.87	.89	.062
Aşama 3	853.27	374	2.28	0	.88	.91	.87	.89	.062

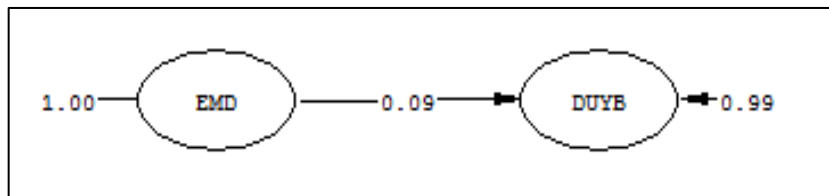
Model 4, 5 ve 6'da Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular

Bu modellerde emredici müdür davranışının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile ilişkisinde işkolikliğın aracılık etkisi incelenmiştir. Modellerde yer alan bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler Şekil 12'de sunulmuştur.

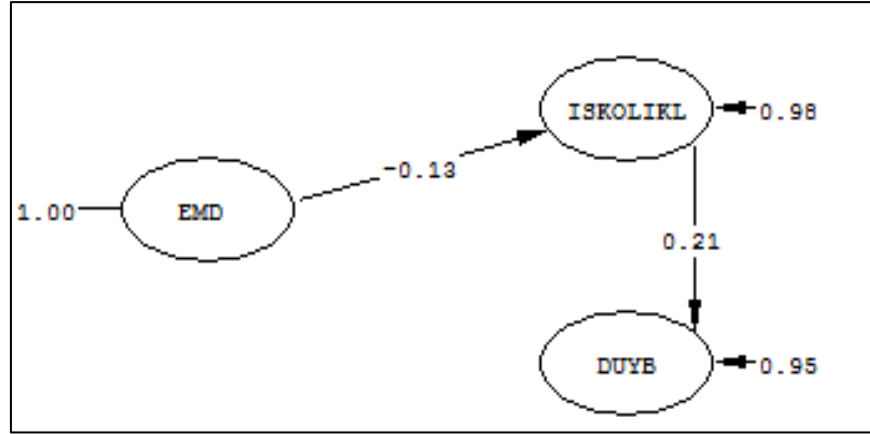


Şekil 12. Model 2'de yer alan değişkenler arası ilişki şeması.

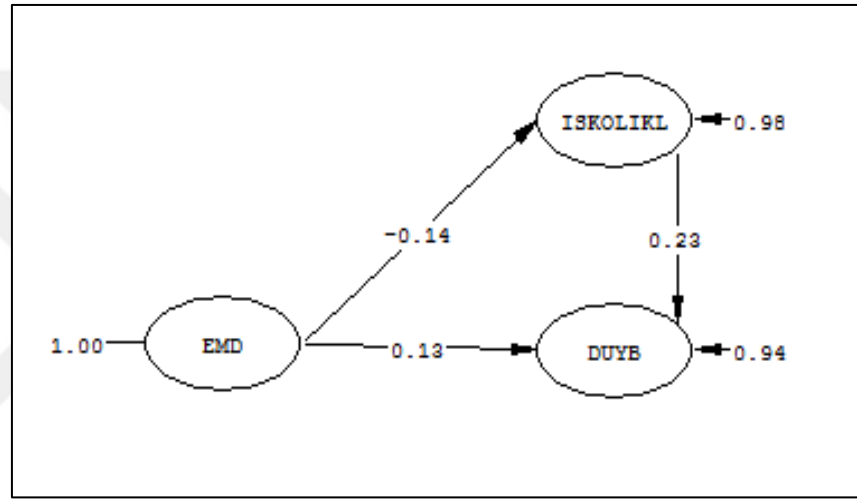
Model 4: Emredici müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 13. Model 4'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 14. Model 4'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 15. Model 4'e ait 3. aşama yol analizi.

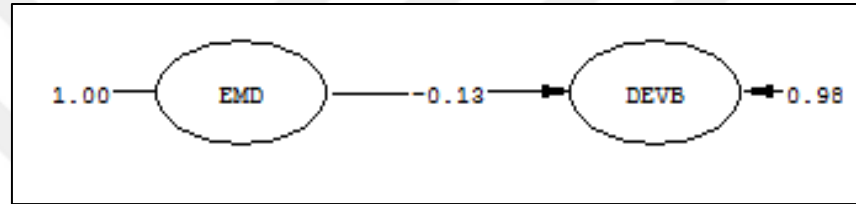
Modele ilişkin bulgular incelendiğinde emredici müdür davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin model kurmaya yeterli olmadığı görülmektedir. Ayrıca bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki aracı değişken devreye sokulduğunda düşmesi gerekirken yükselmektedir. Bu bulgular doğrultusunda emredici müdür davranışları ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisinden bahsetmek mümkün değildir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11

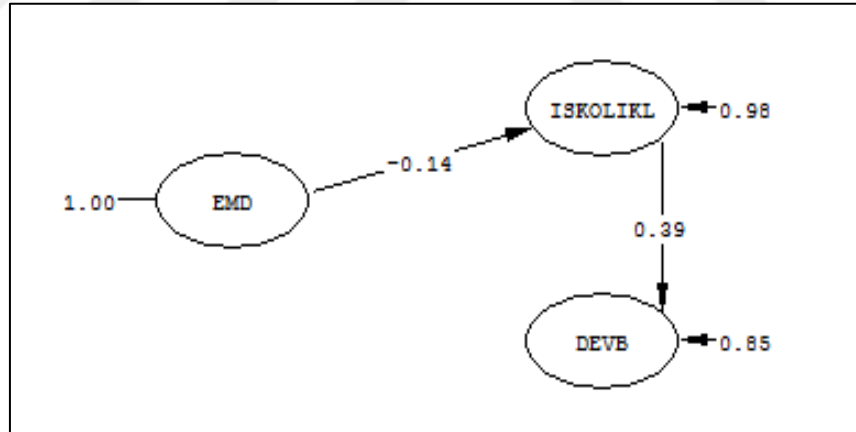
Model 4'e Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	241.62	64	3.72	0	.81	.87	.87	.83	.110
Aşama 2	828.41	322	2.57	0	.77	.81	.83	.75	.079
Aşama 3	825.04	321	2.57	0	.77	.81	.83	.75	.079

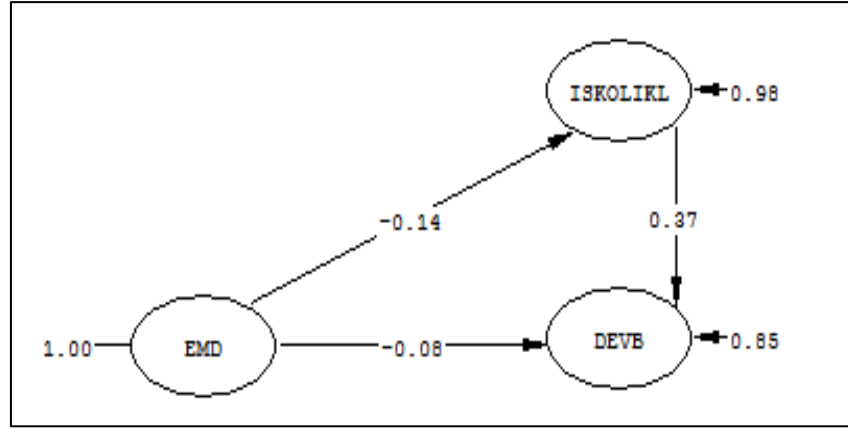
Model 5: Emredici müdür davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 16. Model 5'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 17. Model 5'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 18. Model 5'e ait 3. aşama yol analizi.

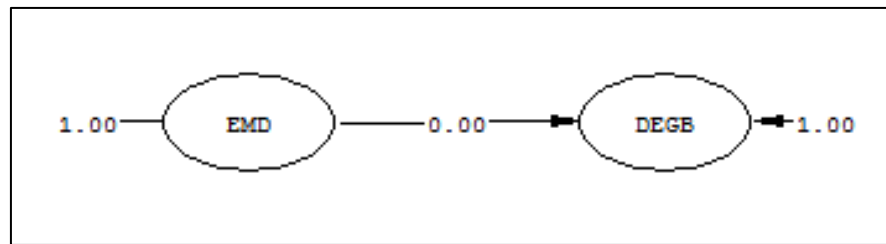
Modele ilişkin bulgular incelendiğinde emredici müdür davranışı ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin model kurmaya yeterli olmadığı görülmektedir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 12'de verilmiştir. Uyum indeksleri iyiye yakın bir uyumu işaret etse de yol analizleri aracılık testinin başarısız olduğunu göstermektedir.

Tablo 12

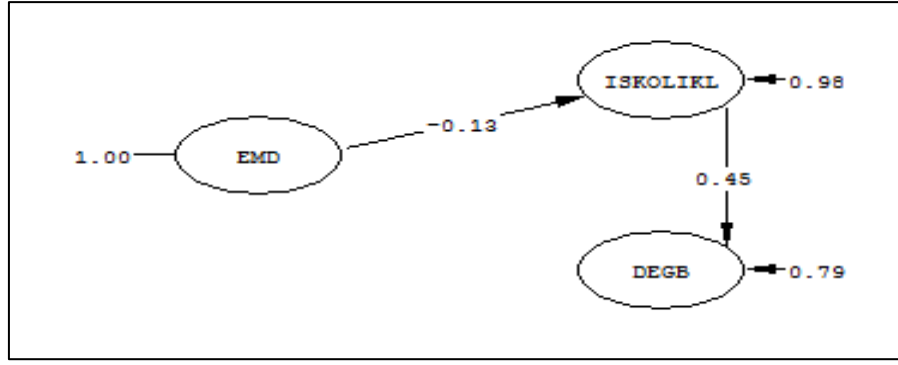
Model 5'e Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	113.91	64	1.76	0	.92	.94	.93	.86	.051
Aşama 2	683.61	322	2.12	0	.81	.84	.85	.75	.064
Aşama 3	882.61	321	2.74	0	.81	.84	.85	.75	.062

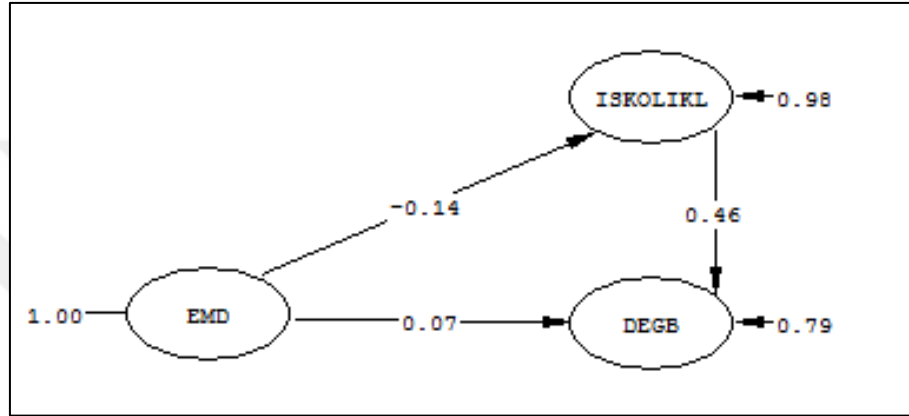
Model 6: Emredici müdür davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 19. Model 6'ya ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 20. Model 6'ya ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 21. Model 6'ya ait 3. aşama yol analizi.

Modele ilişkin bulgular incelendiğinde emredici müdür davranışı ile normatif bağlılık arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Bu nedenler model sınaması başarısız olmuştur. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 13'te verilmiştir.

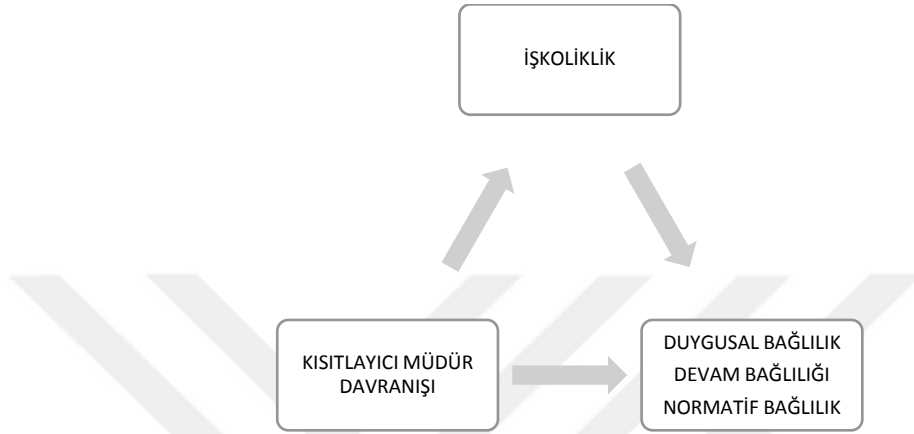
Tablo 13

Model 6'ya Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	176.03	64	2.75	0	.86	.90	.89	.83	.085
Aşama 2	707.31	322	2.19	0	.80	.83	.85	.76	.069
Aşama 3	706.24	321	2.19	0	.80	.83	.85	.76	.069

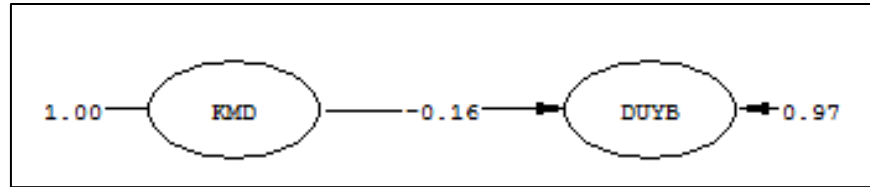
Model 7, 8 ve 9'da Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular

Bu modellerde kısıtlayıcı müdür davranışının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Modellerde yer alan bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler Şekil 22'de sunulmuştur.

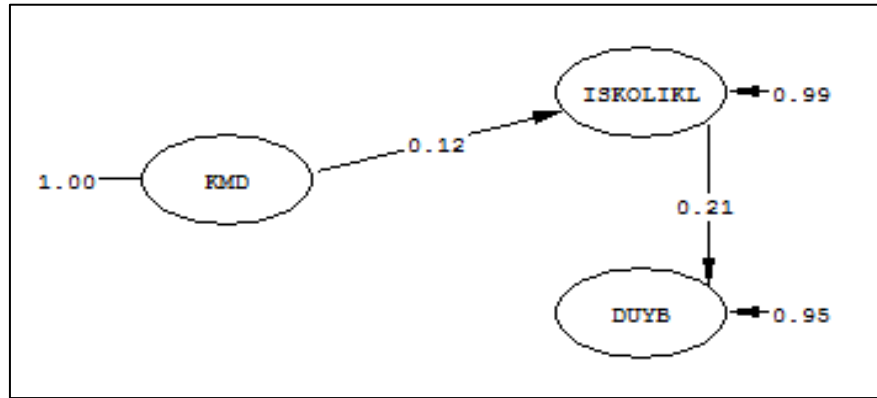


Şekil 22. Model 7, 8 ve 9'da yer alan değişkenler arası ilişki şeması.

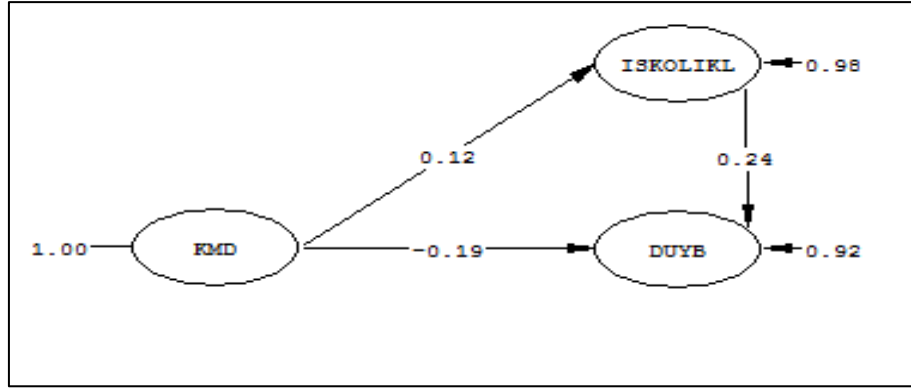
Model 7: Kısıtlayıcı müdür davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 23. Model 7'ye ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 24. Model 7'ye ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 25. Model 7'ye ait 3. aşama yol analizi.

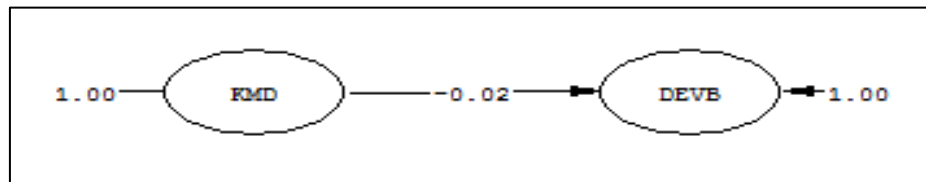
Modele ilişkin bulgular incelendiğinde kısıtlayıcı müdür davranışı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilirken; kısıtlayıcı müdür davranışı ile işkoliklik arasında bir ilişkiye rastlanamamıştır. Aracılık testinin gerçekleşebilmesi için tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler gerektiği için modelin sınaması başarısız olmuştur. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14

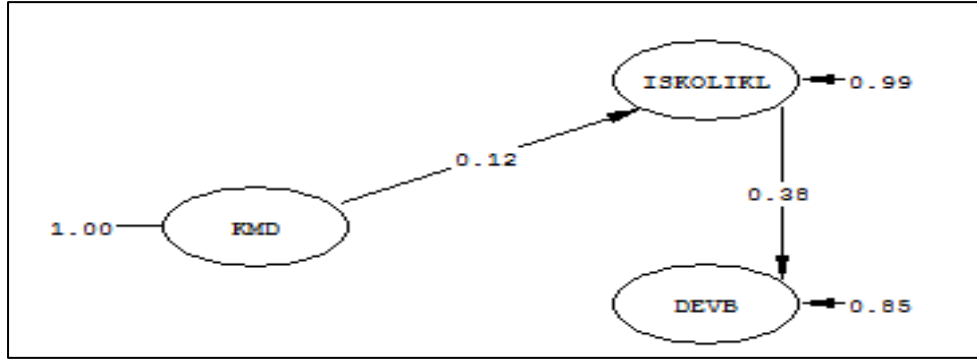
Model 7'ye Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	165.72	43	3.83	0	.83	.89	.88	.84	.110
Aşama 2	730.66	273	2.67	0	.78	.82	.83	.75	.081
Aşama 3	723.54	272	2.65	0	.78	.82	.83	.75	.081

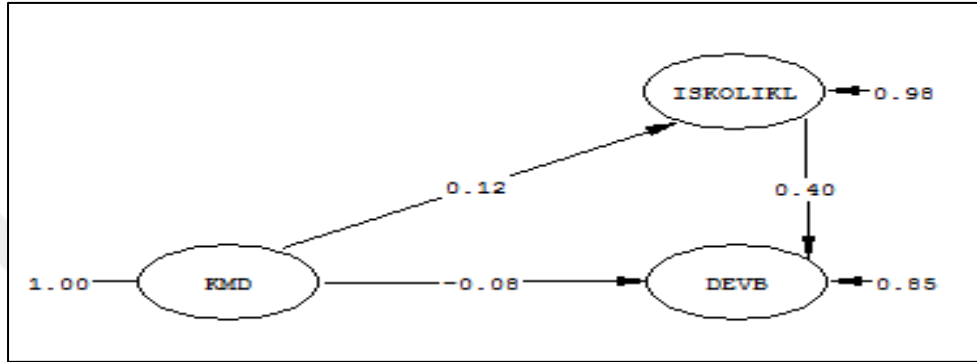
Model 8: Kısıtlayıcı müdür davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 26. Model 8'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 27. Model 8'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 28. Model 8'e ait 3. aşama yol analizi.

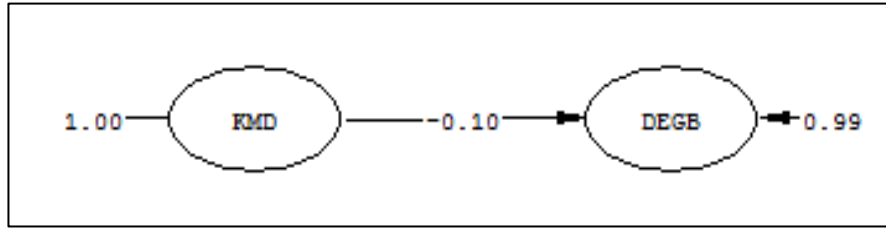
Modele ilişkin bulgular incelendiğinde kısıtlayıcı müdür davranışı ile devam bağlılığı ve işkoliklik arasında ilişki tespit edilememiştir. Bu nedenle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

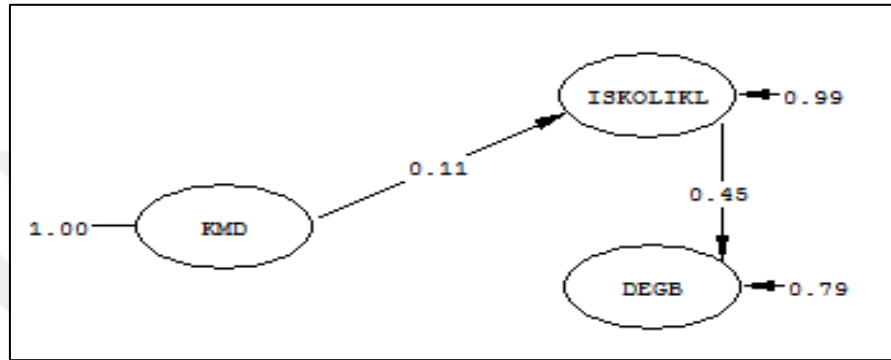
Model 8'e Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	p	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	92.94	43	2.16	0	.91	.94	.89	.82	.066
Aşama 2	636.92	273	2.32	0	.81	.84	.83	.73	.070
Aşama 3	636.06	272	2.33	0	.81	.84	.83	.73	.070

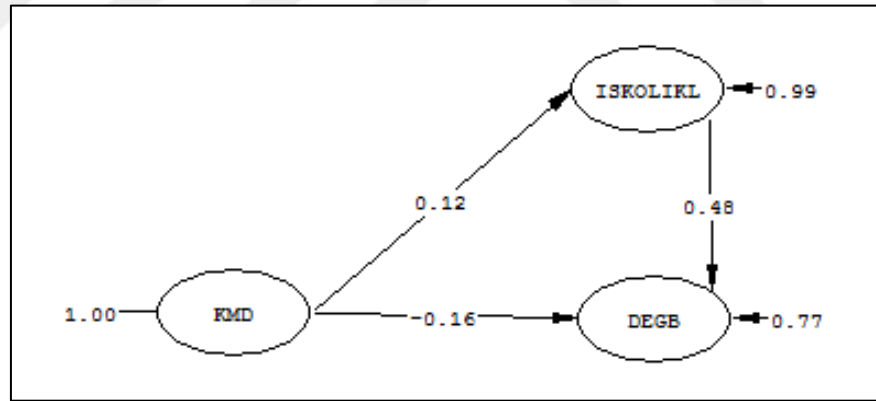
Model 9: Kısıtlayıcı müdür davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 29. Model 9'a ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 30. Model 9'a ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 31. Model 9'a ait 3. aşama yol analizi.

Modelde elde edilen bulgular kısıtlayıcı müdür davranışı ile işkoliklik ve normatif bağlılık arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 16'da verilmiştir.

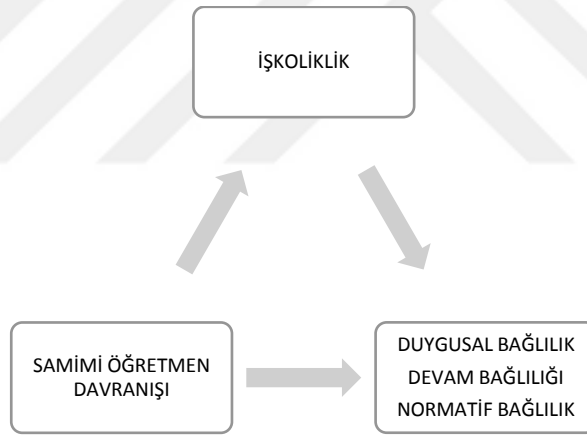
Tablo 16

Model 9'a Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	104.52	43	2.41	0	.89	.93	.90	.85	.067
Aşama 2	759.72	274	2.77	0	.79	.82	.78	.70	.078
Aşama 3	754.81	273	2.76	0	.79	.82	.78	.70	.078

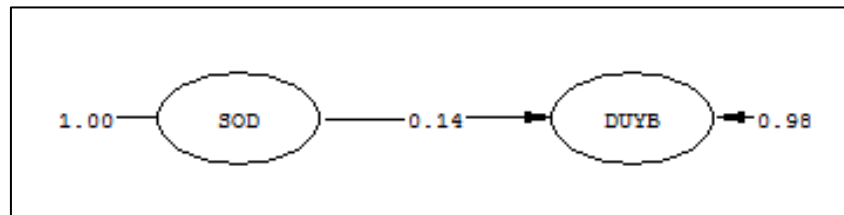
Model 10, 11 ve 12'de Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular

Bu modellerde samimi öğretmen davranışının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Modellerde yer alan bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler Şekil 32'de sunulmuştur.

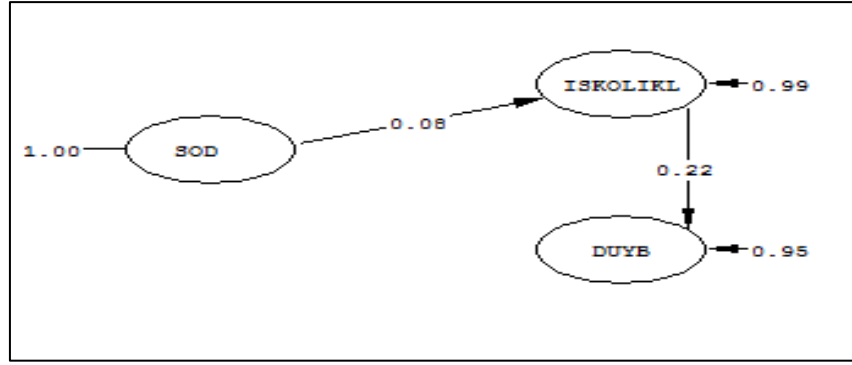


Şekil 32. Model 10, 11 ve 12'de yer alan değişkenler arası ilişki şeması.

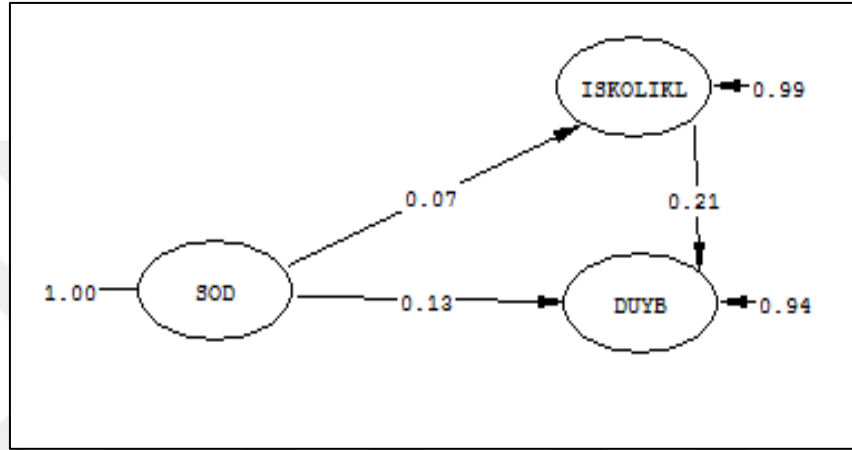
Model 10: Samimi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 33. Model 10'a ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 34. Model 10'a ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 35. Model 10'a ait 3. aşama yol analizi.

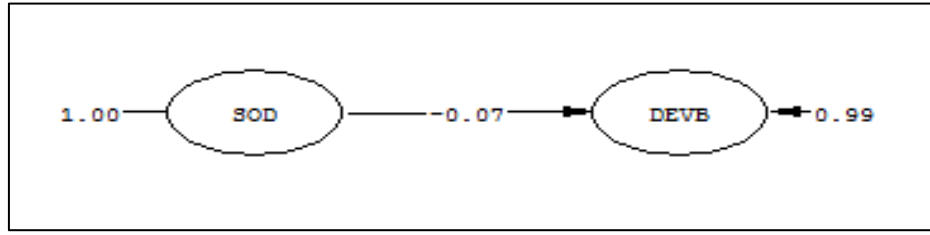
Modelde elde edilen bulgular samimi öğretmen davranışı ile işkoliklik ve duygusal bağlılık arasında model kurmaya uygun düzeyde ilişkiler olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

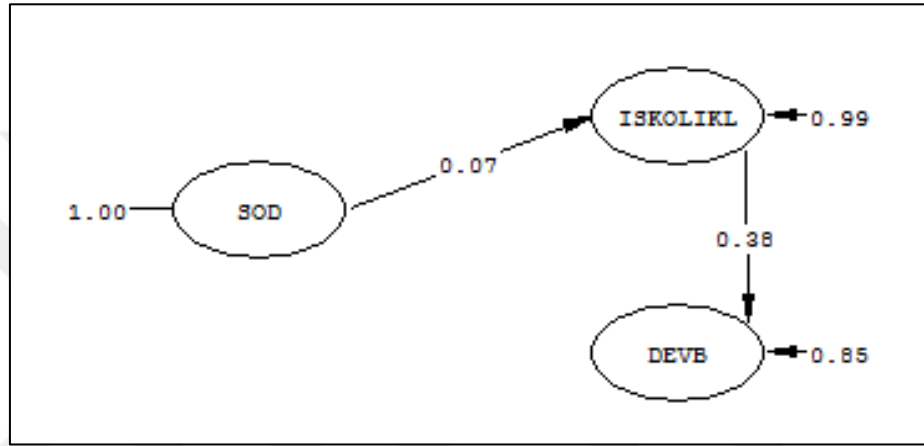
Model 10'a Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	263.41	64	4.10	0	.80	.86	.88	.85	.110
Aşama 2	896.38	322	2.78	0	.76	.80	.83	.76	.083
Aşama 3	892.59	321	2.77	0	.76	.80	.83	.76	.083

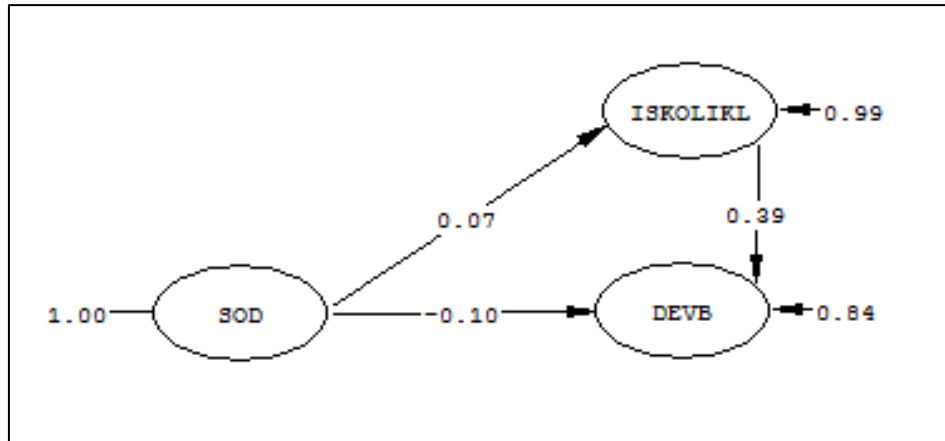
Model 11: Samimi öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 36. Model 11'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 37. Model 11'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 38. Model 11'e ait 3. aşama yol analizi.

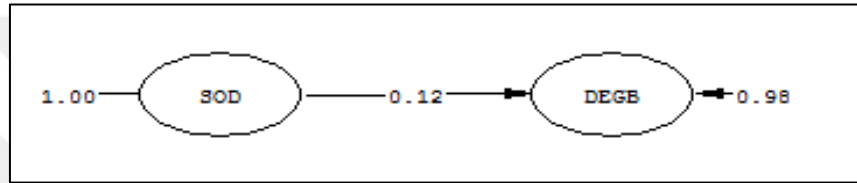
Modelde elde edilen bulgular samimi öğretmen davranışı ile işkoliklik ve devam bağlılığı arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18

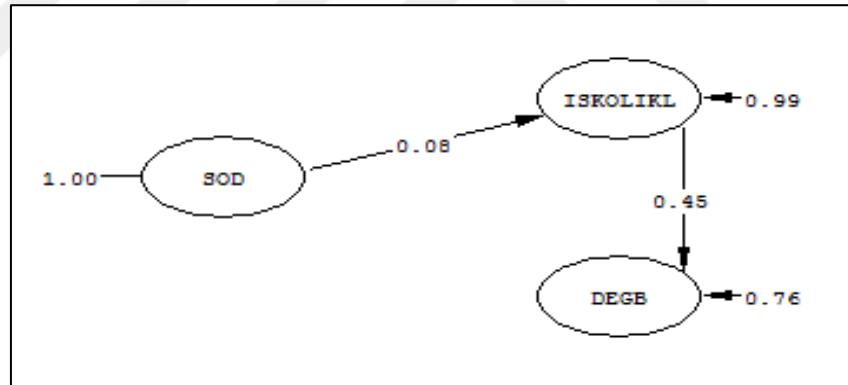
Model 11'e Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	178.41	64	2.78	0	.87	.91	.90	.85	.082
Aşama 2	784.05	322	2.43	0	.79	.82	.83	.75	.074
Aşama 3	782.34	321	2.43	0	.79	.82	.83	.75	.074

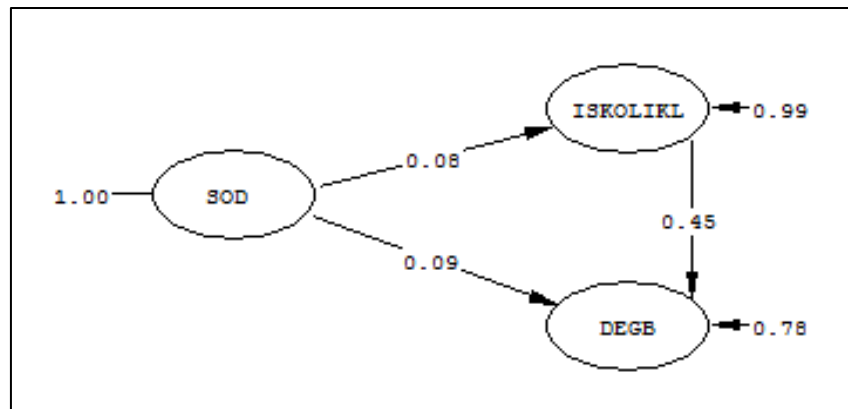
Model 12: Samimi öğretmen davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 39. Model 12'ye ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 40. Model 12'ye ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 41. Model 12'ye ait 3. aşama yol analizi.

Modelde elde edilen bulgular samimi öğretmen davranışı ile işkoliklik ve normatif bağlılık arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 19’da verilmiştir.

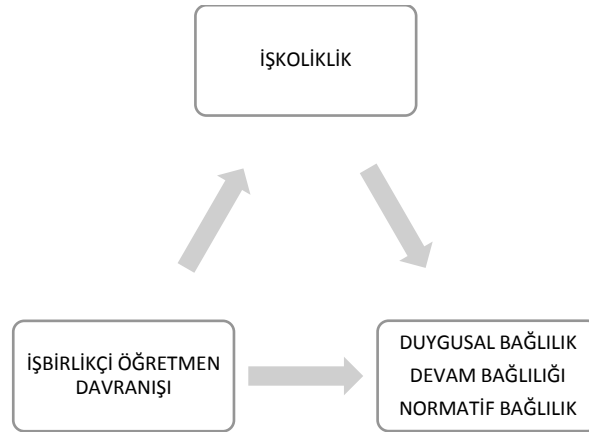
Tablo 19

Model 12’ye Ait Uyum İndeksleri

	x^2	sd	x^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	166.68	64	2.59	0	.87	.91	.92	.88	.079
Aşama 2	736.08	321	2.29	0	.79	.83	.86	.77	.072
Aşama 3	736.08	321	2.29	0	.79	.83	.86	.77	.072

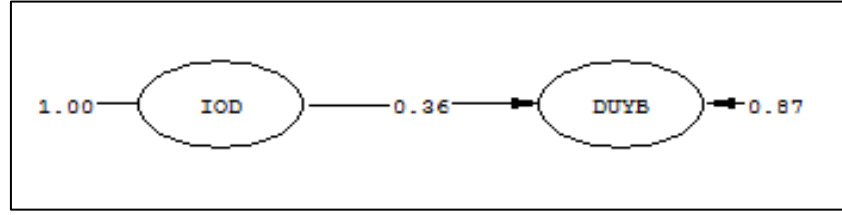
Model 13, 14 ve 15’te Yer Alan Yapıya İlişkin Bulgular

Bu modellerde işbirlikçi öğretmen davranışının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Modellerde yer alan bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler Şekil 42’de sunulmuştur.

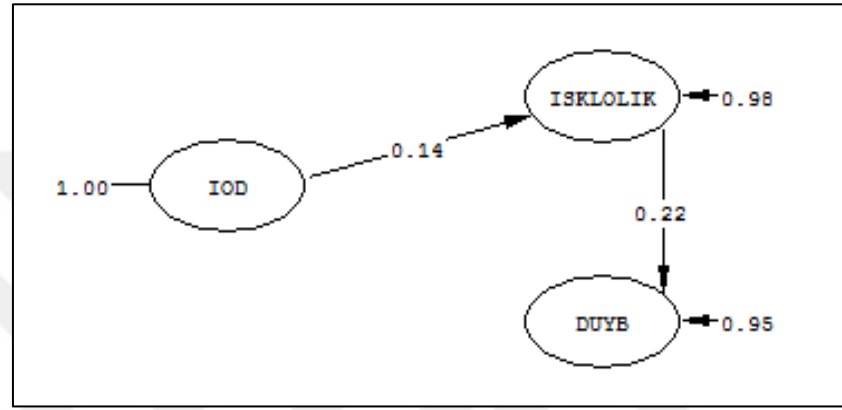


Şekil 42. Model 13, 14 ve 15’te yer alan değişkenler arası ilişki şeması.

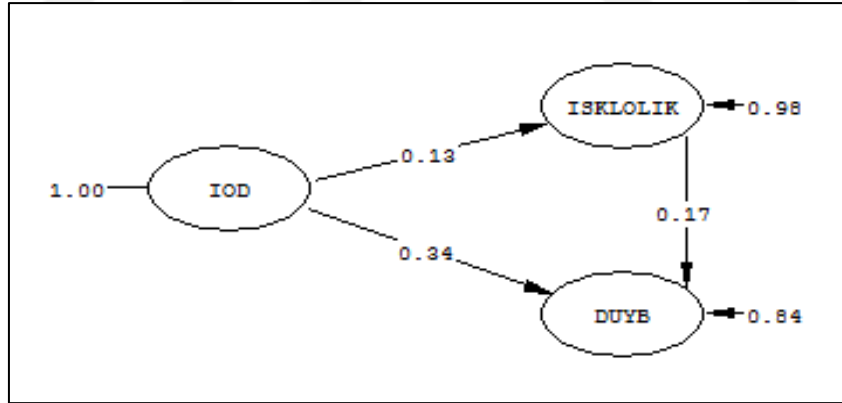
Model 13: İşbirlikçi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 43. Model 13'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 44. Model 13'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 45. Model 13'e ait 3. aşama yol analizi.

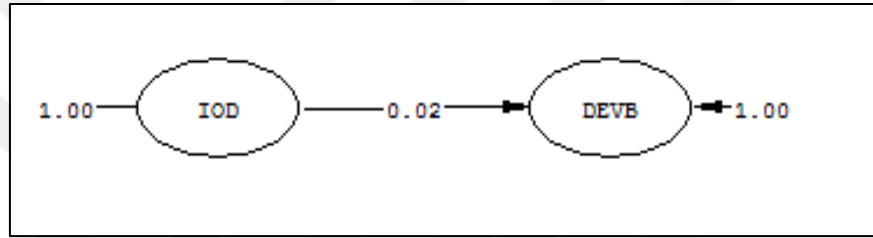
Modelde elde edilen bulgulara göre işbirlikçi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak işbirlikçi öğretmen davranışı ve işkoliklik arasında ilişki bulunamamıştır ve model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

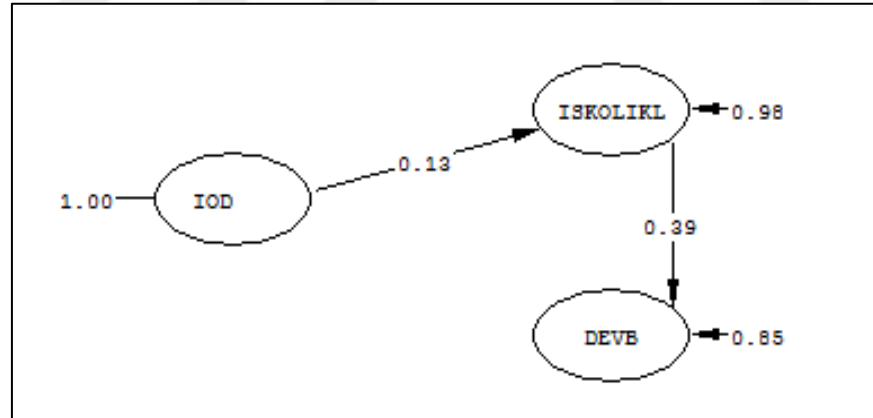
Model 13'e Ait Uyum İndeksleri

	x^2	sd	x^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	327.01	64	5.10	0	.76	.83	.81	.77	.130
Aşama 2	919.44	321	2.86	0	.76	.79	.80	.72	.085
Aşama 3	754.81	273	2.76	0	.76	.79	.79	.72	.085

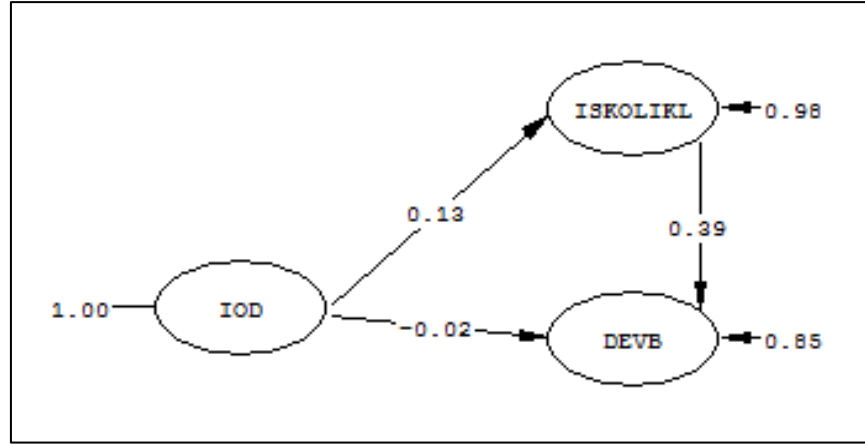
Model 14: İşbirlikçi öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 46. Model 14'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 47. Model 14'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 48. Model 14'e ait 3. aşama yol analizi.

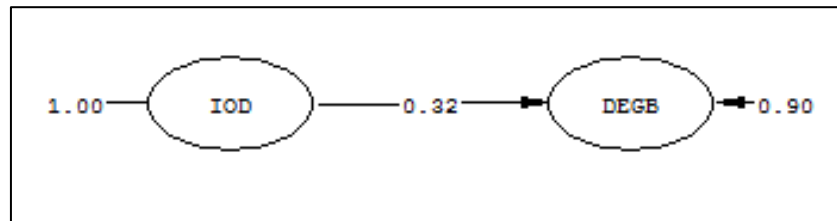
Modelde elde edilen bulgular işbirlikçi öğretmen davranışı ile işkoliklik ve devam bağlılığı arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 21'de verilmiştir.

Tablo 21

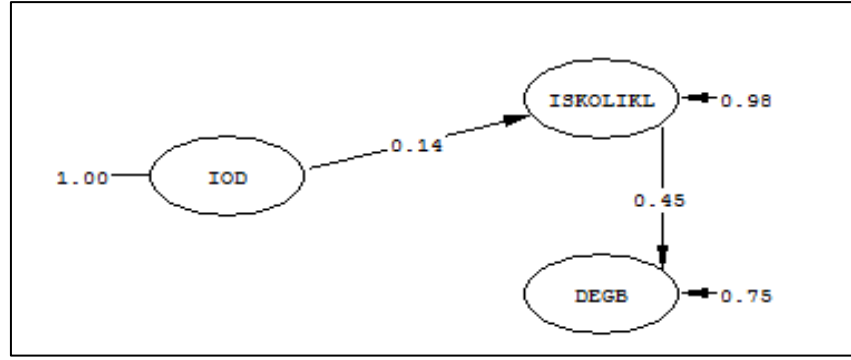
Model 14'e Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	156.22	64	2.43	0	.88	.92	.87	.80	.073
Aşama 2	731.16	322	2.27	0	.81	.84	.82	.73	.067
Aşama 3	731.07	321	2.27	0	.81	.84	.82	.73	.067

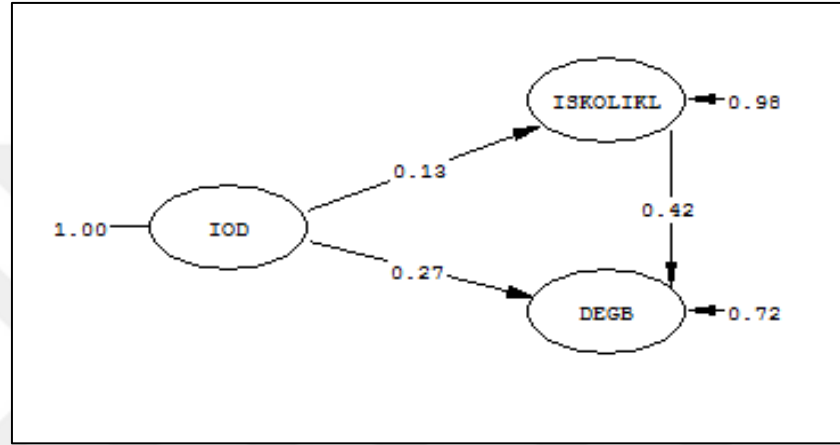
Model 15: İşbirlikçi öğretmen davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 49. Model 15'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 50. Model 15'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 51. Model 15'e ait 3. aşama yol analizi.

Modelde elde edilen bulgulara göre işbirlikçi öğretmen davranışı ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ancak işbirlikçi öğretmen davranışı ve işkoliklik arasında ilişki bulunamamıştır ve model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 22'de verilmiştir.

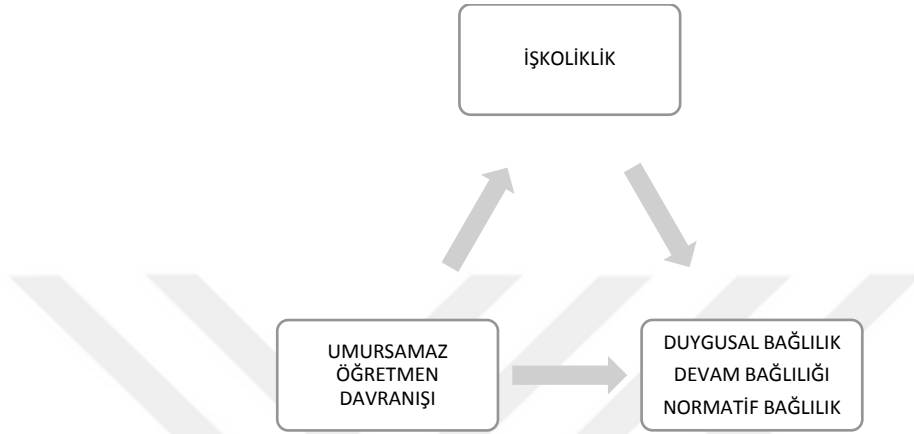
Tablo 22

Model 15'e Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	171.57	64	2.68	0	.87	.91	.88	.82	.080
Aşama 2	734.59	322	2.27	0	.80	.83	.84	.74	.078
Aşama 3	731.07	321	2.27	0	.81	.84	.82	.74	.078

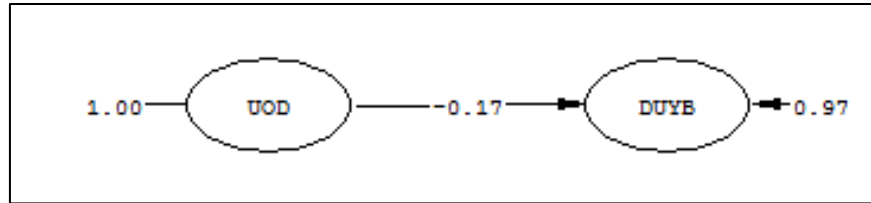
Model 16, 17 ve 18’de Yer Alan Yapıya ilişkin Bulgular

Bu modellerde umursamaz öğretmen davranışının öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Modellerde yer alan bağımlı, aracı ve bağımsız değişkenler Şekil 52’de sunulmuştur.

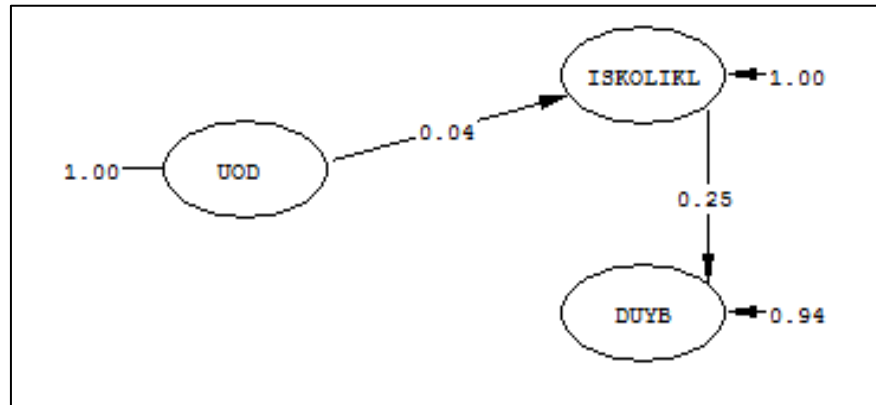


Şekil 52. Model 16, 17 ve 18’de yer alan değişkenler arası ilişki şeması.

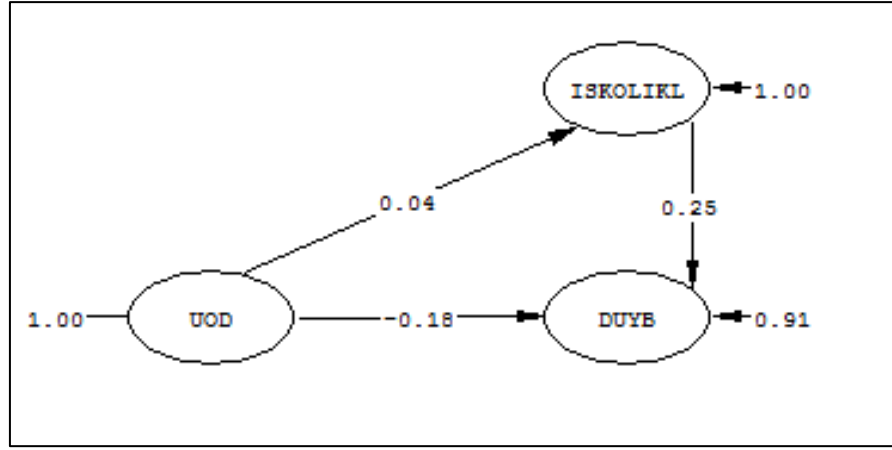
Model 16: Umursamaz öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 53. Model 16’ya ait 3. aşama yol analizi.



Şekil 54. Model 16’ya ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 55. Model 16'ya ait 3. aşama yol analizi.

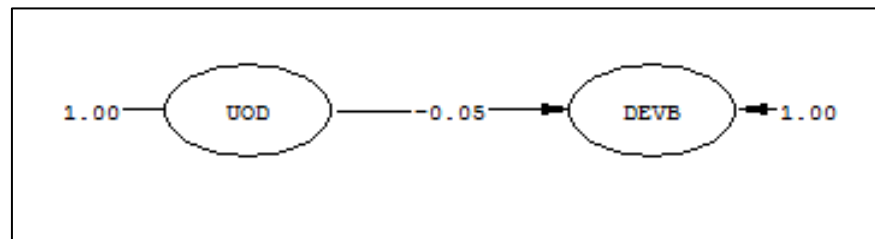
Modelde elde edilen bulgulara göre umursamaz öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Ancak umursamaz öğretmen davranışı ile işkoliklik arasında bir ilişki saptanamadığından model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23

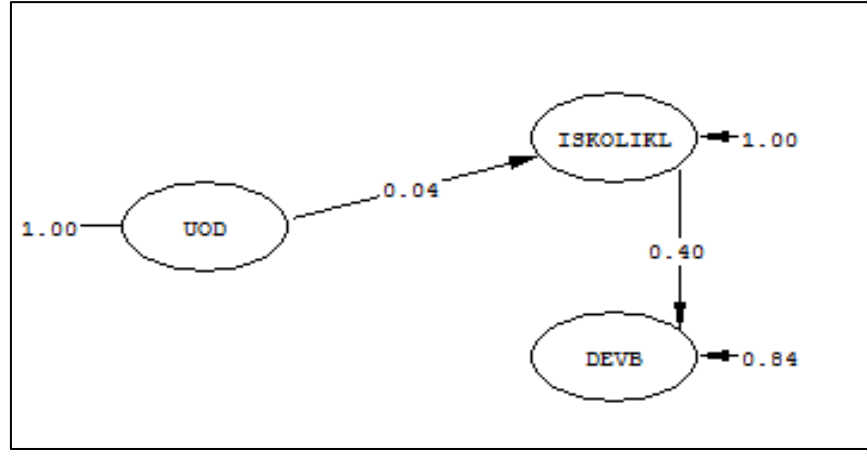
Model 16'ya Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	241.27	34	7.08	0	.75	.84	.84	.82	.150
Aşama 2	1073.85	250	4.29	0	.70	.75	.76	.71	.110
Aşama 3	1067.77	250	4.26	0	.70	.75	.76	.71	.110

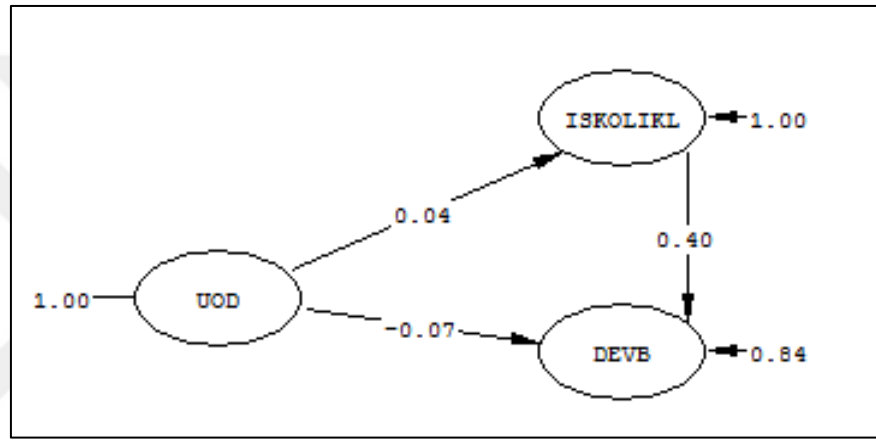
Model 17: Umursamaz öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 56. Model 17'ye ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 57. Model 17'ye ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 58. Model 17'ye ait 3. aşama yol analizi.

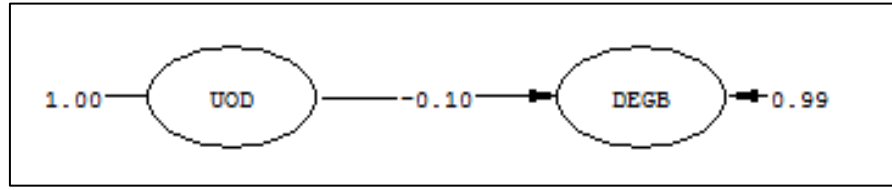
Modelde elde edilen bulgular umursamaz öğretmen davranışı ile işkoliklik ve devam bağıllığı arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

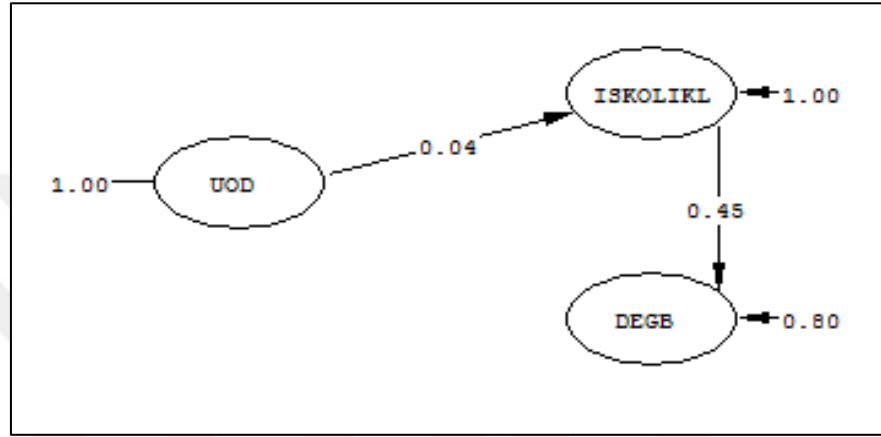
Model 17'ye Ait Uyum İndeksleri

	χ^2	sd	χ^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Aşama 1	98.64	34	2.90	0	.89	.93	.87	.82	.086
Aşama 2	909.46	252	3.60	0	.74	.79	.76	.70	.078
Aşama 3	908.06	249	3.64	0	.74	.79	.76	.70	.078

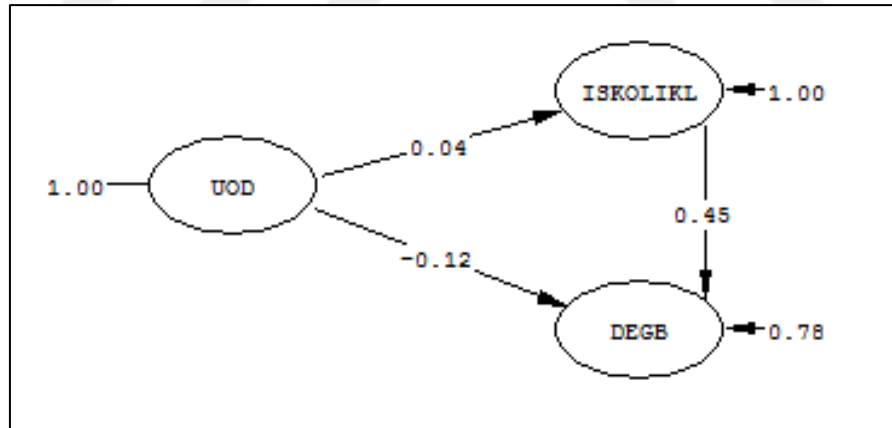
Model 18: Umursamaz öğretmen davranışı ile normatif bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi



Şekil 59. Model 18'e ait 1. aşama yol analizi.



Şekil 60. Model 18'e ait 2. aşama yol analizi.



Şekil 61. Model 18'e ait 3. aşama yol analizi.

Modelde elde edilen bulgular umursamaz öğretmen davranışı ile işkoliklik ve normatif bağlılık arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Elde edilen yetersiz yol katsayıları nedeniyle model geçersiz kabul edilmiştir. Modele ilişkin uyum indeksleri Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25

Model 18'e Ait Uyum İndeksleri

	x^2	sd	x^2/sd	P	AGFI	GFI	CFI	NFI	RMSEA	
Aşama	1	138.60	34	4.05	0	.84	.90	.86	.82	.110
	2	891.30	250	3.56	0	.74	.78	.78	.72	.098
	3	888.31	249	3.56	0	.74	.78	.78	.72	.099



Dördüncü Bölüm

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada okul iklimine ilişkin okul müdürü ve öğretmen davranışlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisinde işkoliğin aracılık etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda ilgili alanyazın incelenerek çalışmaya en uygun araştırma yöntemine karar verilmiş ve veri toplama araçları seçilmiştir. Toplanan veriler ilgili istatistik programları kullanarak yapısal eşitlik modellemesiyle çözümlenmiş ve bulgular kısmında ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular göstermektedir ki okul müdürlerinin destekleyici davranışları ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Diğer yandan destekleyici müdür davranışı ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Burke (2000) destekleyici örgütsel değerler bildiren yönetici ve çalışanların işten daha fazla zevk aldıklarını belirtmiştir. Çokluk ve Yılmaz (2010) Türk ilköğretim okullarında liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceledikleri çalışmalarında destekleyici liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ile pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu bulgusuna yer vermiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar bu bulguyu desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bildirdiği destekleyici müdür davranışı ile işkoliklik arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Eğer bir örgütte çalışanlara işle ilgili kararlara katılım olanağı tanınmıyor, yöneticiler desteklerini göstermekten çekinmiyor, meslektaşlar arası uyum destekleniyorsa ve hissedilen baskı düzeyi düşükse; bu örgütteki çalışanlar işkolikliğin olumlu yönlerinden etkilenirler (Johnstone ve Johnston, 2005). Bu bağlamda, araştırmaya katılan ve destekleyici müdür davranışlarının gözlemlendiği okullarda görev yapan öğretmenlerin işkolikliğin olumlu yönlerinden etkilendiğini ifade etmek mümkündür. Çünkü destekleyici müdür davranışını sergileyen müdürler öğretmenlerin önerilerini dinler ve övgülerini sıklıkla ve gerçekçi bir biçimde dile

getirirler. Ayrıca müdürün dile getirdiği eleştiriler yapıcı yöndedir (Hoy ve Miskel, 2010).

Oluşturulan modellerde örgüt iklimine ilişkin destekleyici müdür davranışı ile öğretmenlerin devam ve normatif bağlılık arasındaki ilişkide işkolikliğin aracılık etkisine sahip olduğu kanıtlanmış ve bu modeller uyum indeksleri tarafından da desteklenmiştir. Diğer bir ifade ile işkoliklik, destekleyici müdür davranışı ile öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıkları arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi güçlendirmektedir. Örgüt iklimi bağımsız değişkeninin alt boyutu olan destekleyici müdür davranışı dönüşümsel liderlik ile ortak özellikler göstermektedir. Dönüşümsel davranışlar sergileyen liderler çalışanları örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine yönelik çaba gösterme konusunda destekler ve yaptıkları işin daha önemli ve değerli olduğunu algılamalarını sağlarlar. Alanyazında dönüşümsel liderliğin örgüt sağlığı üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan önemli araştırmalar (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991; Korkmaz, 2007) bulunmaktadır. Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa pozitif etkisi (Korkmaz, 2011) bu konudaki bulguların desteklendiğini göstermektedir.

Okul iklimine ilişkin veriler değerlendirilirken emredici müdür davranışlarının yüksek puanlara sahip olması okul müdürünün daha otoriter davrandığına işaret etmektedir (Yurter, 2016). Emredici müdür davranışı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkilerde işkolikliğin aracılık rolünün incelendiği modellerin sınaması başarısız olmuştur. Emredici müdür davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çokluk ve Yılmaz (2010) yönlendirici liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığı azalttığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, Yılmaz ve diğerleri (2014) okul iklimi ve öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında emredici müdür davranışının okul iklimini olumsuz yönde etkilediğini ve çalışan tipine göre öğretmen tutumlarında herhangi olumlu bir etkiye sahip olmadığını belirtmişlerdir. Bu bulgu araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. Ayrıca Çolak ve Altınkurt (2016) müdürlerin öğretmenlere görev bildiriminde emredici davranışlar sergilemelerinin öğretmenlerin görevlerinin gereğinin en alt sınırında yapmalarına, risk almaktan kaçınmalarına ve beklenen liderlik rollerini sergilememelerine neden olabileceğini belirtmişlerdir.

Kısıtlayıcı müdür davranışı ile örgütsel bağlılık ilişkisi incelendiğinde kısıtlayıcı müdür davranışı ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ilişki bulunmazken, kısıtlayıcı müdür davranışı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan kısıtlayıcı müdür davranışı ile işkoliklik arasında da anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Dolayısı ile kısıtlayıcı müdür davranışının bağımsız değişken olarak ele alındığı modellerde işkolikliğin aracılık rolünün varlığından söz etmek istatistiksel olarak mümkün değildir. Yurter (2016) kısıtlayıcı müdür davranışı puanının yüksek olmasının okul müdürünün öğretmenleri görev dışı sorumluluklarla donatarak yaratıcılıklarını sınırlandırmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin kendi işlerine odaklanma fırsatlarının kısıtlayıcı müdür davranışları ile sınırlandırılması ve öğretmenlerin görev dışı sorumluluklardan bunalarak daha fazla çalışma girişiminde bulunmaktan çekinmeleri bu modelde elde edilen sonuçlara sebep olarak gösterilebilir.

Araştırmada okul iklimine ilişkin müdür davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisinin incelendiği bölümler bir arada değerlendirildiğinde destekleyici müdür davranışı ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyuları arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu ancak emredici müdür davranışı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular alanyazında yer alan liderlik davranışları-okul iklimi ve örgütsel bağlılık çalışmaları (Çokluk ve Yılmaz, 2010; Turan, 1998; Yılmaz ve diğ., 2014; Eshraghi, Harati, Ebrahimi ve Nasiri, 2011) ile örtüşmektedir. Ayrıca Korkmaz (2011) örgüt iklimi değişkeninin alt boyutlarından müdürün emredici ve kısıtlayıcı davranışlarının etkileşimci liderliğin bir yansıması olduğunu ifade etmiştir. Etkileşimci liderliğin örgüt sağlığı ve örgüt iklimi üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koyan araştırma sonuçları (Buluç, 2009; Korkmaz, 2007) da bu bulguyu desteklemektedir.

Okul yöneticilerinin destekleyici yöndeki tavırları örgütsel vatandaşlık davranışlarını pekiştirmektedir. Ayrıca destekleyici yönetici davranışlarının ön plana çıktığı iklimler olumlu sosyal ilişkilere de ortam hazırlamaktadır. Ters durumlarında, yani otokratik bir yönetim tarzının benimsendiği okullarda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığı ve sosyal ilişkilerin niteliklerinin düştüğü

gözlemlenmiştir. Diğer yandan otokratik davranışların gözlemlendiği okullarda adaletsizlik anlayışında da artış olduğu tespit edilmiştir (Samancı, 2006).

Araştırma sonuçlarına göre samimi öğretmen davranışı ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki bulunmamaktadır. Diğer yandan işbirlikçi öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile öğretmenler arasında profesyonel ve açık bir etkileşimin var olduğu okullarda öğretmenler örgütlerine karşı yüksek düzeyde normatif bağlılık ve duygusal bağlılık sergilemektedirler. Benzer biçimde, McMurray ve diğerleri (2004) örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ve çalışanların meslektaşları ile etkileşimlerinin örgütsel bağlılığı güçlü bir biçimde etkilediğinin ifade etmişlerdir. Öğretmenler, iyi çalışma ortamları sağlayan, örgütün amaçları ile kendi amaçlarının örtüştüğü okullarda çalışmayı tercih ederler. Diğer yandan, yüksek moral ve makul ölçüde çatışma ile birlikte işbirlikçi ve destekleyici ilişkiler zihinsel sağlığı geliştiren bir çalışma ortamları sağlar (Hoy ve Woolfolk, 1990). Bu bağlamda işbirlikçi öğretmen davranışının okullarda sağlanması ve sürdürülmesi önemlidir.

Örgüt iklimine ilişkin umursamaz öğretmen davranışı ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Ancak umursamaz öğretmen davranışı ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında ilişki saptanamamıştır. Türk çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilgili olarak Wasti (2000) diğer çalışanlarla olan iyi ilişkileri kaybetmemek, çalışma ekibine ve işverene sadakat duymak, bir parçası oldukları ekip için fedakarlıkta bulunmak gibi kişiler arası faktörlerin Türkiye'deki çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemekte olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Özkaya ve diğerleri (2006) Türk çalışanların örgüt kültürü ile ilgili taleplerinin bağımsız-bireyci olmasından ziyade koruyucu ve aile ortamına benzer olması yönünde olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ancak umursamaz öğretmen davranışları anlayış ve profesyonelliğin zayıf olduğu olumsuz ve eleştirel bir öğretmenler arası ortamı temsil eder. Bu bağlamda öğretmenlerin duygusal bağlılığı ile umursamaz öğretmen davranışı arasında bulunan negatif yönlü ilişki anlam kazanmaktadır.

Duygusal bağlılık ile umursamaz öğretmen davranışı arasında saptanan negatif yönlü ilişki diğer örgütler gibi eğitim örgütlerinde de çalışanların kişiler

arası ilişkilere önem verdiğini ortaya koymaktadır. Korkmaz (2011) umursamaz öğretmen davranışının örgütsel bağlılığı yordamada herhangi bir katkıya sahip olmadığını vurgulamıştır. Bu bulgu araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Çalışanlar arası etkileşimin yüksek, güçlü ve pozitif iletişimin hakim olduğu, kişiler arası bağlılığın geliştiği, bireylerin bir birlerini, örgütleri ile ilgili faaliyetleri ve gelişimi önemseydiği çalışma ortamlarının örgütsel bağlılığı arttırdığını ifade etmek mümkündür.

Örgütsel bağlığın sağlanması öğretmen ve okul müdürü davranışlarının bir bütün olarak ele alınması ile mümkündür (Gürkan, 2006). Okul müdürünün sergilediği davranışlar öğretmenlerin örgütsel bağlılığı üzerinde önemli roller oynamaktadır. Öğretmenlerin müdürlerinden beklentileri okul içi davranışlarının engellenmemesi, kısıtlayıcı veya işlevsel olmayan davranışlarda bulunulmaması yönündedir. Öğretmenler bu tip olumsuz davranışların sıklıkla ortaya çıktığı örgütlerde bulunmak istememektedirler ve bu durum örgütsel bağlılığı zedelemektedir (Korkmaz, 2011).

Öğretmenler arasında açığa çıkan kabul görme, güçlü sosyal destek, görevlerine yönelik olumlu tutumlar ve okulda bulunmaktan keyif alma gibi davranışlar öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılıklarını arttırmaktadır. Diğer yandan, okul içi resmi etkinlikleri amacından uzaklaştırma, bu etkinlikleri önemsememe, problemleri grup baskısı yolu ile çözmeye çalışma gibi umursamaz öğretmen davranışları duygusal bağlılığı azaltmaktadır. Bu bağlamda olumlu bir okul iklimi ve beraberinde örgütsel bağlılığın sağlanabilmesi için istendik yöndeki müdür davranışları öğretmenler arası pozitif ilişkiler ile desteklenmelidir.

İşkoliklik ile okul iklimine ilişkin işbirlikçi ve umursamaz öğretmen davranışları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Beek ve diğerlerine (2012) göre işkolik kimseler sosyal yönden zayıftır. İşkolik çalışanların çatışma eğilimi yüksek bireyler olduğu (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014) göz önünde bulundurulduğunda bu çalışanların iş arkadaşlarıyla sorunlar yaşamaları ve örgüt kalitesini düşürücü davranışlar sergilemeleri beklenen sonuçlar arasındadır (Schaufeli ve diğ., 2009). Bu bağlamda okul iklimine ilişkin işbirlikçi ve umursamaz öğretmen davranışları ile işkoliklik arasında bir ilişkiye rastlanamaması beklenen bir sonuçtur.

Okul iklimine ilişkin müdür davranışları ile işkoliklik ilişkisine yönelik bulgular incelendiğinde, kısıtlayıcı müdür davranışı ve emredici müdür davranışı ile öğretmenlerin işkolik düzeyleri arasında bir ilişki bulunamazken destekleyici müdür davranışı ile işkoliklik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanmıştır. Diğer bir ifade ile müdürlerin sergilediği destekleyici davranışlar öğretmenlerin işkoliklik düzeylerini arttırmaktadır. Johnstone ve Johnston'a (2005) göre sosyal desteğin sağlanmadığı, baskıcı yönetimin hüküm sürdüğü örgütlerde çalışanlar işkolikliğin sağlıksız sonuçları ile karşı karşıya kalırlar. Sosyal destek ise işten keyif alma anahtar değişkenidir (Johnstone ve Johnston, 2005). Yılmaz ve diğerleri (2014) destekleyici müdür davranışının hevesli bağımlı öğretmenlerin işe katılımını arttırdığını, emredici müdür davranışının ise saplantılı bağımlılığı azalttığını; benzer şekilde, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışının hevesli bağımlıların işten keyif alma düzeylerini düşürdüğünü ifade etmişlerdir.

Burke ve Koksall (2002) işkolikliğin aşırı çalışma ve yüksek iş temposu ile ilişkili olduğunu, işkolik çalışanların örgütsel bağlılığının örgütsel aksaklıkları azalttığını ve yüksek düzeyde işkolikliğin örgütsel bağlılığını arttırdığını ifade etmişlerdir. Araştırma sonuçları işkolik ile örgütsel bağlılık boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu bulgu alanyazındaki işkoliklik ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalar (Aziz ve diğ., 2013; Bayraktaroğlu ve diğ., 2009; Kesen, 2015) ile tutarlılık göstermektedir. Öğretmenlerin işkoliklik dereceleri arttıkça örgütlerine olan bağlılıkları da artmaktadır.

Genel olarak, bu araştırmada işkoliklik aracı değişkeninin yalnızca destekleyici müdür davranışının devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğu istatistiksel olarak ortaya konmuştur. Destekleyici müdür davranışı ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki pozitif yönlü ilişki öğretmenlerin sergilediği işkolik davranışlar ile pekişmektedir. Diğer bir ifade ile destekleyici müdür davranışlarının gözlemlendiği okullarda işkolik öğretmenlerin devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları diğer meslektaşlarına göre daha yüksektir.

Öneriler

Bu çalışmada elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak okul müdürleri, öğretmenler ve araştırmacılar için oluşturulan öneriler bu bölümde sırasıyla ifade edilmiştir.

Okul müdürleri için öneriler:

- Daha önce yapılmış çalışmalar müdürlerin kullandıkları ödül gücünün ve kişilik gücünün işbirlikçi öğretmen davranışını ve destekleyici müdür davranışını olumlu yönde etkilediği ortaya koymuştur. Bu bağlamda olumlu bir okul iklimi ve yüksek düzeyde öğretmen bağlılığı adına, okul müdürlerinin müdür-öğretmen etkileşiminde ödül ve kişilik gücünden faydalanmaları önerilmektedir.
- Okul müdürlerinin samimi ve işbirlikçi öğretmen davranışlarını geliştirmeye yönelik düzenleyecekleri okul içi ve okul dışı sosyal faaliyetler öğretmenlerin örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkileyebilir.
- Okul müdürlerinin otoriter, baskıcı ve kontrol odaklı yönetim anlayışından uzaklaşarak eşitlikçi, yapıcı eleştiriler ve dönütlerle donatılmış, öğretmenleri önemseyen, paylaşımcı davranışlar sergilemeleri karşılıklı hoşgörüyü arttırarak daha sağlıklı bir okul ortamına katkı sunabilir.
- Okul müdürlerinin öğretmenler arası çatışma ya da meslektaş baskısına sebebiyet verebilecek durumlara karşı önlem almaları ve öğretmenler arası mevcut problemlerin çözümünde bireysel olarak rol almaları önerilmektedir.

Öğretmenler için öneriler:

- Öğretmenlerin hem kendilerinin hem de meslektaşlarının örgütsel bağlılıklarını geliştirmek adına iyi ilişkiler sürdürmeye önem vermeleri, düzenlenen sosyal aktivitelere katılım göstermeleri önemli görülmektedir.
- Umursamaz öğretmen davranışları örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışlarından kaçınmaları, resmi toplantı ve etkinlikleri ciddiye alarak katılım göstermeleri önerilmektedir.

Araştırmacılar için öneriler:

- Bağımlı değişken olarak okul m¼d¼rlerinin ve ¼đretmenlerin okul iklimine ilişkin açıklık d¼zeyleri kullanılarak yeni modeller kurulabilir ve test edilebilir.
- İşkolikliğin aşırı çalışma ve takıntılı çalışma fakt¼rlerinin aracı değişken olarak kullanıldığı farklı modeller kurularak ayrı ayrı incelenebilir.
- Çalışma, yapılacak nitel araştırmalar ile desteklenebilir.



Kaynaklar

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3), 309-327.
- Aksoy, H. (2006). *Örgüt ikliminin motivasyon üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). Farklı çalışan tipindeki okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri ve iş doyumları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2 (5), 225-236.
- Altun, S. A. (2001). *Örgüt sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Altun, S. A. ve Memişoğlu, S. P. (2011). The effect of multiple source of performance evaluation on school climate. *Elementary Education Online*, 10 (2), 743-756.
- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of the research. *Review of educational research*, 52 (3), 368-420.
- Arslan, N. T. (2004). "Örgütsel performansı belirleyici bir etmen olarak" örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 203-228.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Aydoğan, Z. F. (2004). Örgüt kültürü ve iklimi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 203-215.
- Ayık, A., & Diş, O. (2015). Analysis of the relationship between the organizational climate and transformational leadership roles of the school administrators. *Journal of Theoretical Educational Science*, 8 (3), 337-359.

- Ayık, A., Savaş, M. ve Çelikel, G. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimi ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (27), 203-220.
- Aziz, S. (2002). *A study of workaholism: Toward clearing up the confusion* (Doctoral dissertation). Bowling Green State University, Ohio.
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61 (2), 269-286.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords B. (2013). The workaholism analysis questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral ve Applied Management*, 14 (2), 71-86.
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (1), 52-62.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balkaya, Ş., Yorulmaz, Y.İ., Çolak, İ. ve Altınkurt, Y. (2016). Farklı çalışan tipindeki öğretim elemanlarının işkoliklik eğilimleri ve tükenmişlik düzeyleri: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi örneği. İçinde K. Beycioğlu, N. Özer, D. Koşar ve İ. Şahin (Ed.) *Eğitim Yönetimi Araştırmaları* (s. 34-48). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bardakçı, S. ve Baloğlu, M. (2012). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin işkoliklik eğilimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (64), 45-56.
- Başaran, İ. E. (1993). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması.

5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book, 2, 497-507, Trakya University, Edirne, Turkey.

Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö. ve Dosaliyeva, D. (2009). İşkoliklik ve örgütsel bağlılık: Bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, Eskişehir.

Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E. ve Çetinel, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında işkoliklik davranışları üzerine bir değerlendirme. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (15), 107-129.

Bayram, F. ve Aypay, A. (2012). İlköğretim okullarında müdür etkililiği, okul iklimi ve öğrenci kontrol ideolojileri arasındaki ilişki. *Eğitimde Politika Analizi*, 1 (1), 49-63.

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Applied Psychology*, 61 (1), 30-55.

Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human relations*, 50 (6), 701-726.

Bilgen, N. (1990). *Örgüt iklimi: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 29 (1), 87-111.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 22 (11), 121-139.

Broeck, A. V., Schreurs B., Witte, H. D., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-

- determination perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 60 (4), 600-621.
- Buelans, M., & Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 440-458.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57 (15), 5-34.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism among women managers: Personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (6), 520-534.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Fallon, B. (2006). Workaholism among Australian female managers and professionals: Job behaviors, satisfactions and psychological health. *Equal Opportunities International*, 25 (3), 200-213.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among Australian psychologists. *Career Development International*, 8 (6), 301-308.
- Burke, R. J., & Koksall, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports*, 91 (1), 60-68.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40 (6), 1223-1233.
- Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian senior managers: new research directions. *International Journal of Management*, 21(4), 415.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Byrne, B.M. (1998), *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E., & Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (6), 539-558.
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111 (1), 180-213.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (2), 153-168.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çoban, D. ve Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17 (3), 317-348.
- Çokluk, Ö. ve Yılmaz, K. (2010). The relationship between leadership behaviour and organizational commitment in Turkish primary schools. *Bilig*, 54, 75-92.
- Çolak, İ. ve Altınkurt, Y. (2016). Okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23 (1), 33-71.
- Demir, C. ve Öztürk, U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (1), 17-41.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 115-132.

- Dinçer, Ö. (1991). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Timaş Yayınevi.
- Diş, O. ve Ayık, A. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 58, 499-518.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas İşkoliklik Ölçeği Türkçe formunun (DUWASTR) geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 61-69.
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). The antecedents of workaholism and other work behaviors. *Career Development International*, 11 (5), 394-417.
- Dönmez, B. ve Korkmaz, M. (2011). Örgüt kültürü-örgüt iklimi ve etkileşimleri. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 169-186.
- Durkheim, E. (1951). *Suicide: A study in sociology* (JA Spaulding & G. Simpson, trans.). *Glencoe, IL: Free Press.* (Original work published 1897).
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007) Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14 (2), 61-73.
- Erben, G. S., & Güneşer, A. B. (2007). The relationship between paternalistic leadership and organizational commitment: Investigating the role of climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 82, 955-968.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (4), 551-536.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

- Ersoy, S. (2007). *Kariyer geliştirme programlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Tekstil sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* (Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: TODAİE.
- Eshraghi H., Harati S. H., Ebrahimi K., & Nasiri M. (2011). The relationship between organizational climate and leadership styles of the managers of physical education offices in Isfahan Province. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12). 1985-1990.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 587-605.
- Gülova, A. A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 25-39.
- Gürel, E. B. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 42 (9), 1431-1438.
- Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hair, J., Black, W. C., Barbin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis with readings*. New Jersey: Pearson Education International.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools: Administrator's notebook*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago.

- Haynes, N. M., Emmons, C., & Ben-Avie, M. (1997). School climate as a factor in student adjustment and achievement. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 8 (3), 321-329.
- Haynes, N. M., Emmons, C., & Comer, J. P. (1993). *Elementary and middle school climate survey*. New Haven, CT: Yale University Child Study Center.
- Hoy, W. K., & Forsyth, P. (1986). *Effective supervision: Theory into practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (ev. Edt: S. Turan). Ankara: Nobel.
- Hoy, W. K., & Sabo, D. J. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: A handbook for change*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. London: Corwin Press.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1990). Socialization of student teachers. *American educational research journal*, 27 (2), 279-300.
- İnce, M. ve Gl, H. (2005). *Ynetimde yeni bir paradigma: rgtsel bağlılık*. Konya: izgi Kitabevi.
- İpek, C. (1999). Resmi liseler ile zel liselerde örgütsel kltr ve öğretmen-ğrenci ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5 (3), 411-442.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81 (12), 1096-1112.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2008). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Thousand Oaks: Sage.

- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005) The Relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34 (3), 181-188.
- Karcioğlu, F. ve elik, . H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (26), 59-75.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007) Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Keller, A. C., Spurrk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Kelner, S. (1998). Managing the Climate of a TQM Organization. *Center for quality of management journal*, 7 (1), 31-37.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Dergisi*, 8 (4), 53-68.
- Korkmaz, M. (2007). Örgütsel sağlık üzerinde liderlik stillerinin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13 (1), 57-91.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgüt iklimi ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (17), 117-139.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44 (3), 265-285.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-310.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1966). *The influence of organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29 (2), 219-238.
- Machlowitz, M. (1980) *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McClurg, L. N. (1999). Organisational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 5.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2014). *Research in education: Evidence-based inquiry*. London: Pearson Higher Ed.
- McMurray, A. J., Scott, D. R., & Pace, R. W. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (4), 473-488.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. London: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14 (2), 224-247.
- Müller, W., & Schotter, A. (2010). Workaholics and dropouts in organizations. *Journal of the European Economic Association*, 8 (4), 717-743.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (19), 179-198.
- Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 288-316.

- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35 (3), 180-187.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi. *İlköğretim Online*, 12 (1), 179-189.
- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of the Transportation Research Forum*, 57 (2), 83-98.
- Önen, L. (2008). *Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özbağ, G. K. (2013). Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 145-161.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. ve Erkan, S. (2010). İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimine ilişkin algılarını yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 213-224.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 2 (13), 77-96.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005) Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2),1-14.
- Pace, C., & Stern, G. (1958). An approach to the measurement of the psychological characteristics of college environments. *Journal of Educational Psychology*, 49 (5), 269-277.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 309-337.

- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1* (1), 70.
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development, 25* (6), 535-560.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review, 12* (3), 460-471.
- Recepoğlu, E., Kılınç, A. Ç., Şahin, F. ve Er, E. (2013). Öğretim elemanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8* (6), 603-617.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addition Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199-210
- Russo, J. A., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International, 11* (5), 418-439.
- Sabuncuoglu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review, 7* (2), 613-628.
- Samancı, S. (2006). *Örgüt iklimi ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Schaufeli, W. B., Bakker A. B., Heijden, F., & Prins J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work ve Stress, 23* (2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed), *Research companion to working time and work addiction* (pp.193-217). Glos: Edward Elgar Publishing.

- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50 (3), 287-314.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35 (156), 142-159.
- Shann, M. M. (1999). Academics and a culture of caring: The relationship between school achievement and prosocial and antisocial behaviors in four urban middle schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 10 (4), 390-413.
- Shapiro, F. R. (1984). Coinage of workaholic. *American Speech*, 375-375.
- Sharma, J., & Sharma, P. (2011). Workaholism and its correlates: A study of academicians. *International Journal of Management and Business Research*, 1 (3), 151-160.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73 (3), 399-409.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47 (5), 495-502.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), 520-536.
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). Workaholism in organizations: New research directions. *Career Development International*, 11 (5), 369-373.
- Snir, R., & Zohar, D. (2008). Workaholism as discretionary time investment at work: an experience-sampling study. *Applied Psychology*, 57 (1), 109-127.

- Soylu, E. Ş. (2013). *Relationship between the organizational climate and occupational stress experienced by English instructors in the preparatory schools of five universities in Ankara* (Doctoral dissertation). METU, Ankara.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara`da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160-178.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: A critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4 (2), 155-178.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Taboli, H., Moghadam, R. K., Nia, M. K., & Bahramzade, M. (2016) Explanation of the relationship between organisational commitment and job performance with the mediating role of workaholism among staff of Khorasan Razavi branches of Refah Bank in 2016. *International Business Management*, 10 (Special Issue 5), 6624-6630.
- Taymaz, H. (2003). *Okul yönetimi*. Pegem Yayıncılık: Ankara.
- Temel, A. (2006). Organizasyonlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 104-127.
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135 (2), 226-236.
- Tok, A. (2006). *İlköğretim okullarındaki örgüt iklimine ilişkin öğretmen algıları* (Yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Topçu, İ. (1998). *Örgütsel iklim kavramının kuramsal analizi ve eğitim örgütleri üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Turan, S. (1998). *Measuring organizational climate and organizational commitment in human organizations* (Doctoral dissertation). Ohio University, Ohio.
- Türkmen, M. (2011). *Öznel iyiliğin yapısı ve anababa tutumları, özsaygı ve sosyal destekle ilişkisi: Bir model sınaması* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Uğurlu, C. T. , Sincar, M. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *EÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 266-281.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011) Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 41, 434-448.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44 (1), 195-222.
- Vodanovich, S. J., Piotrowski, C., & Wallace J. C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70-75.
- Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. İçinde Aycan, Z. (Ed.) *Türkiye’de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*, (s. 201-224). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (3), 303-321.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7 (3), 418-428.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 395-412.

- Yaşar, Ö. (2005). *Örgütsel güvenin örgüt iklimine etkisi; Gaziantep sanayi işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 51-69.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Örgüt iklimi ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 1-11.
- Yılmaz, K., Altinkurt, Y., & Kesim, E. (2014). The relationship between school climate and the workaholism tendencies of teachers. *Anthropologist*, 18 (2), 277-288.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (1), 6-24.
- Yörük, S. ve Sağban, Ş. (2012). Okul müdürlerinin liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyine etkisi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7 (3), 2795-2813.
- Yurter, Y. (2016). *İlkokul ve ortaokullarda okul iklimi ile örgütsel yaratıcılık davranışları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Yüceler, A. (2005). *Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zhu, W. , May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership ve Organizational Studies*, 11, 16-26.
- Zohar, D. (2006). On the vicissitudes of the study of workaholism: A construct at a crossroad. *Career Development International*, 11 (5), 478- 482.

Ekler

Ek-1. Araştırmada Uygulanan Anket Çalışması

Sayın katılıma, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında yürüttüğüm "okul iklimi işkoliklik ve örgütsel bağlılık" konulu tez çalışmam için araştırma yapmaktayım. Anketlerde yer alan soruların tamamını cevaplamaz bu araştırmanın sonuçları açısından kritik önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel veri amaçlı kullanılacaktır. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış cevabı yoktur.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür ederim. *Ayşe OKUR ÖZDEMİR*

KİŞİSEL BİLGİLER

1.Yaşınız:.....

2.Medeni haliniz: Evli Bekar

3.Branşınız:.....

4.Meslekte bulunma süreniz:..... yıl

5.Eğitim Düzeyiniz: Lisans

Y. lisans

Doktora

6.Görev yapmakta olduğunuz kurum türü: İlkokul

Ortaokul

Lise

7.Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

8.Çocuk sahibi misiniz? Evet Hayır

9.Kurumunuzda bulunma süreniz: yıl

10. Kurumunuzdaki öğrenci sayısı:.....

11. Kurumunuzdaki öğretmen sayısı:.....

ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtırma derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi yanıtlarken doğru ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

1 Nadiren olur	2 Bazen olur	3 Genellikle olur	4 Çok sık olur		
1. Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister.	1	2	3	4	1
2. Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar.	1	2	3	4	2
3. Okul müdürü, öğretmenleri eleştirildiğinde nedenlerini de açıklar	1	2	3	4	3
4. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser.	1	2	3	4	4
5. Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir.	1	2	3	4	5
6. Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır.	1	2	3	4	6
7. Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler.	1	2	3	4	7
8. Okul müdürünü anlamak kolaydır.	1	2	3	4	8
9. Okul müdürü öğretmenlere değer verdiği, her fırsatta hissettirir.	1	2	3	4	9
10. Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir.	1	2	3	4	10
11. Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsü vb.).	1	2	3	4	11
12. Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder.	1	2	3	4	12
13. Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler.	1	2	3	4	13
14. Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder.	1	2	3	4	14
15. Okul müdürü, otokratiktir.	1	2	3	4	15
16. Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder.	1	2	3	4	16
17. Okuldaki rutin görevlerin çoğu, eğitim-öğretim işlerini aksatır.	1	2	3	4	17
18. Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır.	1	2	3	4	18
19. Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler), öğretmenlerin sırtında yüküdür.	1	2	3	4	19
20. Okuldaki memurların desteği, öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır.	1	2	3	4	20
21. Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalırlar.	1	2	3	4	21
22. Öğretmenler, diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlırlar.	1	2	3	4	22
23. Öğretmenler, okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler.	1	2	3	4	23
24. Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanır.	1	2	3	4	24
25. Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler.	1	2	3	4	25
26. Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler.	1	2	3	4	26
27. Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşır).	1	2	3	4	27
28. Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar.	1	2	3	4	28
29. Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler.	1	2	3	4	29
30. Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler.	1	2	3	4	30
31. Öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür.	1	2	3	4	31
32. Öğretmenler birbirlerine destek olurlar.	1	2	3	4	32
33. Öğretmenler okulları ile gurur duyarlar.	1	2	3	4	33
34. Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarıncaya kolay kabul görürler.	1	2	3	4	34
35. Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar.	1	2	3	4	35
36. Yapılan toplantılar yararsızdır.	1	2	3	4	36
37. Çoğunluğu mahalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur.	1	2	3	4	37
38. Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar.	1	2	3	4	38
39. Öğretmenler, toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar.	1	2	3	4	39

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, görev yaptığınız okul hakkındaki görüşlerinize ilişkin maddeler bulunmaktadır. Her maddede durumunuza uyan seçeneği işaretleyiniz.

1 Kesinlikle katılmıyorum. **2 Katılmıyorum.** **3 Orta derecede katılıyorum.**
4 Çoğunlukla katılıyorum. **5 Tamamen katılıyorum.**

1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1	2	3	4	5
7. Su anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	1	2	3	4	5
8. Su anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
9. Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündüreceğim neredeyse hiç yok gibi.	1	2	3	4	5
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	1	2	3	4	5
13. Su anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14. Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
15. Su an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	1	2	3	4	5
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Bu kurumu su an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	1	2	3	4	5
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

DUWAS-TR İŞKOLİKLİK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde, işiniz ve kurumunuza ilişkin durumlar verilmiştir. Bu durumları yaşama sıklığınızı yansıtan seçeneği işaretleyiniz.

1 Hiçbir zaman **4 Çoğu zaman** **2 Neredeyse hiçbir zaman** **5 Her zaman** **3 Bazen**

1. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	1	2	3	4	5
2. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	1	2	3	4	5
3. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
4. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	1	2	3	4	5
5. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	1	2	3	4	5
6. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	1	2	3	4	5
7. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım.	1	2	3	4	5
8. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.	1	2	3	4	5
10. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
11. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissederim.	1	2	3	4	5
12. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum.	1	2	3	4	5
13. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
14. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5

Ek-2: Tez Çalışması Uygulama İzin Formları

Evrak Tarih ve Sayısı: 27/02/2017-E.10259



T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 45295868-300-
Konu : Anket İzni (Ayşe OKUR
ÖZDEMİR)

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 17/02/2017 tarihli ve 923 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi 201481411109 numaralı Ayşe OKUR ÖZDEMİR'in "Okul İklimi İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" konulu anket çalışmasının yapılmasının uygun görüldüğünün ve yapılan çalışma sonucunun bir örneğinin İl Millî Eğitim Müdürlüğü'ne de gönderilmesi gerektiğinin bildirildiği ilgi yazı sureti ve ekleri yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imza
Miktat BEKTAŞ
Daire Başkanı

EK :
İlgi yazı sureti ve ekleri (2 Sayfa)

Evliya Çelebi Yerleşkesi Taşvanlı Yolu 10. Km 43100 KÜTAHYA
Telefon: 2742652031-Faks: 2742652027
E-Posta: ogrisl@dpu.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: H.YARIM Memur
Elektronik ağ:http://www.dpu.edu.tr
KEP Adresi: dumlupinaruniversitesi@hs01.kep.tr

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



T.C.
KÜTAHYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.2103923
Konu : Anket İzni

17.02.2017

KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Başkanlığı)

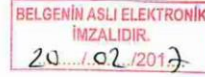
İlgi : a)07/02/2017 tarihli ve 1097 sayılı yazınız.
b)15/02/2017 tarihli ve 1971905 sayılı onay.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe OKUR ÖZDEMİR'in "Okul İklimi İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" konulu anket çalışması için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Sabahattin DÜLGER
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: İlgi (b) onay (1 sayfa)



M. Kemal EĞMİR
V.H.K.I.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü/KÜTAHYA
Elektronik Ağ:kutahya.meb.gov.tr
e-posta:stratejigelistirme43@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Filiz ÖRNEK- VHKI
Tel: (0 274) 2236241/159
Faks: (0274) 2236254

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8043-531d-3f75-98c0-b8c3 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
KÜTAHYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.1971905
Konu : Anket İzni

15/02/2017

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğünün 07/02/2017 tarihli ve 1097 sayılı yazısı.

Bakanlığımızın ilgi (a) Genelgesi doğrultusunda, Dumlupınar Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi (b) yazısında; Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe OKUR ÖZDEMİR'in "Okul İklimi İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" konulu anket çalışması ile ilgili uygulama ve ölçekleri kapsamında İlimiz merkezindeki resmi okullarda çalışan öğretmenlere uygulama isteği belirtilmektedir.

İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı Hamdi SARIOZ'un başkanlığında toplanan değerlendirme komisyonu yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu anket çalışmasının okullarda uygulanabilir olduğuna karar vermiş olup, sportif etkinlikler ile ölçüm yapılması, veli izinlerinin alınması, yaralanmalara karşı tedbir alınması, eğitim- öğretimi aksatmadan, konunun dışına çıkmamaları, bütün sorumluluğun ilgililere ve okul müdürlüğüne ait olmak üzere yukarıda belirtilen anket çalışmasının tamamlandıktan sonra bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmek üzere yapılmasını;

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Sabahattin DÜLGER
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
15/02/2017

Arif YALÇIN
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü/KÜTAHYA
Elektronik Ağ:kutahya.meb.gov.tr
e-posta:stratejigelistirme43@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Filiz ÖRNEK- VHK1
Tel: (0 274) 2236241/159
Faks: (0 274) 2236254

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3f06-e781-311c-aff0-4f46 kodu ile teyit edilebilir.

Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı soyadı: Ayşe OKUR ÖZDEMİR

Doğum tarihi: 16.09.1992

Doğum yeri: Çanakkale/Biga

Adres: Bahçelievler Mh. Başyığıt Sk. No:21/A Kütahya

E-posta: ayseokur@windowlive.com

Eğitim Bilgileri

Yüksek lisans: 2015-2017. Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.

Lisans: 2010-2014. Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Yabancı Diller Eğitimi Bölümü, İngilizce Öğretmenliği.

İş deneyimi

2014-2016 İngilizce Öğretmeni, M.E.B Harmançık 75. Yıl Çok Programlı Anadolu Lisesi.

2016-2016 Araştırma Görevlisi, Celal Bayar Üniversitesi Demirci Eğitim Fakültesi.

2016- ... Araştırma Görevlisi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.