

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNDE ÖRGÜTSEL AHLAKİ
İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ
(ŞİŞLİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan:
Hasan Fehmi ÖZTÜRK

İstanbul, 2009

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**OKUL YÖNETİCİLERİNDE ÖRGÜTSEL AHLAKİ
İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL
VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ
(ŞİŞLİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan:
Hasan Fehmi ÖZTÜRK

Öğrenci No:
070712013

Danışman:
Doç. Dr. Cemal ZEHİR

İstanbul, 2009

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlakî İklîm (Örgütsel Etik), Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Şişli İlçesi Örneği)” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurlarımla doğrularım. 29 / 09 / 2009

Hasan Fehmi ÖZTÜRK

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

08.10.2009

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 070712013 numaralı *Hasan Fehmi Öztürk*'ün "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**OKUL YÖNETİCİLERİNDE ÖRGÜTSEL AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ŞİŞLİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 30.09.2009 tarih ve 2009/28 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (20) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

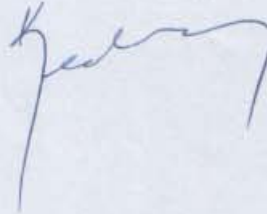
DANIŞMAN
DOÇ.DR. CEMAL ZEHİR



ÜYE
DOÇ.DR. SALİH ZEKİ İMAMOĞLU



ÜYE
DOÇ.DR. HALİT KESKİN



OKUL YÖNETİCİLERİNDE ÖRGÜTSEL AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ŞİŞLİ İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Tezi Hazırlayan: Hasan Fehmi ÖZTÜRK

Özet

Eğitim örgütlerinin, toplum için önemli olan görevlerini yerine getirebilmesi için, yapısının temelini oluşturan insan kavramının iyi yönetilmesi gereklidir. Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşması her zaman ortaya koyduğu denetim mekanizmasıyla mümkün olmaz. Hedefe ulaşmak, eğitim-öğretim işlerine gönüllü, katkıda bulunmaya istekli, örgütsel vatandaşlık, örgütsel etik ve örgütsel bağlılık özelliklerini edinmiş yöneticilerle mümkündür.

Bu çalışmada örgütsel ahlaki iklim, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Okul yöneticilerinin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel etik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler çeşitli açılardan ele alınmıştır. Ölçme aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu amaçla İstanbul İli Şişli İlçesindeki resmi ve özel okullarda çalışan 228 okul yöneticisine anketler ulaştırılmış 119 adedi geri dönmüştür. Elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel etik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Etik, Örgüt, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Etik(Ahlaki İklim)

**THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE
(ORGANIZATIONAL ETHICS), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SCHOOL MANAGEMENT
(SAMPLES IN THE DISTRICT OF ŞİŞLİ)**

Presented by: Hasan Fehmi ÖZTÜRK

Abstract

The notion of human being, which lies at the base of the structure of educational organizations, has to be administered in the proper way in order to allow the educational organizations to be able to fulfil their important duties in society. It is not always possible for educational organizations to achieve their purposes through the mechanism of discipline they manifest. The objective can be achieved with a management willing to contribute, to volunteer for teaching tasks and also equipped with the awareness of organizational citizenship, organizations ethic and organizational commitment.

This study analyzes the relations between ethical climate, organization commitment and organizational citizenship behaviour. Moreover, it explores the relations between school managers' organizational commitment, organizational ethic and organizational citizenship behaviour as well as their demographic features. Questionnaires have been used as means of survey. With this purpose in the city of Istanbul, within the district of Şişli, the questionnaires were delivered to 228 school managements of public and private schools; 119 forms were handed back. The data obtained underwent correlation analysis. Significant correlations have been observed between organizational ethic, organizational commitment and organization citizenship behaviour.

Key words: Ethic, Organization, Organizational Citizenship Behaviour, Organization Commitment, Organization Ethic (Ethical Climate)

TEŞEKKÜR

“Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlaki İklim (Örgütsel Etik), Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi” adlı bu araştırmada amaç olarak bu kavramların birbiriyle ilişkisinin olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın yürütülmesinde ve tamamlanmasında emeğini eksik etmeyen değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Cemal Zehir’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın anket uygulaması esnasında kolaylık sağlayan İstanbul İli Şişli İlçesi’nde görev yapan Eğitim yöneticilerine katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Hayatım boyunca yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen aileme, göstermiş oldukları sevgi ve yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Eylül 2009

Hasan Fehmi ÖZTÜRK

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR	x
1.GİRİŞ...	1
2. ÖRGÜTSEL AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ	
2.1. ÖRGÜTSEL ETİK (AHLAKİ İKLİM)	3
2.1.1. Etik ve İş Etiği Kavramı	3
2.1.2. Etik İklim ve Önemi.....	6
2.1.3. Etik İklimin Boyutları	7
2.1.3.1. İnceleme Yeri	9
2.1.3.2. Etik Kriter	9
2.1.4. Yönetimde Etik	11
2.1.4.1. Eğitim Yönetiminde Etik ve Okulda Etik	12
2.1.4.2. Okul Yönetiminde Etik Değerler.....	13
2.1.5. Etik İlkeler	15
2.1.6. Etik Dışı Davranışlar.....	16
2.1.7. Etik Davranışlar Üzerine Araştırmalar	18
2.1.8. Etik İklimin Sonuçları.....	20
2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI	21
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı	22
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla Benzer Davranışlar	25
2.2.2.1. Örgütsel Spontanlık.....	25
2.2.2.2. Psikolojik Kontratlar	25
2.2.2.3. Rol Davranışları.....	26

2.2.2.4. Prososyal (sosyal temelli) Örgütsel Davranış	26
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	26
2.2.3.1. Özgecilik (Diğerkâmlık).....	26
2.2.3.2. Bilinçlilik (Vicdanlılık)	27
2.2.3.3. Nezaket.....	27
2.2.3.4. Centilmenlik (Sportmenlik).....	27
2.2.3.5. Sivil Erdem (Örgütsel Erdem).....	28
2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler.....	28
2.2.4.1. Örgüte Bağlılık	28
2.2.4.2. Kişinin Ruhsal Durumu.....	28
2.2.4.3. Kişilik Özellikleri	29
2.2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Diğer Faktörler29	
2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları.....	30
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	31
2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	31
2.3.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar.....	34
2.3.2.1. Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Bağlılık Sınıflandırması	34
2.3.2.1.1. Duygusal Bağlılık	34
2.3.2.1.2. Devam Bağlılığı.....	35
2.3.2.1.3. Normatif Bağlılık.....	35
2.3.2.2. Mowday'ın Sınıflandırması.....	36
2.3.2.2.1. Tutumsal Bağlılık	36
2.3.2.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	36
2.3.2.3. O'Reilly ve Chatman'in Sınıflandırması.....	37
2.3.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	37
2.3.2.5. Etzioni'nin Sınıflandırması	38
2.3.2.6. De Cotiis ve Summers'in Sınıflandırması.....	38
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	39
2.3.3.1. Bireysel Faktörler	39
2.3.3.1.1. Yaş	39
2.3.3.1.2. Cinsiyet.....	39
2.3.3.1.3. Eğitim Durumu	40
2.3.3.1.4. Medeni Durum.....	40

2.3.2.1.5. Kıdem	40
2.3.3.2. Örgütsel Faktörler.....	40
2.3.3.2.1. Yönetim	41
2.3.3.2.2. Ücret	41
2.3.3.2.3. Örgütsel Adalet.....	41
2.3.3.2.4. Diğer Örgütsel Faktörler.....	41
2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	42
2.3.4. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar	42
2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	43
2.3.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	44
2.3.5.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	44
2.3.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	44
3. OKUL YÖNETİCİLERİNDE ÖRGÜTSEL AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ŞİŞLİ İLÇESİ ÖRNEĞİ) ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	46
3.1. Araştırmanın Amacı	46
3.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımları	46
3.3. Araştırmanın Sayıltıları	46
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	47
3.5. Veri Toplama Aracı.....	47
3.6. Evren ve Örneklem.....	48
3.7. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	48
3.8. Hipotezler	49
4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	53
4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	53
4.2. Araştırma Hipotezlerinin Analizi	57
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
KAYNAKLAR	106

EKLER

EK-1: Anket Formu Örneği	115
EK-2: Resmi İzin ve Onay Yazıları	118
EK-3: Güvenilirlik Analizi.....	122
EK-4: Faktör Analizi.....	128

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo.1. Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki	4
Tablo.2. Etik İklim Modeli	8
Tablo.3. Sık Rastlanan İklimler	10
Tablo.4. Araştırmaya katılanların cinsiyetleri.....	53
Tablo.5. Araştırmaya katılanların unvanları	53
Tablo.6. Araştırmaya katılanların medeni durumları.....	54
Tablo.7. Araştırmaya katılanların eğitim durumları	54
Tablo.8. Araştırmaya katılanların meslekteki kıdem durumları	55
Tablo.9. Araştırmaya katılanların bulunduğu kurumdaki çalışma süreleri.....	55
Tablo.10. Araştırmaya katılanların yöneticilikteki çalışma süreleri	56
Tablo.11. Araştırmaya katılanların yaş durumları	56
Tablo.12. Demografik özellikler ile etik iklim ilişkisi.....	58
Tablo.13. Regresyon Analizi.....	59
Tablo.14. Örgütsel bağlılık boyutları-Unvan, Betimsel istatistikler	61
Tablo.15. Örgütsel bağlılık boyutları-Unvan, Varyans analizi	62
Tablo.16. Örgütsel bağlılık boyutları-Yaş, Betimsel istatistikler	63
Tablo.17. Örgütsel bağlılık boyutları-Yaş , Varyans analizi	64
Tablo.18. Örgütsel bağlılık boyutları-Cinsiyet, Betimsel istatistikler	65
Tablo.19. Örgütsel bağlılık boyutları-Cinsiyet, Varyans analizi	65
Tablo.20. Örgütsel bağlılık boyutları-Medeni durum, Betimsel istatistikler	66
Tablo.21. Örgütsel bağlılık boyutları-Medeni durum, Varyans analizi	66
Tablo.22. Örgütsel bağlılık boyutları-Eğitim düzeyi, Betimsel istatistikler	67
Tablo.23. Örgütsel bağlılık boyutları-Eğitim düzeyi, Varyans analizi	68
Tablo.24. Örgütsel bağlılık boyutları-Mesleki kıdem, Betimsel istatistikler.....	69
Tablo.25. Örgütsel bağlılık boyutları-Mesleki kıdem, Varyans analizi.....	69
Tablo.26. Örgütsel bağlılık boyutları-Kurumda çalışma süresi, Betimsel istatistikler.	71
Tablo.27. Örgütsel bağlılık boyutları-Kurumda çalışma süresi, Varyans analizi.....	72
Tablo.28. Çoklu Karşılaştırma-Kurumdaki çalışma süresi	72
Tablo.29. Örgütsel bağlılık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Betimsel istatistikler.	73
Tablo.30. Örgütsel bağlılık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Varyans analizi.....	74

Tablo.31. Çoklu karşılaştırma-Yöneticilikteki kıdem yılı	74
Tablo.32. Örgütsel vatandaşlık boyutları -Unvan, Betimsel istatistikler	75
Tablo.33. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Unvan, Varyans analizi	76
Tablo.34. Çoklu Karşılaştırma-Yöneticilerin unvanları.....	76
Tablo.35. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yaş, Betimsel istatistikler	77
Tablo.36. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yaş, Varyans analizi	79
Tablo.37. Örgütsel vatandaşlık boyutları- Cinsiyet, Betimsel İstatistikler	80
Tablo.38. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Cinsiyet, Varyans analizi	81
Tablo.39. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Medeni durum, Betimsel İstatistikler.....	82
Tablo.40. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Medeni durum, Varyans analizi	82
Tablo.41. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Eğitim düzeyi, Betimsel istatistikler	83
Tablo.42. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Eğitim düzeyi, Varyans analizi	84
Tablo.43. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Mesleki kıdem, Betimsel istatistikler.....	85
Tablo.44. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Mesleki kıdem, Varyans analizi.....	85
Tablo.45. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Kurumdaki çalışma süresi, Betimsel istatistikler.....	86
Tablo.46. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Kurumdaki çalışma süresi, Varyans analizi	87
Tablo.47. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Betimsel istatistikler	88
Tablo.48. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Varyans analizi...	89
Tablo.49. Etik iklim-Örgütsel bağlılık ilişkisi, Tanımlayıcı istatistikler	90
Tablo.50. Etik iklim-Örgütsel bağlılık ilişkisi, Korelasyonlar.....	90
Tablo.51. Örgütsel Vatandaşlık-Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Tanımlayıcı istatistikler	92
Tablo.52. Örgütsel Vatandaşlık-Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Korelasyonlar	93
Tablo.53. Etik iklim-Örgütsel vatandaşlık ilişkisi, Tanımlayıcı istatistikler	98
Tablo.54. Etik iklim-Örgütsel vatandaşlık ilişkisi, Korelasyonlar.....	99

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AASA	: American Association Of School Administrators (Amerikan Okul Yöneticileri Birliği)
ASBO	: Association Of School Business Officials International (Okul İşletme Görevlileri Birliği)
b.t.	: Bilinmeyen Tarih
OCQ	: Organizational Commitment Questionnaire (Örgütsel Bağlılık Ölçeği)

1. GİRİŞ

Toplumsal bir varlık olan insan, yaşamının büyük bir bölümünü formel anlamdaki örgütlerde ya da doğal gruplarda geçirir. Örgüt, insanlarda işbirliği gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için işbirliği yaparlar. Örgüt bireysel amaçların gerçekleştirilme aracı olduğu gibi, birey de örgütsel amaçları gerçekleştirme aracıdır (Aydın, 2000, s.13).

Günümüzde örgütler hedeflerine ulaşabilmek için iş tanımlarında belirlenmiş görevlerin dışında davranışlar sergileyebilen ve örgütlerine katkılar sağlayan, kendi çıkarlarını düşünürken örgütün çıkarları için de çaba sarf eden, örgütünü koruyan ve ona sorumluluk duygusuyla bağlanan çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Diğer taraftan örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek için çevresi ile olan ilişkilerini düzenlerken kuruluş aşamasında etik ilkeleri de dikkate almak zorundadırlar.

Eğitim bireyin davranışlarında değişiklik oluşturma sürecidir. Bu süreçte en önemli unsur hiç kuşkusuz yöneticilerdir. Yöneticiler ne kadar kaliteli olursa eğitim de o kadar kaliteli olur. Yöneticilerin kalitesini artırmak için öncelikle onlara iyi bir eğitim vermek gerekir. Daha sonra ise, okullarda gerekli tüm koşullar sağlanarak yeterli fırsatlar tanınmalıdır. Ayrıca yöneticilerin okula ve işlerine karşı olumlu tutum ve davranışlara sahip olmaları sağlanmalıdır. Böylece yöneticilerden istenen düzeyde verimlilik gerçekleşecektir.

Eğitim sistemimizin önemli sorunlarından biri, yöneticilerin okula ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Bunun sebebi birçok etken olabilir. Bu çalışmada bu etkenlerden bağlılık, ahlaki iklim ve vatandaşlık davranışı üzerinde durulmaktadır. Bağlılık, ahlaki iklim ile örgütsel vatandaşlık bir örgütün etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli yere sahip faktörlerdir. Yönetici işine karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa verimliliği o kadar artacaktır ve bununla birlikte kendinden beklenenin fazlasını yerine getirecektir.

Okul yönetiminin başarılı olması için yöneticinin, mesleksi bir değerler sistemine sahip olması gerekir. Aksi durumda yöneticinin olan ile olması gereken

arasındaki farkı görüp ona göre davranış göstermesi olanaklı değildir (Bursalıoğlu, 1994, s.15). Bu araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel etik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel etik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının; yöneticilerin, (a) unvan, (b) yaş, (c) cinsiyet, (d) medeni durum, (e) eğitim düzeyi, (f) mesleki kıdem, (g) kurumdaki çalışma süresi ve (h) yöneticilikteki kıdem süresi gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığı ortaya konulmuştur.

Bu araştırma üç ana bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde, örgütsel ahlaki iklim (etik), örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili derinlemesine bir literatür çalışması yapılmıştır. İkinci bölümde yapılan araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, uygulama için seçilmiş olan İstanbul ili Şişli İlçesindeki okul yöneticilerine uygulanmış olan anket çalışmasının sonuçları analiz edilmiş, elde edilen veriler ışığında değerlendirme, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın öncelikle ilgili literatüre önemli bir katkı getireceği düşünölmektedir. Ayrıca, okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel etik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının nasıl algılandığının belirlenmesi ve bunların birbiriyle olan ilişkilerinin ortaya konması, yöneticilerin kendilerini geliştirme çabalarına da önemli bir katkı sağlayacaktır. Yine bu çalışma ile ulaşılacak sonuçların, okullardaki yönetim merkezli sorunların azalmasında; yönetici ve öğretmenlerin Türk Milli Eğitimi' nin hedeflerini gerçekleştirmelerinde önemli bir katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

2. ÖRGÜTSEL AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. ÖRGÜTSEL ETİK (AHLAKİ İKLİM)

2.1.1. Etik ve İş Etiği Kavramı

Yunanca, karakter ve davranış anlamına gelen “etos” sözcüğünden türetilmiş olan etik kavramı, felsefenin, ahlaki değerleri inceleyen dalıdır. Ahlak kavramının İngilizce karşılığı olan “morality” ve Latince “moralis” sözcüğünden türetilmiş olup, görgü ve gelenek anlamlarına gelmektedir (Thompson, 1985, s.559). Etik, ahlaksal olanın özünü ve temellerini araştıran bir bilim veya insanın kişisel, toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışları ile ilgili sorunları ele alıp inceleyen, “iyi nedir?” ya da “ne yapmalıyız?” gibi sorunları kendisine ödev olarak koyan felsefe olarak tanımlanmaktadır (Akarsu, 1998, s.74)

Etik, bireyin davranışlarını etkileyen temel inanç ve tutumlar olan kişisel değerler açısından da değerlendirilmelidir. Değerler, bir yoğunluk durumunda neyin doğru neyin yanlış olduğuna dair bireysel düşünceleri taşırlarken yargısal bir unsur içerirler. Değerler insanlar arasında değişir ve sonuç olarak belirli bir durumda hangi davranışın etik olduğuna dair farklı yorumlar yapılabilir. Etik bir davranışla rutin bir davranış arasındaki fark, karar verilirken, kişisel değerlere verilen önemin derecesidir (Turnipseed,2002, s.3)

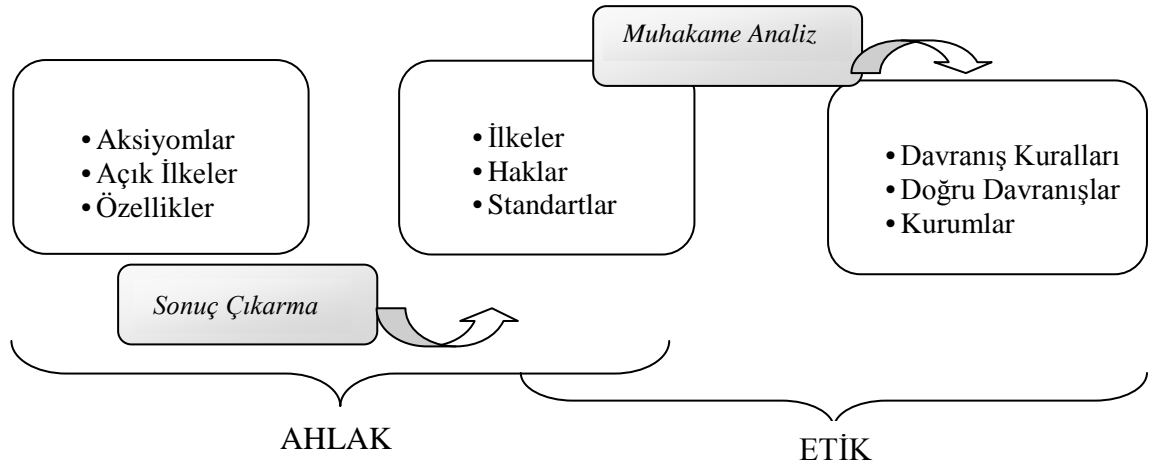
Etik, bir pusulaya benzer. Nasıl ki, pusula gidilecek yeri tarif etmez ancak gidilecek yerin yönünü belirtirse etik de kişiye belirli bir eylem ya da davranışı değil doğru olduğu kabul edilen davranışı gösterir ve izlemesini ister. Bireyi bu davranışa zorlamaz ancak birey kendi özgür iradesiyle bu davranışı uygular (Pieper,1999,s.31).

Türkçedeki “ahlak” kavramı zaman zaman etik kavramının yerine kullanılmakta olan bir kavramdır. İşletme ve yönetim alanında daha çok etik kavramı kullanılmaktadır (Özgener, 2000, s.310).

Etik, doğru veya yanlış davranışın teorisi olurken, ahlak onun pratiği olabilmektedir. Ahlaki değil de etik ilkelerden; etik değil de ahlaki davranış

biçiminden söz etmek daha doğrudur (Pehlivan, 2001, s.74). Yani etik; bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler ile ilgili iken, ahlak bunu yaşama geçirme biçimi olmaktadır. Diğer bir deyişle ahlak, bir örgüt içinde etiğin kurumsallaşması için örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan, verilen kararların bu ilkelere uygunluğu için rehberlik eden mekanizmadır (Uzunçarşılı ve Ersun, 2000, s.35).

Ahlak ile etik arasındaki ilişki Akbulut (2000, s.8) tarafından aşağıdaki gibi gösterilmiştir:



Tablo.1. Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki

Ahlak, genelde toplum ve insanlar için “Doğru nedir?”e yanıt arar. “İş ahlakı da, ahlak norm ve kurallarının iş hayatında, işletmelerde, şirketlerde, kurum ve kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir. İngilizce kullanımda “Ethics in the work place” (iş yerinde ahlak) ya da “Business Ethics” (iş ahlakı) olarak bilinen bu konu, önceleri “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle ABD’de 1960’lar ve 1970’lerde gündeme gelmiş, 1980’lerde gerek ABD, gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlakı-iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır” (Şahin, b.t.).

İş etiği genel olarak iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak anlamına gelmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004, s.449). Etik; bir kişinin, bir mesleğin ya da örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendiren, onlara yön veren kurallar ve standartlar bütünü, iş etiği ise iş dünyasındaki davranışları

yönlendiren onlara rehberlik eden ilkeler ve standartların toplamıdır (Fraedrich ve Ferrel, 1994, s.6).

İş etiği başlığı altında incelenen konuları 3 grupta toplamak mümkündür; sistemsel, örgütsel ve bireysel. İş etiğindeki sistemsel alanın konusu, işletmenin içinde faaliyette bulunduğu ekonomik, siyasal, yasal ve diğer sosyal sistemler hakkında çıkan etik sorularla ilgilidir. İş etiğindeki örgütsel konular, belirli bir şirket için ortaya çıkan etik sorularla ilgilidir. Bunlar; faaliyetlerin ahlakiliği, politikalar, uygulamalar ya da bir şirketin örgütsel yapısının tümünü içermektedir. Son olarak, iş etiğinde bireysel konular, bir şirketteki belirli bir kişi ya da kişilere dair çıkan etik sorularla ilgilidir. Bunlar, kararların, faaliyetlerin ya da bireyin ahlakiliğiyle ilgili soruları kapsamaktadır (Velasquez,2002, s.13-16).

Bu tanımlar incelendiğinde, “iş etiği” ya da “ meslek ahlakı” denilen değerler toplamının; rüşvet vermekten yanıltıcı reklamlardan kaçınmaya, çalışanların ilişkilerine kadar çok geniş bir alanı kapsadığı anlaşılabilir. Bunun yanında davranışların ahlaki olup olmadığı görece bir kavramdır. Bu nedenle örgütler için, ahlaka yönelik kararlar vermek hiçte kolay değildir. Örneğin, iş gören için sürekli olarak işe geç kalma gayri ahlaki olarak düşünölmeyebilir, oysa işletme açısından bu davranış son derece ahlaka aykırı bir tutum olarak kabul edilebilir (Türk, 2004, s.23)

İş etiğinin gittikçe daha önemli hale gelmesinde, işletmelerin sosyal yapı içinde önemli konuma gelmeleriyle bir paralellik olduğu söylenebilir. Böyle bir gelişme sonucunda, işletmeler, geçmişe oranla kilise, aile, eğitim ve diğer kamu kurumlarından daha ağırlıklı olarak çalışanlar ve yöneticilerin etik değerlerinin oluşumunda etkili duruma gelmiştir (Ciulla, 1997, s.83). Ayrıca bu kavramın önemli hale gelmesinde: Son yıllarda örgütleri büyük ölçüde etkileyen ve skandal boyutunda değerlendirilen iş yaşamında hile ve aldatmaca içeren bazı olaylar, iş etiğinin ve ortak sorumluluk bilincinin yerleşmesini gerekli kılmıştır (Fraedrich ve Ferrel, s.4).

2.1.2. Etik İklim ve Önemi

Etik iklim kavramını açıklamadan önce kısaca iklim kavramının açıklanması daha uygun olacaktır. İklim (climate) sözcüğü Yunanca'dan gelmekte olup eğilim, yönelme anlamları taşımaktadır. Isı, basınç ve sıcaklık gibi fiziksel olayları anlatmakla beraber örgütlere bağlı olan üyelerin birinin veya birkaçının, örgütün iç ve dış çevresini nasıl değerlendirdiğini de anlatmaktadır (Von Haller, 1971, s.27).

Etik iklim “Etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru davranışın ne olduğu konusunda ortak algılamalar” olarak Victor ve Cullen (1988, s.101) tarafından tanımlanmış ve geliştirilmiş bir kavramdır. Bu kavram örgütlerde etik davranışların neler olacağını öngörürken, etik davranışlara açıklama yolu bulmasını da sağlar. Aynı zamanda örgüt üyeleri için hangi davranışların kabul edilebilir, hangi davranışların kabul edilemez olduğu boyutlarının açıklanmasına da yardımcı olmaktadır (Wimbush, Shepard ve Markham, 1994, s.67).

Çalışanların problemlerini değerlendirip alternatifleri göz önünde tutmakta yardımcı olan etik iklim, kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlar hakkında karar vermeleri konusunda da çalışanlara yol göstermektedir (Barnett ve Schubert, 2002, s.281). Etik iklim örgütte neyin doğru neyin yanlış kabul edildiğini tanımlayan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak tanımlanmaktadır (Parboteeah, Cullen,Victor ve Sakano, 2005, s.461).

Kavramsal olarak etik iklim, bir çeşit organizasyonel iş iklimidir. Organizasyonel davranış içerisinde sosyoloji, uygulanan psikoloji büyük bir ilgi ile organizasyonel etik iklimlerinin çevresini sarmıştır. Dolayısıyla etik iklim, iş etiği alanında en etkili kavramsal esaslardan biridir (Wimbush, Shepard ve Markham, 1997, s.637-647).

Etik iklim konusunda yapılan araştırmalar, bir organizasyonun etik iklimi ile çalışanların etik davranışları arasında bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Yöneticilerin, örgütün iklimini etkilemeye muktedir oldukları ispat edildiğinden, yöneticilerin uygun olmayan davranışların yaygın olduğu çalışma gruplarının etik

iklimlerini değiştirerek, çalışanların etik davranışlarını etkilemeleri mümkün görülmektedir. Bu nedenden ötürü, çalışma yerlerindeki etik olmayan davranışları azaltmanın ilk adımı, organizasyonun o anki etik iklimi hakkında bilgileri değerlendirmektir (Peterson, 2002, s.313).

İşletmelerin sahip oldukları etik iklimin bir diğer önemli belirleyicisi, devlet düzenlemeleridir. Toplumsal değer ve normlardan doğan ahlaki normların bir kısmı devletin koyduğu hukuk kuralları/ yasalar tarafından korunma altına alınır. Yasalar toplumsal değerleri, isletmeler ve yeleri için uygun etik davranış standartlarına dönüştürür. Bu yasal düzenlemeler, etik davranışları gözlemeye ve kabul edilebilir sınırlar içinde tutmaya yardım eder (Yurtsever, 1999, s.79).

Ödül ve ceza, Etik iklim yaratmada kullanılan yöntemlerden birisidir. Uygun bir Şekilde uygulanırsa disiplin ve davranışların düzeldiği görülmektedir.(Podsakoff, 1982 ve Trevino, 1990). Aynı zamanda iş performansının artışında da etkili olabilir.

Cezanın olmaması, etik olmayan davranışın oluşmasına fırsat verebilir. Yöneticiler, etik kural ve politikaların uygulanmasını zorunlu kılarak ve etik davranışları ödüllendirerek, etik olmayan davranışları cezalandırarak, örgütleri etik davranışı olumlu yönde etkileyebilecek bir etik iklimi yaratabilirler (Schwepker, 2001, s.40-42).

2.1.3. Etik İklimin Boyutları

Etik iklim alanında ilk kuramsal ve deneysel çalışma 1980' li yılların sonunda Victor ve Cullen tarafından yapılmıştır. Örgütsel etik iklim, etik önemi olan uygulama ve yöntemlerle ilgili örgütsel normlara ilişkin algıları içerdiğinden örgütsel kültürün bir parçasını oluşturur. Örgütsel kültürün etik boyutları, etik iklim araştırmalarıyla ortaya çıkarılabilir.

Etik kriterler	İnceleme Yeri			
		<i>Bireysel</i>	<i>Yerel</i>	<i>Evrensel</i>
	<i>Egoizm</i>	Kişisel Çıkar (Self-interest)	Kurum Çıkarı (Company Profit)	Verimlilik (Efficiency)
	<i>Yardımsverlik</i>	Arkadaşlık (Friendship)	Takım Çıkarı (Team Interest)	Sosyal Sorumluluk (Social Responsibility)
<i>İlkelilik</i>	Kişisel Ahlak (Personal Morality)	Kurum Kural ve Prosedürleri (Company Rules and Procedures)	Yasa ve Mesleki Kodlar (Laws and Professional Codes)	

Kaynak: Victor ve Cullen (1988, s.104)

Tablo.2. Etik İklim Modeli

Tabloda, etik iklimin iki boyutlu teorik biçimi görülmektedir. Birinci boyut, örgütsel karar vermede etik ölçütleri gösterirken (egoizm, yardımsverlik, ilkelilik); ikinci boyut, etik kararlarda referans olarak kullanılan (bireysel, yerel, evrensel) inceleme yerlerini göstermektedir. Bu iki boyut tablo haline getirildiğinde dokuz teorik etik iklim boyutu ortaya çıkmaktadır (Victor ve Cullen, 1988, s.101-125). Bunlar (Peterson, 2002, s.314) :

- Kişisel Çıkar,
- Kurum Çıkarı,
- Verimlilik,
- Arkadaşlık,
- Takım Çıkarı,
- Sosyal Sorumluluk,
- Kişisel Ahlak,
- Kurum Kural ve Prosedürler,
- Yasa ve Mesleki Kodlardır.

Örgütsel etik iklim türleri, egoistlik, iyilikseverlik ve ilkelilik olarak sınıflandırılmıştır. Çünkü iklim, gruba ait ya da örgütsel bir kavram olup bireylerin ahlaki gelişim evreleri izlenerek varsayılmaz. Ayrıca Kohlberg (1984), bireylerin

kendi ahlaki gelişim düzeylerinden ayrı olarak, grup içinde farklı ahlaki gelişim aşamalarında olabildiğini ifade etmektedir.

2.1.3.1. İnceleme Yeri

Victor ve Cullen etik iklim düzlemini, çıkar odaklarının sosyolojik teorileri üzerine oturtmuştur. Bu teoriler, bireylerin, değişik gruplarla, davranış normları ve rol tanımları açısından ilgili olduklarını belirtir (Weber ve Seger, 2002, s.72).

- Bireysel odak, bireyin bireysel etiğiyle ilgilidir. Kararlar, bireyin değerleri ve ahlaki inançları ile alınır. Etik problemler, “ Benim düşündüğüm doğru mudur?” sorusu saptanarak çözülür (Barnett ve Vaicys, 2000,s.351).
- Yerel odak ise, “Bizim düşündüğümüz doğru mudur?” sorusunu sorar ve örgütteki diğer bireylerin konuyu ele alma şekilleri karar almada kriter olarak kullanılır.
- Evrensel odak, örgütün dışındaki mesleki örgütler veya kanunlar gibi çıkar odaklarına yoğunlaşır. Karar alıcılar, evrensel etik standartlarına başvurur ve “ Onların düşündüğü doğru mudur?” sorusuna cevap arar (Weber ve Seger, s.72).

2.1.3.2. Etik Kriter

Kohlberg (1984) tarafından önerilen bu teoride, benmerkezci itaat ve cezadan, evrensel prensibe kadar değişen altı ahlaki gelişim basamağı bulunmaktadır ve basamakların genel olarak başlıca ahlaki hükmü vardır (Victor ve Cullen, 1988, s.104). Bu genel çerçeve kapsamında üç farklı etik iklim çeşidi oluşturmak mümkündür.

- Egoizm (Bencillik) tutumu, özgecilik teriminin karşıtı olup bireyin en üst çıkarına olanın etik düşünme sürecine hakim olacağı anlamına gelen ahlaki egoizm felsefesine dayanır. (Barnett ve Vaicys, 2000, s.351)

- Yardımseverlik (Benevolence), İngiliz düşünürü Richard Cumberland, Hobbes'in "herkesin herkesle savaşı" ilkesine karşı çıkararak benevolence'i ileri sürmüştür. Ona göre devletin gerekçesi, Hobbes'in düşüncesinin tam tersine, "herkes için iyilik istemek" ilkesindedir. Ona göre insan bencil değil, özgecirdir (Hançerlioğlu, 1977,s.151).
- İlkelik (Principle)/ Deontoloji ilkeli tutumun hakim olduğu iklim tiplerinde, başkalarının ihtiyaçlarına odaklanılır fakat temelde, bireyler uygun kararı almada kural ve yönetmeliklere itimat ederler (Weber ve Seger, s.73).

Victor ve Cullen'in ilk çalışmalarında geliştirdikleri 9 iklim tipinde, en sık rastlanan beş iklim tipinin var olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre belirlenmiş olan bu etik iklim tipleri *araçsallık, önemseme,bağımsızlık,kurallar, yasa ve kodlardır*. Etik mantığın kuralcı beklenti algılamaları, ilkelilik iklimini dışarıda tutarak, analizin seviyelerini bulanıklaştırma eğilimi gösterir (Martin ve Cullen, 2006, s.178).

Etik kriterler	İnceleme Yeri			
		<i>Bireysel</i>	<i>Yerel</i>	<i>Evrensel</i>
<i>Egoizm</i>		Araçsallık (Instrumental)		
<i>Yardımseverlik</i>		Önemseme (Caring)		
<i>İlkelilik</i>	Bağımsızlık (Independence)	Kurallar (Rules)	Yasa ve Mesleki Kodlar (Law and code)	

Kaynak: Martin ve Cullen, (2006, s.178)

Tablo.3. Sık Rastlanan İklimler

2.1.4. Yönetimde Etik

Yönetimsel etik; yönetimsel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı; bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygı göstermeyi; herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, sevgi, demokrasi, hoşgörü vb. gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan, yöneticilere eylemlerinde yol gösteren davranış ilkeleridir (Ronald ve Johannes, 2002, s. 327).

Yönetimde etik yaklaşımının ön plana çıkması ve yirmi birinci yüzyılın başlarında buna şiddetle ihtiyaç duyulması, kendiliğinden gerçekleşen bir durum değildir. Yönetim alanındaki toplumsal değerlere aykırı davranış ve uygulamaların yaygınlaşması; yolsuzluk ve yozlaşmalarla doğrudan ilgili olarak her meslekte olduğu gibi yönetim kuram ve uygulamalarında da bir etik boyutun gerekliliğini tüm açıklığıyla hissettirmiştir (Balkır, 2005, s.204).

Etik değerlerin oluşturulması işletmelerin paydaşları arasında güven ilişkisini oluşturarak, iç ve dış çevresinde ilişkilerin sağlıklı yürümesi açısından oldukça önemli rol üstlenir. Karar verme süreçlerinde doğru olanın seçilmesi ve uygulanması konusunda rehberlik eden “Yönetimsel Etik”, aynı zamanda yönetimde adalet, eşitlik ve liyakat gibi ilkelerin uygulanmasını da sağlar (Sayılı ve Kızıldağ, s.231).

Etik bir yönetimde (Güney, 2006, s.9);

- *Etiksel normlar:* Yönetimin faaliyetleri etiksel standartlara ya da doğru davranışa uyumludur. Profesyonel standartlara uyum vardır. Etiksel liderlik olağan hale gelmiştir.
- *Güdüler:* Yönetim eşitlik, adalet vb. gibi etiksel yönelimler içerisinde başarıya ulaşmak ister.
- *Amaçlar:* Kanuni ve etiksel standartlar içerisinde karlılık amaçlanır.
- *Hukuka Yönelim:* Hukuka itaat söz konusudur.
- *Strateji:* Yöneticiler yönetimi etiksel standartlarla gerçekleştirirler. söz konusudur.

Örgütlerin amaç ve süreçlerini tanımlayan yasalar, yöneticilerin ve diğer işgörenlerin nasıl davranması ve neyi yapıp neyi yapmamaları gerektiğini belirlemişlerdir. Ancak hukuk kurallarının var olması, her zaman onlara uyulması anlamına gelmemekte ve eğer iş görenler etik değerler açısından yeterince gelişmemişlerse, yasalar ve politikalar işgörenlerin evrensel anlamda kabul edilir, etik davranışlar göstermelerini sağlamamaktadır (Bozkurt, 1997, s.10)

2.1.4.1. Eğitim Yönetiminde Etik ve Okulda Etik

Eğitim faaliyetlerinin temel hedefi, bireylere bilgi kazandırmasının yanında arzu edilen beceri ve davranışların, iyi davranışların yaşamlarında somutlaşmasını sağlamaktır. Bu paralelde her eğitim kuramı çeşitli etik amaçlar belirleyip bunları pratik yaşamda gerçekleştirme çabası içinde olmak zorundadır. Buna göre insanın genel olarak eğitilmesi, bilgi ve anlayış bakımından geliştirilmesi özü itibarıyla değerli bir etkinlik, başka bir ifadeyle iyi ve ahlâki bir şeydir. Eğitim, değerli olan veya ahlâken kabul edilen bir tarzda kasten (planlı, programlı) iletilen bir şeyi içerir (Peters, 1975, s.25).

Önümüzdeki on yıllarda eğitim alanında meydana gelecek değişiklikler modern okulun, üç yüzyılı aşkın bir süre önce kitapların basılmasıyla ortaya çıkışından bu yana görülen değişikliklerden daha büyük olacaktır. Bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmekte olduğu bir ekonomi, eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından okullara yeni ve zorlu talepler yöneltmektedir (Drucker, 1998, s.237).

Eğitimin iki önemli süreci içerdiği de bilinmektedir. Bunlardan birincisi insan davranışlarının yönlendirilmesi sürecidir. Bu süreç her türlü davranış ve tutumu kapsar. Yani eğitim kişiye kazandırılacak belli davranışları hedeflemektedir. Başka bir deyişle, birçok eğitimci yahut düşünür daha doğrusu davranışçı okul mensupları eğitimi, bireyin tutum ve davranışlarında olumlu değişiklik meydana getiren bir etkinlik, olarak tanımlanmaktadır. Buna göre bireyin tutum ve davranışlarında değişiklik meydana getiren her etkinlik eğitim olarak kabul edilmektedir. İkinci olarak, kişinin kendi varlık bilincinin farkına varmasının hedeflendiği süreç. Yani burada eğitimle hedeflenen kişinin kendi varoluşuyla, kendi dışındakilerin varoluşları hakkındaki bilinçliliği kazanmış olmasıdır. Bunu açarsak, tüm bunları doğru algılama

ve anlamlandırma, doğru kararlar alıp, doğru değerlendirmeler yapabilme, anlamlı bir yaşantının oluşumu gibi pek çok insani hususu ihtiva ettiği görülür.

Eğitim, insanın bütün yönleriyle mükemmelleşmesinin olanaklarını sağlamalıdır. Bu çerçevede anlaşılan ve pratiğe dökülen bir eğitim etkinliği etik açıdan bir anlam ifade eder. Aksi takdirde sadece bilgi ve becerilerin aktarılması kişiye ahlâksal bir yön vermiş olmaz (Yayla, b.t., s.8).

Eğitimcilerin etik olmayan davranışları kurum içersinde huzursuzluk yaratırken, öğrenci başarısını da doğrudan etkiler. Öğrencilerin dersleri sevmeleri, başarılı olmaları geleceklerine temel oluşturur. Bu noktada eğitimcilerin etik tutumları onların derslere yaklaşımlarını etkileyeceği için büyük önem taşır.

Eğitim kurumları, insan merkezli ve hizmet üretilen kurumlardır. İnsan ve hizmetin ağırlıklı olduğu bu kurumların yönetiminde iyi, uygun, tutarlı kararlara varılabilmesi, yöneticinin yönetime ilişkin bilgi ve becerileri kadar, insanlar hakkındaki görüş ve beklentileri ile sahip olduğu iyi, doğru ve gerçek hakkındaki algıları, seçenekler arasından önceliklere uygun seçimler yapmasını etkileyecektir.

2.1.4.2. Okul Yönetiminde Etik Değerler

Yönetici, eğitim sistemi içinde çok önemli bir birimi temsil etmektedir. Yöneticinin liderlik biçimi ve her gün yüz yüze geldiği durumlarda gösterdiği mesleki ve ahlaki davranışlarında, sahip olduğu etik değerlerin yansımaları görülür. Günlük kararlarda, bilinçaltında yer alan ahlaki eğilimler davranışları etkilemektedir. Öğretmenlerin ve diğer işgörenlerin moralini düşüren en önemli etkenlerden biri, yöneticilerin dürüstlüğü ve tarafsızlığından kuşku duyulmasıdır. Dürüstlükten sapmaları kısa sürede alt düzeydeki yöneticilerin de ahlaki bozulmaya uğramalarına ve örgüte yolsuzluğun girmesine neden olmaktadır (Aydın, 2005, s.56)

Yönetimde etik değerler konusu, Amerikan Okul Yöneticileri Derneği (AASA), Okul İşletme Görevlileri Derneği (ASBO) ve diğer okul müdürü örgütlerince çok önemli bir konu olarak kabul edilmiş ve etik davranış ilkeleri geliştirilmiştir. Bu ilkeler geniş bir kabul görmeye birlikte, bireylerin karşılaştıkları özel durumlarda neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verebilecekleri ve

davranışlarına yön verecek ilkelerin geliştirilmesi gerekmektedir. Yasalara uygun davranmak ya da yasaları izlemek; okul siyasalarına uyum, etik ilkelere uygun davranış için yeterli değildir (Pehlivan, s.147).

1973’de ABD, Okul İşletme Görevlileri Derneği, Amerikan Personel Yöneticileri Derneği ve Ulusal Kadın Eğitim Yöneticileri Konseyi’nin yöneticiler için belirlediği ilkeler (Pehlivan, s.153):

- 1.Bütün karar ve eylemlerinde öğrencilerin iyiliğini temel değer olarak kabul ederler.
- 2.Mesleki sorumluluklarını doğruluk ve dürüstlikle yerine getirirler
- 3.Bütün bireylerin yurttaşlık ve insan haklarını gerektirdiği gibi korur ve destekler.
- 4.Bölge, eyalet ve ulusal yasalara uygun davranır ve doğrudan ya da dolaylı olarak devleti yıkıcı ve bozucu örgütlere katılmaz ve desteklemezler.
- 5.Eğitim kurulunun eğitim siyasaları ile yönetsel kural ve düzenlemelerini uygularlar.
- 6.Eğitim amaçları ile tutarlı olmayan yasa, siyasa ve düzenlemelerin düzeltilmesi için uygun önlemlerin alınmasının yollarını ararlar.
- 7.Politik, toplumsal, ekonomik veya diğer tür kazançlar sağlamak için mesleki konumlarını kullanmaktan kaçınırlar.
- 8.Yalnızca uygun kurumlardan alınmış akademik derece veya mesleki gelişme sağlamanın yollarını ararlar.
- 9.Mesleki etkililiklerini artırmak için sürekli araştırma yaparlar ve mesleki gelişme sağlamanın yollarını ararlar. Bütün anlaşmalara, sona erinceye kadar ya da sona erdirilinceye kadar uygun davranırlar.

2.1.5. Etik İlkeler

Hem eğitim yöneticilerinin uyması gereken hem de bütün meslek dalları için ortak sayılabilecek, uyulması gereken etik ilkeler bulunmaktadır. Bu İlkeler aşağıda sıralanmıştır (Yalçın, 2003, s.59-65):

- Adaletli olmak,
- Herkese eşit davranmak,
- Dürüstlük ve doğruluk,
- Tarafsızlık,
- Sorumluluk sahibi olmak,
- İnsan haklarına riayet etmek,
- İnsancıl olmak,
- İşe bağlı olmak,
- Hukukun üstünlüğüne inanmak,
- Sevgi sahibi olmak,
- Hoşgörülü olmak,
- Saygılı olmak,
- Müsrif olmamak,
- Demokrasiye inanmak,
- Olumlu düşünmek,
- Herkesin hakkına, kişisel özgürlüğüne sahip olmak,
- Verime göre ücret ödemek,
- İşin çekiciliğini arttırmak,
- Çalışmada bağımsızlık,
- Değer ve statü,
- Psikolojik güvence.
- Çalışan güvenliğini sağlamak.
- Çalışanın iş hayatından tatmin olabilmesi için önlemler almak ve geliştirmeler yapmak.

2.1.6. Etik Dışı Davranışlar

Covey'e (1998) göre; etik ilkelerden sapmaya yol açan ve etik dışı davranışlara yönelten üç önemli yanığı vardır. Bunlar; örgüt kültürü, alt kültür, kişilik ve felsefedir. Bu kavramlar (Covey, 1998, s.3):

Örgüt Kültürü: İş görenin davranışlarına yön verir ve doğruyu yanlıştan ayırt edebilecek ahlaki ilkeler setini oluşturur. Herkes çalıştığı kurumun kültürü içinde tuttuğu yolun doğru olduğuna inanır. Ancak işgören, örgütün dışarı çıkıp gerçek dünya ile karşılaştığı zaman, hiç te doğru yolda olmadığını anlayabilir.

Alt Kültür: Örgütsel ortamda çalışan kişi, belli bir alt grubun üyesi olur. Her alt grubun ya da informel grubun kendine özgü gerçeği olabilir. Bir alt grup, güçlü bir alt kültür oluşturmuş ise bu grup diğer grup üyelerini etkileyebilir. İkna gücü yüksek olan alt grup, diğer alt grupları ve genel olarak formel örgütü etkileyebilir. Böylece doğru, güçlü alt grubun doğrusuna göre biçim kazanır.

Kişilik ve Felsefe: Olağanüstü önem verdiğimiz duygusal veya güçlü kişilik, bizim gerçeğe ilişkin bakış açımızı değiştirebilir. Aynı zamanda felsefi derinlik içinde sunulan etkili düşünce sistemleri de doğrularımızı değiştirebilir.

Eğitim yönetiminde yöneticilerin görevlerini yaparken, kaçınılmaları gereken ve etiğe uygun olmayan davranışlar vardır. Tüm meslek grupları için geçerli olan, iş ahlakına uymayan davranışlar şunlardır (Yalçın, 2003, s.59-65):

- İşletmenin fiziksel araçlarının (her türlü araç-gereç) kişisel amaçlar için kullanılması,
- Gereksiz maddi harcamalar yapılması,
- Bir işin yapılabilir süresinin gereksizce uzatılması,
- Gizli bilgilerin işletme dışına sızdırılması,
- İşletme raporlarında tahrifat yapılması,
- Çalışma saatleri içinde kişisel işler yapılması,
- Bir çalışanın hatasını gizleme,
- İşletme kaynaklarının (telefon, faks, bilgisayar, araba, çalışan vb.)

- kişisel amaçlar doğrultusunda kullanılması,
- Herhangi bir suçun veya hatanın sorumluluğunun bir başkasına yüklenmesi,
 - Vergi kaçırılması,
 - Dinlenme molalarının bilerek fazla uzatılması,
 - Yaşı tutmayan işçi çalıştırılması,
 - Sigortasız işçi çalıştırılması,
 - Yöneticilerin astlara değer vermemesi,
 - Bir mal ya da hizmete piyasa değerinin üzerinde fiyat biçilmesi,
 - Aldatıcı/ yanıltıcı reklam yapılması,
 - Haksız rekabet ortamı yaratılması,
 - İş görenler arasında maaş, ücret, prim, terfi vb. konularda ayırım yapılması,
 - Performans değerlendirmede adil olmama,
 - İşe alma ve yükselmelerde bilgi, kabiliyet ve liyakate değer verilmemesi,
 - İşin insandan ön planda tutulması,
 - Bayan çalışanlara karşı yapılan her türlü taciz,
 - İşletmenin gizli bilgilerini rakiplere sızdırmak,
 - Devletten alınan teşviklerin amacına uygun kullanılmaması,
 - Yıldırma- korkutma politikası uygulamak,
 - Görevi ihmal etmek,
 - Başkalarını sömürmek,
 - Bencillik etmek,
 - İşkence(eziyet) yapmak,
 - Yaranma ve dalkavukluk etme,
 - Şiddet- baskı uygulamak,
 - Saldırganlık göstermek,
 - İş ilişkilerine politika karıştırmak,
 - Hakaret ve küfür etmek,
 - Görev ve yetkiyi kötüye kullanmak,
 - Dedikodu yapmak,
 - Çalışanlar hakkında bilgi almaya yönelik ajanlık sistemi kurmak,

- Zimmetine para geçirmek,
- Dogmatik davranışlarda bulunmak,
- Bağnazlık yapmak,
- Sigortasız işçi çalıştırmak,
- Asgari ücretin altında işçi çalıştırmak,
- Tüketici haklarına saygı duyulmaması,
- Tekelleşme eğilimine yönelmek,
- Doğaya ve çevreye karşı saygılı davranmamak,
- İşçi güvenliğini önemsememek ve bu konuda gerekli önlemler almamak,
- Hediye alıp verilmesi,
- Çalışanlara değer vermeme ve güvensizlik,
- Kanun simsarları kiralayıp lobicilik yaptırma,
- Sık izin alma,
- Emanete hıyanet etmek,
- Yolsuzluk yapmak,
- Kötü alışkanlıklar edinmek.

2.1.7. Etik Davranışlar Üzerine Araştırmalar

Eğitim yöneticilerin etik davranışları tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de araştırma konusu haline gelmiştir. Zaman zaman medyada eğitim yöneticilerinin etik dışı davranışlarını konu yapan haberler yer almaktadır. Okullarda sık karşılaşılan etik dışı olaylardan birisi ilköğretim veya ortaöğretim okullarındaki şiddettir. Eğitim yöneticileri ve öğretmenler hakkında şiddet uyguladıkları gerekçesiyle zaman zaman davalar açılmaktadır.

Öğrencilerin şiddete maruz kalmalarının nedenlerinin belirlenmesi için öğretmenler üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Alanlar Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Adnan Gümüş, İlköğretim Bölümü Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Songül Tümkaya ve Bingöl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı Turan Dönmezer tarafından, Adana’da 117’si erkek, 166’sı kadın toplam 283 ilköğretim öğretmeni arasında yapılmıştır. Gerek erkek gerekse de kadın öğretmenlerin yaklaşık yüzde 30’unun okulda "sıra dayağı" yediği

belirtilirken, erkek öğretmenlerin yaklaşık yüzde 47'sinin, kadın öğretmenlerin ise yüzde 23'ünün okulda dayak yediği ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığı zaman eğitimde şiddetin varlığı açık bir şekilde görülebilmektedir. Günümüzde öğrenciler nasıl şiddete maruz kalıyorlarsa, onları yetiştiren öğretmenler de öğrenciyken şiddete maruz kalmışlardır. Türkiye’de eğitimde şiddet konusu köklü ve ciddi bir etik sorundur (Gümüş, Dönmezer ve Tümkaya, 2005).

Ayrıca; ayrımcılık ve kayırmacılık, haksız kazanç elde etme, görevi kötüye kullanma, ihmal etme, hakaret etme, dedikodu yapma, kötü alışkanlıklara sahip olma gibi davranışlar, eğitim kurumlarında zaman zaman karşılaşılan ve şikayet konusu olan etik dışı davranışlardır.

Yukarıda belirtilen ve benzer sorunlardan yola çıkarak Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. İnyet Pehlivan (1997) “Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma” yapmıştır. Araştırmada eğitim yöneticilerinin etik ilkelere ne kadar bağlı oldukları anlaşılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın evrenini Ankara Büyük Şehir Belediyesi sınırları içinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 66 resmi genel lisenin müdürleri ve öğretmenleri ile bu okullarda denetim yapan Bakanlık Müfettişleri oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları şu şekildedir:

1. Müfettişlerce lise müdürlerinin hoşgörü boyutundaki ilkelere uygun davranma düzeyleri yetersiz bulunmuştur. Liselerde görev yapan öğretmenler, lise müdürlerinin bu boyutta yer alan tüm etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler.
2. Bakanlık Müfettişleri ve öğretmenler, lise müdürlerinin adalet boyutundaki etik ilkelerine genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler.
3. Bakanlık Müfettişleri ve öğretmenler lise müdürlerinin sorumluluk boyutundaki etik ilkelerin bazısına zaman zaman, bazısına da genellikle, bazısına da her zaman uyduklarını düşünmektedirler.
4. Bakanlık Müfettişleri lise müdürlerinin dürüstlük boyutundaki etik ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler. Öğretmenler ise lise

müdürlerinin yolsuzluk yapmamak; okulun kaynaklarını kendine çıkar sağlamak için kullanmamak; rüşvet kabul etmemek ilkelerine her zaman; diğer ilkelere ise genellikle uygun davrandıkları görüşünü paylaşmaktadırlar.

5. Bakanlık Müfettişleri lise müdürlerinin demokrasi boyutundaki etik ilkelere genellikle uygun davrandıkları görüşündedirler. Öğretmenler, lise müdürlerinin demokrasi boyutunda yer alan tüm ilkelere genellikle uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

6. Bakanlık Müfettişleri lise müdürlerinin saygı boyutundaki etik ilkelere genellikle uygun davrandıkları görüşünü paylaşmaktadırlar. Öğretmenler, lise müdürlerinin öğrencilere dayak v.b. bedensel tacizde bulunmama ilkesine genellikle; diğer ilkelere her zaman uygun davrandıklarını düşünmektedirler.

7. Lise müdürleri ise yukarıda sayılan tüm boyutlara ait ilkelerin tamamına her zaman uygun davrandıklarını belirtmişlerdir.

2.1.8. Etik İklimin Sonuçları

Örgüt üyelerinin etik değerlere ne kadar önem verdiği ile etik iklim arasında bir ilişki bulunmaktadır. Etik değerleri işletme faaliyetlerine dahil etmenin bir yolu da etik iklim oluşturmaktır (Biçer, 2005, s.1). Etiksel değerler, insanlara yardım etme ya da zarar verme gibi konuları içerir. Özellikle karar alma aşamasında etik değerler önemli bir konudur. Birini işe almak ya da korumak, ihalelere karar vermek, fiyatları ayarlamak, kaynakları tahsis etmek, kar payını belirlemek, çalışanları disipline etmek, kontratları değerlendirmek gibi faaliyetlerin hepsi etiksel kararları içerir (Kirel, 2000, s.67-68). Etik değerler, doğru davranış standartlarını çağrıştırmaktadır. Fakat hangi davranışın ya da değerın etik olduğu noktasında bir uyumu gerçekleştirmek çoğu zaman güç olmaktadır (Hartley, 1993,s.3)

Etik iklimin etkili olduğu başlıca alanları örgüte bağlılık, iş tatmini, esenlik ve işlevsiz davranışlar olarak sıralamak mümkündür (Martin ve Cullen, 2006, s.177-180). Etik iklim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında da, kurum çıkarı iklimi dışındaki tüm iklimler açısından olumlu bir ilişki gözlemlenmiştir (Elçi ve Alpkan, 2006, s.164).

Schwepker (2001) satış elemanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütün etik iklimi ile iş tatmini ve örgüte bağlılık arasında pozitif ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Araştırma, fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak örgütten ayrı düşünülen satış gücü için dahi örgüt ikliminin etkisinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır. Schwepker (1997) bir başka araştırmasında satış elemanlarının kurumun etik iklimine dair olumlu algıları ile satış müdürü ve tepe yöneticileriyle algıladıkları etik çatışma arasında negatif ilişki bulunduğunu göstermiştir. Peterson (2002), etik iklimin boyutları ile işyerindeki etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmada ikisi arasında açık bir ilişkinin varlığını ve egoistik iklimlerle, özellikle bireysel çıkar iklimi ile etik dışı davranışlar doğru orantılı; yardımseverlik ve ilkelilik iklimleri ile etik dışı davranışlar arasında ters orantılı ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Yapılan tüm bu araştırmaların sonuçlarından etik iklimin örgütsel bir çok çıktı üzerinde etkileri bulunduğu anlaşılmaktadır.

2.2. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI

Örgüt, bir grup insanın, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi altında; belirli ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapılandırma. (Oktay, 1996, s.257)

Vatandaşlık kavramı, sözlükte kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanmış karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ olarak tanımlanmaktadır. Vatandaşlık, yurttaşlık olarak da bilinir. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise, devlet kavramı yerine örgüt düşünülmelidir. Örgütsel vatandaşlıkta kişiler görevleri dışında fazladan bir çaba ve çalışma ortaya koyarlar bu sebeple, çalışmalarını belirleyen belli yasa ya da kurallar yoktur. Bu davranışlar tamamen kişilerin tercihlerine bağlı oluşur.

Bir örgütte çalışanlar, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, buldukları örgütün üyeliğine ne kadar içten bağlanırlarsa, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için içten fazla bir çaba gösterirler (Aydın, 1993, s.23).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, son yıllarda yönetim biliminin temel inceleme konularından birisini temsil etmektedir. Bu davranış farklı yönlerden araştırılmaya çalışılmış ve diğer davranışlar üzerindeki etkiler incelenmiştir.

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Tanımı

Dennis Organ ve arkadaşları tarafından ilk kez 1983 yılında kullanılan "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı", örgütün biçimsel ödül sisteminde doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır. Gönüllülük kavramı ile, bu davranışın bireyin rolünün gerektirdiği bir davranış değil, kişisel tercihe bağlı olarak geliştiği anlatılmak istenmiştir (İşbaşı, 2000, s.4).

George'un (1991), tanımlamasına göre örgütsel vatandaşlık davranışları rol kapsamı dâhilinde veya üzerinde niteliğe sahip, örgütün resmi ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır. Çalışan kişi, örgüt için işlevselliği olan aktif ya da pasif nitelikli bu davranışları gösterip göstermemeye kendisi karar verir. İşgörenin yaptığı davranışları tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak yapmasıdır (Kamer,2001).

Organ(1997), Örgütsel vatandaşlık davranışını; iş performansının oluştuğu yerdeki sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen performans olarak tanımlamıştır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının 3 temel unsuru vardır:

- Davranışlar resmi zorunlulukların veya iş tanımlarının ötesine geçer.
- Davranışların doğasında gönüllülük vardır. Çalışanlar bu davranışları hiçbir zorlama olmaksızın istekli ve bilinçli olarak yaparlar.
- Bu tür davranışların örgütün ödül sisteminde mutlak suretle yer almasına gerek yoktur.

Organ'ın örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile ilgili tanımı Katz ve Kahn'ın "ekstra rol davranışı" kavramı tanımına benzemektedir. (Katz ve Kahn,1978, s.76). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Acaba işletme içinde her tür olumlu gönüllü davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir mi? Bu sorunun yanıtı, yapılan davranışın niteliğine göre değişmektedir. Eğer davranış gönüllü ise, işletme ve işletmenin personeli ve yöneticileri açısından olumluluk ifade ediyor ve işletmede diğer çalışan bireyler tarafından kabul edilebilir nitelikte ise bu davranış vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir (Özdevecioğlu, 2003, s.118).

Yapılan araştırmalar örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren bireylerin, örgüt içindeki performanslarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bateman ve Organ, 1983; Moorman, 1993; Borman ve Motowidlo, 1997; Williams ve Anderson, 1991; Netemeyer vd., 1997.).

Örgütsel vatandaşlık davranışları genellikle önemsiz görünen davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bir bütün olarak organizasyonun işleyişini geliştiren faaliyetlerini temsil eder. Burada önemli olan unsur "Bir bütün olarak" tanımlamasıdır. Pek çok örgütsel vatandaşlık davranışı tek başına organizasyonun genel performansını geliştirmede yeterli olmayabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının bu yönünü örneğin oy verme davranışı ile karşılaştırırsak; bir tek kişinin verdiği oy, yüzeysel olarak bakıldığında son derece önemsiz görünse de, bir bütün olarak düşünüldüğünde, seçmenlerin oylarının demokratik sistemin temelini oluşturduğu açıktır (İşbaşı, 2000, s.5).

İş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir belirleyicisidir. Tatmin olmuş çalışanın örgütü hakkında olumlu konuşması diğerlerine yardım etmesi, işinde beklenenin ötesinde performans göstermesi daha olasıdır. Yapılan birçok araştırma çalışanın iş tatmininin, iş performansı ve öz çabasına katkıda bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle iş tatmini vatandaşlık davranışlarını etkiler (Bingöl, Naktiyok ve İşcan, 2003, s.498)

Formel iş değerlemesi tarafından ölçülmeyen, formel ödül sistemi ile bağlantılı olmayan ve örgütsel olarak istenenden daha fazlasını yapmaya yönelik ekstra rol davranışını ortaya koyan örgütsel vatandaşlık davranışı, informal ve gönüllü bir örgüt davranışını ortaya koyduğu için, literatürde bazı araştırmacılar tarafından “iyi asker davranışı” olarak ifade edilmiştir (Turnipseed, 2002, s.1-15).

Örgütsel vatandaşlık davranış’ının açıklanmasında ve kuramsal gelişiminde kullanılan temel teorileri ve araştırmaları göz önüne aldığımızda bireylerin Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme nedenleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Gürbüz, 2006, s.54);

- Çalışanlar, çalışma ortamında mevcut uygulama ve süreçlerden tatmin, üstlerinden adalet ve eşitlik algıladıklarında, örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutum geliştirecek ve bunun sonucunda Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebileceklerdir.
- Psikolojik sözleşme gereği çalışan örgütte olumlu ilişki kurar ve örgütün yararına davranış sergiler. Bu davranışlar örgütsel sadakat, amirlerine itaat ve işbirliğine yönelik davranışlardan olabilecektir. Dolayısıyla, eğer iş gören yüksek katılım seviyesine sahipse ve psikolojik sözleşmeyi olumlu yönde algılıyorsa yüksek seviyede bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenebilir.
- Birey sergileyeceği davranışın sonucunda sosyal onay alarak kendini kabul ettireceğine inanırsa yine örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilecektir.
- Çalışan ortaya koyacağı olumlu ve gönüllü davranışların ileride karşılıksız kalmayacağı, kariyer evreleri boyunca bir şekilde sergilediği Örgütsel vatandaşlık davranışının kendine çeşitli ödül ve terfi getireceğine inanırsa yine Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilecektir.
- Birey iş tanımını tam olarak bilmiyorsa veya Örgütsel vatandaşlık davranış’ını iş tanımlarında yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklardan biri olarak görüyorsa Örgütsel vatandaşlık davranışında bulunabilecektir.

- Çalışan sahip olduğu kültür, değer yargıları ve inançlardan dolayı içinden geldiği için, karşılıksız olarak iyilik amacıyla Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemek isteyebilecektir.

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışıyla Benzer Davranışlar

2.2.2.1. Örgütsel Spontanlık

Örgütsel Spontanlık, kişinin özgür iradesine dayanan ve gönüllülüğe bağlı olan davranışlardır. İş arkadaşlarına yardımcı olma, iyi niyetle yaklaşma, kurumu koruma, yapıcı önerilerde bulunma bu tür davranışlara örnek verilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışları formel ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan aktif ve pasif özellikte davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışları, formel ödül sistemi tarafından dikkate alınabilen sadece aktif davranışlar içermektedir, işte bu Örgütsel vatandaşlık ile spontanlığı birbirinden ayırır. Örneğin bir şirkette öneri kutusuna atılan çeşitli öneriler arasından seçilecek olan davranış ödüllendirilecekse, bireylerin burada öneride bulunmaları örgütsel spontanlıktır ve aktif bir harekettir. Örgütsel vatandaşlıkta ise bireyler şikayet etme hakkına sahipken şikayet etmeme gibi pasif davranışları da gösterebilirler (Kamer, 2001, s.8-9).

2.2.2.2. Psikolojik Kontratlar

Örgüte katılan birey, örgütle, yetki, görev ve sorumluluklarını, örgütten kazanacağı ekonomik ve maddi haklarını belirleyen yazılı bir anlaşma imzalar. Fakat, yazılı olmayan bir anlaşma da yapılmış varsayılır. "Psikolojik anlaşma" olarak tanımlanan ve somut olarak var olmayan bu anlaşma, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin "ekonomik anlaşma" ya ektir. Bu yazılı olmayan anlaşma ile, çalışanlar, örgüte karşı belirli bir iş yapmayı ve sadakat göstermeyi garanti ederler; karşılığında ise, sistemden, ekonomik beklentilerin ve ödüllerin yanı sıra, güvenlik, insanca davranış, doyurucu ve medeni ilişkiler, saygınlık, statü kazanma, haklarının verilmesi ve beklentilerinin yerine gelmesi yönünde manevi destek beklerler. Eğer örgüt sadece, ekonomik anlaşmayı hesaba katar, psikolojik anlaşmaya önem vermezse, çalışanlar, işyerine olan bağlılıklarını ve ilgilerini yitirmeye başlarlar. (Oktay, 1996, s.279)

2.2.2.3. Rol Davranışları

Çalışanların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri davranışlar onların rol davranışlarını oluşturur. Bir çalışanın algıladığı rol kapsamı ne kadar geniş olursa, örgüt içi faaliyetlerini de o oranda, örgütsel rolü olarak algılamaktadır. Örneğin, arkadaşlarına yardımcı olma, görevlerini gerekenin üzerinde bir dikkatle yapma gibi tipik örgütsel vatandaşlık davranışlarını kişi rol davranışı olarak düşünebilir. Böylece gerekenin üzerinde bir rol davranışı yerine getirmiş olur (İşbaşı, 2000, s.34).

2.2.2.4. Prososyal (sosyal temelli) Örgütsel Davranış

Brief ve Motowidlo, prososyal örgütsel davranışlara yardımlaşma, paylaşma, iş birliği kurma ve gönüllü olma gibi davranışları göstermektedir. Organ'a göre, prososyal örgütsel davranışların zaman zaman ilişkide olunan diğer kişilerin çıkarlarını ön plana geçirip kuruma zararlı uygulamalara sebep olabilme ihtimali varken örgütsel vatandaşlık davranışları kurumun her zaman yararına olan davranışlardır. Prososyal örgütsel davranışlar, işbirliği kurma, organizasyonu geliştirici fikirler ortaya atma, beklenmeyen tehlikelere karşı organizasyonu koruma gibi örgütün etkinliğini arttırlar. Ancak, her zaman etkinliği arttırıcı nitelik taşımayabilirler (İşbaşı, 2000, s.15-16; Kamer, 2001, s.10).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

2.2.3.1. Özgecilik (Diğerkâmlık)

Özgecilik, çalışanın örgütle ilgili sorunlarda veya görevlerde diğer örgüt üyelerine yardım etmeyi amaçlayan tüm gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s.351). İş yerindeki tecrübeli çalışanların hiç bir ücret almaksızın yeni meslektaşlarına yardım etmesi de özgecilik için bir örnek oluşturmaktadır. Bu tür davranışlar, bireylerin performanslarını geliştirerek grup verimliliğine katkıda bulunurlar. Organ ise bir çalışanın diğerinin rahatsızlanması nedeniyle onun işini üstlenmesi davranışını bu boyuta örnek olarak vermektedir (Çetin, 2004, s.20).

2.2.3.2. Bilinçlilik (Vicdanlılık)

Organ tarafından ortaya konulan bir diğer boyut olan bilinçlilik, örgüt üyelerinin asgari rol gereklerinin üzerinde gönüllü olarak sergiledikleri davranışlardır (Farh, Zhong ve Organ, 2004). Mesai ücreti verilmediği halde işi bitirmek için mesaiye kalma, çalışanın kötü hava koşullarına ve sağlık durumuna rağmen işine gelmesi, çay molalarını fazla uzatmama, örgütün yararına olan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün ve çalıştığı bölümün kurallarına her zaman uyma, su, elektrik ve yakıt gibi kaynakları tasarruflu kullanma bilinçlilik boyutunda yer alan Örgütsel vatandaşlık davranışına örnek olarak verilebilir (Podsakoff, Mackenzie ve Hui, 1993, s.7).

Özgecilik ile bilinçlilik arasındaki en belirgin fark özgeciliğe bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek üzere davranışta bulunurlar; bilinçlilikte ise, belirli bir kişiye değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar (İşbaşı, 2000, s.27)

2.2.3.3. Nezaket

Örgüt içinde görevleri ve verecekleri kararları itibariyle birbirleriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları gereken bireylerin uyarma, danışma ve hatırlatma gibi davranışlar göstermeleri olarak tanımlanabilir (Organ,1988, s.47). Bir problemin önlenmesinde başka birine yardım etme şeklinde jest niteliğindeki tüm davranışları içine almaktadır. Örneğin herhangi bir olaydan etkilenecek olan kişileri önceden korumaya çalışmak, iş programı hakkında önceden dikkat edilmesi gerekenleri bilmesini sağlamak bu tür davranışa verilebilecek örnektir (Podsakoff ve Mackenzie, 1994, s.513-563).

2.2.3.4. Centilmenlik (Sportmenlik)

Çalışanların çalışma ortamında gerginliğe ve çatışmaya sebep olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmaları ve önemsiz sorunlardan dolayı şikayette bulunmamayı öngören davranışlardır (Organ, 1990, s.96). Organ'a göre, organizasyonlar ne kadar ustaca ve iyi niyetle yönetilirse yönetilsin, umulmadık gerginliklerin ve sorunların yaşanması kaçınılmazdır ve bu sorunlar giderek daha da artabilir. Oluşan gergin ortamdan etkilenen kişiler de şikayet etme hakkını

kendilerinde görebilirler. İşte bu haklılık durumuna rağmen sorunları büyütme-ten kaçınan, çözüme yönelik davranış sergileyen kişilerin davranışları centilmence davranışlar olarak sayılabilir. (İşbaşı, 2000, s.29)

2.2.3.5. Sivil Erdem (Örgütsel Erdem)

Sivil erdem, örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılma olarak tanımlanmıştır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, s.351). Bu boyut altında gösterilen davranışlar örgüt içinde yapılan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün amaçlarına uygun olarak alınan kararlara destek olma, kurumdaki gelişmelere ayak uydurma, örgüt içindeki değişimlerde diğer iş görenler tarafından benimsemesinde aktif rol oynamak, örgüt içindeki ilan ve duyuru panosunda azami derecede faydalanma örgütle ilgili olumlu düşünceleri iş arkadaşlarıyla paylaşma, kendisinden istenmediği halde iş görenlerin kendisini geliştirici kurslara katılmaları şeklinde sıralanabilir (Organ, 1988, s.11).

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etki Eden Faktörler

2.2.4.1. Örgüte Bağlılık

Örgütsel bağlılık geliştirmiş bireyler Organ'a göre , mevcut durumlarını korumak ve taraf kişi ya da kurumlar arasında karşılıklı fayda kazanmak gibi amaçlarla örgütsel bir bağlılık geliştirememiş olanlara göre daha çok vatandaşlık davranışları gösterme ihtimalleri yüksektir. 1986'da O'Reilly ve Chapman yaptıkları araştırmada, örgüte bağlılık faktörünün örgütle özdeşleşme ve hedefleri içselleştirme alt boyutları açısından örgütsel vatandaşlık davranışlarına sebep olduğunu saptamışlardır (Kamer, 2001, s. 14-15).

2.2.4.2. Kişinin Ruhsal Durumu

Sosyal psikoloji alanında yapılan çalışmalarda olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin daha çok örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda bireylerin diğerkam davranışlarında artma olduğu saptanmıştır (Kamer, 2001, s.16). Organ'a göre, moral faktörleri

fazladan rol davranışlarının belirleyicisidir ve bu konuda yapılan araştırmalarda, çalışanların belli bir zamandaki duygusal durumlarının onların daha çok örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine sebep olduğu görülmüştür.

2.2.4.3. Kişilik Özellikleri

İyimser insanların iç motivasyonları yüksek olup işlerin iyi gideceğine olan inançları yüksektir. Bir şeyler yaparsam sonuç değişir inancında olup boş vermişlik gibi bir tutum sergilemezler. İyimser özellikteki kişilerin iş yaşamlarında daha başarılı oldukları gözlenmiştir. (Baltaş 2002, s. 185). Dışa dönük özelliğe sahip bireyler, dış çevrelerine ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı oldukları için örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeye daha çok yatkındırlar. İçe dönük ve daha çok nevrotik bireyler, kendi endişeleriyle fazlasıyla meşgul olmalarından dolayı başka kişilerin problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenmek için gerekli duygusallığa sahip olamamakta ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilememektedirler (Kamer, 2001, s.16-17).

2.2.4.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Etkileyen Diğer Faktörler

Örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen diğer etkenler aşağıda sıralanmıştır (Kamer, 2001, s.21):

- İşe karşı tutumlar ve iş tatmini
- Örgütsel adalet
- İhtiyaçlar
- İşin özellikleri
- Liderin özellikleri
- Örgütsel güven
- Yaş , kıdem ve hiyerarşik düzey
- Örgütün özellikleri
- Örgütsel vizyon
- Kişi örgüt bütünleşmesi
- Kararlara katılım

2.2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Sonuçları

İlk dönemlerde Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar, bu kavramın boyutları ve temel özelliklerine yoğunlaşmasına rağmen son dönemlerde yapılan çalışmalar bu kavramın sonuçları üzerine olmaktadır (Gürbüz, 2006, s.57)

Organ'a göre (1988), Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün sosyal mekanizmasının işlerliğini kolaylaştırdığı, anlaşmazlıkları azalttığı ve etkinliği arttırdığı için bunların sonucu olarak da performansı arttırabilir. Vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı arttırması sonucunda yönetsel fonksiyonlara kaynakların tahsisi azaltılmış olur. Böylece serbest kalan bu kaynakların (finanssal ve insan kaynakları) daha verimli amaçlar için kullanılması sağlanır ve örgütsel başarı arttırılır (Kamer, 2001, s.22)

Podsakoff ve MacKenzie'ye göre (1997), örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütün performansındaki değişkenlik azaltılabilir ve örgütün değişen çevre koşullarına adaptasyonunu kolaylaştırılabilir. MacKenzie (1993), vatandaşlık davranışlarının yöneticilerin performans değerlendirmelerini etkilediğini saptamıştır. Performans değerlendirme sonuçlarının terfi, transfer, eğitim, işten çıkarılma gibi fonksiyonlarda rol oynadığı düşünülürse örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi de ortaya çıkmaktadır. Fakat çalışanların bu değerlendirmeyi anlamaları sağlanmalıdır. (Kamer, 2001, s.22-23)

Cohen ve Vigoda (2000), Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel başarıya katkılarını şu şekilde belirtmişlerdir (Gürbüz, 2006, s.58);

- Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanlarının ve örgütün verimliliğini artırır.
- Örgütün üstün yetenekli çalışanlarını elinde tutmasını sağlar ve yeni iş görenler için örgütü cazip hale getirir.
- Örgüt performansına süreklilik kazandırır.
- Örgüt içindeki grup, ekip ve kişiler arası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olur.
- Örgütün bulunduğu çevredeki değişim ve dönüşümlere daha kolay uyum sağlanmasına yardımcı olur.

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004, s. 90). Bağlılık, yönetim literatüründe çok eski dönemlerden beri dikkat çeken bir konu olmuştur. Bağlılığın birçok farklı uygulamadaki etkisinin ne yönde olduğu, işleyişi destekleyip desteklemediği birçok farklı araştırmada incelenmiştir.

2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yapmaya çalışırken farklı yollar izleyebilir. Her örgütün iş görenleri tutmak için gösterdiği çaba aynı değildir. Kimi örgütler iş görenin örgütten ayrılmasından pek etkilenmez. Örgüte girmek için başvuranları çok olan bir örgüt iş göreni örgüte bağlamak için büyük bir çaba harcamaya gerek duymaz.(Çetin, 2004, s.90)

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde, bu kavramın farklı şekillerde ele alınıp incelendiği ve henüz üzerinde tam olarak fikir birliğine varılmış bir tanımı olmadığını söyleyebilmek mümkündür. Bunun sebebini bazı araştırmacılar kavramın sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi bakış açıları doğrultusunda yorumlamaları olarak göstermişlerdir (İnce ve Gül, 2005, s.8-9).

Genel kabul görmüş bir tanıma göre “Örgütsel bağlılık, örgütün üyesi olarak varlığını sürdürmek için yoğun istek duyma, örgüt yararı için normalden fazla çaba gösterme ve örgütün değer ve hedeflerine inanma ve kabul etmedir.” (Luthans, 1995, s.130-132)

Örgütsel bağlılık; bireyin, örgütle değişik yönlerden bütünleşme derecesini yansıtır. Bu açıdan bakınca örgütsel bağlılığın üç önemli ögesinin olduğu söylenebilir:

- a. Kişinin örgüt amaçlarını kabulü ve onlara duyduğu güçlü inanç.
- b. Kişinin örgüt için beklenenden daha fazla çaba gösterme isteği.
- c. Kişinin örgütteki üyeliğini devam ettirmedeki kesin arzusu.(Tepe,2004,s.37)

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1990).

Örgüte bağlılık gösteren bir çalışan; “Örgütle arasındaki ilişki, nasıl olursa olsun orada kalan, işe düzenli gelen, günün tümünü çalışarak geçiren, şirketin varlığını koruyan ve şirketin hedeflerini paylaşan biri” şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997s. 3). Kuşkusuz bir çalışanın, örgüte bağlılık gösterebilmesi için; örgütteki uygulamaların, değerler hiyerarşisinin ve örgüt kültürünün, bireyin bakış açısıyla uyumlu olması gerekmektedir (İbicioğlu, 2000, s. 19).

Yukarıda sıralanan bağlılık türlerinden; işe bağlılık, mesleğe bağlılık, örgüte bağlılık ve çalışmaya bağlılık, çalışma yaşamındaki bağlılık türleri olarak literatüre geçmiştir. Sendikaya bağlılık ve çalışma grubuna bağlılık da çalışma yaşamına ilişkin olmakla birlikte, ayrı bir bağlılık türü olarak incelenmemiş, örgütsel bağlılık kapsamında incelenen konular olmuştur (Çakır, 2001, s. 37).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak,

bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeyele yakından ilişkilidir (Balay, 2000, s.1).

Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003, s. 27–28).

Örgüte bağlanmanın, işgörenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir (Balcı, 2003, s. 28):

1- Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.

2- Kendilerini örgüte adayan işgörenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.

3- Örgüte bağlılık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.

4- İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

İşe bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramına benzeyen bir kavramdır. “İşe bağlılık iş ile özdeşleşme derecesi” olarak tanımlanabilir (Çakır, 2006). Bir başka deyişle işe bağlılık “personelin çalışmakta olduğu işine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır” (İnce ve Gül, 2005, 18). Lodahl ve Kejner (1965) ise işe bağlılığı “kişinin gözünde işin iyiliği ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir” şeklinde tanımlamışlardır (Balay, 2000, 44).

Örgütsel bağlılık kavramına benzer bir diğer kavram örgütsel sadakat kavramıdır. Bağlılık ve sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlardır. Ancak iki kavram dayanak noktaları

bakımından birbirinden farklılık arz etmektedir. Çünkü örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayanmaktadır (Roehling, Cavanaugh, Moynihan ve Boswell, 2000, s.310). Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Harvey, Novicevic ve Speier, 1999, s.68).

2.3.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar

2.3.2.1. Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Bağlılık Sınıflandırması

Meyer ve Allen (1990) Örgütsel bağlılığı; örgüte duygusal olarak bağlanma (duygusal bağlılık), örgütten ayrılmanın maliyetinin algılanma seviyesi (devam bağlılığı), örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görme (normatif bağlılık) olarak üç ana başlık altında incelemiştir.

2.3.2.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997,s.11). Tutumsal bağlılık olarak da anılan duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir Balay, 2000, s.73).

Örgütle özdeşleşme, örgüt ile işgörenin amaç ve değerlerinin zaman içerisinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir. Örgütsel katılım ise, işgörenin örgütten memnun olması ve aktif olarak katılımında bulunmasıdır. Ayrıca örgüte katılım, örgüt üyeleriyle ilişkide bulunmayı içermektedir. Örgütsel bağlılık bu şekilde ele alındığında örgüte duyulan pasif bir sadakatin ötesinde örgütsel amaçlara bilinçli bir katkıda bulunmak üzere aktif bir ilişkiye girmeye gönüllü olmayı içermektedir (Yalçın ve İplik, 2005, s.397-398).

Duygusal bağlılık örgütlerin gerçekleşmesini en çok arzu ettikleri ve iş görenlerine aşlamak istedikleri bağlılık biçimidir (Tolay, 2003, s.37).

2.3.2.1.2. Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık türü olarak ele alınmaktadır. Buna göre devam bağlılığı, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003, s.84). Diğer bir ifadeyle, işgörenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, örgütten ayrılmanın maliyetini aşıyorsa, işgören örgüte bağlanmaktadır (Balay, 2000, s.22). Örgütte kalma ihtiyacı bağlılığının temelini oluşturur.

Duygusal ve devam bağlılıkları, birbirlerinden büyük ölçüde bağımsız olan iki farklı psikolojik durumu yansıttığı için bir bireyin örgütüne karşı duygusal bir bağlılık hissederken, aynı zamanda, örgütten ayrılmasının getireceği maliyetlerin farkında olması ve bu iki durumun birbiri üzerinde hiçbir etkisinin bulunmaması da mümkün görünmektedir (Tolay, 2003, s.40).

Devam bağlılığı olan çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünür. Başka bir deyişle, devam bağlılığına göre; kişiyi örgütte tutan olası maddi kayıplarıdır (Çetin, 2004, s. 95).

2.3.2.1.3. Normatif Bağlılık

Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleridir (Meyer ve Allen, 1997, s.11). Bu bağlılıkta, çalışanlar, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005, s.398).

Normatif bağlılık, işgörenin hem örgüte girişi öncesindeki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte geçirdiği süre içerisindeki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s.4). Bu tarz bir bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve

bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005, s.398). Kısaca, normatif bağlılıkta işgören, örgüte karşı sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir.

Meyer ve Allen; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili ideal, arzu edilen veya ortalama bağlılık düzeyinin ne olması gerektiğine ilişkin herhangi bir açıklamada bulunmamışlardır. Yapılan tüm çalışmalarda daha çok örgütsel bağlılığın, değişik unsurlar ile pozitif veya negatif ilişkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Ancak en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devamlılık bağlılığının olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005, s.398).

2.3.2.2. Mowday'ın Sınıflandırması

2.3.2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılık, işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Bu bağlılık türünde işgörenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.62). Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2006, s.129).

2.3.2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak da ele alınabilmektedir. Bu kavram, işgörenin geçmişteki davranışlar nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Örgüte bağlı kalma süreci ise, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardan oluşmaktadır (Gül, 2003, s.77). Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, işgörenin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin; işgören bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte,

bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Meyer ve Allen, 1997, s.62).

2.3.2.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel adanmışlığın, örgüte psikolojik olarak kendini adama olduğunu ve uyum (compliance), özdeşleşme ve içselleşme (internalization) olmak üzere üç boyut ve aşamada ele alınabileceğini belirtirler.

1.Uyum: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade eder. Uyum halinde çalışan yaptığını yapmak zorunda olduğu için yapar. O halde uyumda bireyin, zorla uyması söz konusudur.

2.Özdeşleşme: Bağlılığın ikinci aşaması olup bireylerin örgüte ve çalışanlarına yakın olma isteklerine bağlıdır. Özdeşleşmede birey başkalarının etkilerini, kendini tanımlamaya imkân veren ilişkilerin (kendinin farkına varılıp değerli bulunması gibi) kurulma ve sürdürülmesi karşılığında kabul eder. Özdeşleşmede, başkalarının hareket ve davranışları, başkalarıyla ilişkiye girmek ve bunu sürdürmek amacıyla benimsenir.

3.İçselleştirme: Bağlılığın son aşaması olup birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade eder. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. Bu aşamada bireyin, örgütün değerlerini gerçekten kişisel değerleriyle uyumlu ve ödülleyici görmesi söz konusudur. (Balay, 2000, s.22)

2.3.2.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda anlatımsal devre söz konusudur. Çünkü eylem, sistem içindeki kişilerin değer ve gereksinimlerini doğrudan anlatır. Diğer yandan kişiler, rollerini

sadece aldıkları paralar karşılığında yapabilirler. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilir. Böyle, üyelerin araçsal-dışsal ödüllerle bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı fazladır (Balay, 2000, s.19).

2.3.2.5. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Balay,2000, s.19-20 ve Bayram, 2006, s.129-130). Bunlar;

Ahlâki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. İşgörenler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile işgörenler arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. İşgörenler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: İşgörenler, davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. İşgören, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir.

2.3.2.6. De Cotiis ve Summers'in Sınıflandırması

De Cotiis ve Summers'in modeline göre örgütsel bağlılığı oluşturan iki kategori bulunmaktadır. Bunlar kişisel ve durumsal özelliklerdir. Kişisel özellikler yaş, çalışma süresi, cinsiyet ve eğitimidir. Durumsal özellikler ise, örgütün yapısı, insan kaynakları süreçleri ve örgüt iklimini içermektedir. Örgütsel süreçler, liderlik tarzlarını, iletişimi, karar verme, kadrolaşmayı ve ücretlendirmeyi içermektedir. Örgütün bu süreçlere yaklaşımı örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılıkta ilk kaynak örgüt içinde yaşananlar ve deneyimlerdir. Çalışanların kişisel özellikleri ve deneyimleri örgütsel bağlılığı direkt etkiler (Baransel,1996, s.51-52).

2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bir örgütün, işgörenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması çok önemli bir konudur. Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İşgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler genel olarak üç ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar: Bireysel faktörler, Örgütsel faktörler ve çevresel faktörlerdir.

2.3.3.1. Bireysel Faktörler

Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, işgörenin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Balay, 2000, s.55-61).

2.3.3.1.1. Yaş

İşgörenin yaşıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara göre işgörenlerin yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma olanakları azalmaktadır ve bunun sonucunda işgörenlerin çalıştıkları örgüte olan Bağlılıkları artmaktadır (Angle ve Perry, 1981, s.12). Örgütsel bağlılık boyutları ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir araştırmada, yaş ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak devam bağlılığı ile yaş arasında benzer bir ilişki gözlenememiştir (Yalçın ve İplik, 2005, s. 399).

2.3.3.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılıkla işgörenlerin cinsiyeti arasındaki ilişkiyle ilgili yapılan araştırmacılar örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelemiş ve bunların bazılarının cinsiyetle anlamlı ilişki içinde olduğunu, bazılarının ise olmadığını savunmuşlardır (Güçlü, 2006, s. 60). Erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az

bağlanmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005, s.399). Bruning ve Snyder (1983) çalışmalarında cinsiyetin örgütsel bağlılık için önemli bir etkileyici olmadığı sonucuna varmışlardır.

2.3.3.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele alan araştırmaların birçoğunda bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Güçlü, 2006, s.67). Eğitim seviyesi düşük kişilerin alternatif iş imkânları daha az olduğundan dolayı, şu anki işlerine daha çok bağlılık göstermesi mümkündür. Bu pasif bağlılık ya da sadakat olarak ifade edilebilir. Bu faktörler sadakat ve örgütsel bağlılık boyutlarını ayırt etmek için önemlidir. (Aviad ve Berman,1992, s.384)

2.3.3.1.4. Medeni Durum

Evli çalışanların, örgüte, bekâr çalışanlardan daha fazla bağlılık duyduklarına ilişkin bilgilere rastlanmaktadır. Bu durum, evli çalışanların, ekonomik yükümlülüklerinin ve ailesel sorumluluklarının bir ürünü olarak değerlendirilebilir (Solmuş, 2004, s. 218).

2.3.2.1.5. Kıdem

İşgörenin hizmet süresi arttıkça örgüte yatırımın ve örgütten elde edilecek kazançların arttığı, bu sebeple ayrılma durumunda oluşabilecek kayıpları yaşamamak adına örgüte bağlılığın arttığı söylenebilir (İnce ve Gül, 2005, s.66-67). Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır, ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005, s.400).

2.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer unsur da örgütsel faktörlerdir. Kişinin bireysel özellikleri ne olursa olsun örgüt kaynaklı bir takım unsurlar da onun örgüte olan bağlılığını olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Örgütsel faktörleri aşağıdaki başlıklar altında inceleyebiliriz.

2.3.3.2.1. Yönetim

Yöneticilerin kullandığı yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı arttırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Erol, 1998, s.74).

2.3.3.2.2. Ücret

İşgörenin çalıştığı işyerinde aldığı ücret örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Alınan ücretin yanında, ücret dağılımındaki adalet, ücret politikası, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri örgütsel bağlılığı etkileyen diğer önemli unsurlardır (İnce ve Gül, 2005, s.73).

2.3.3.2.3. Örgütsel Adalet

Örgüt içinde adalet olduğuna duyulan inanç örgütsel bağlılığı artırır. Örgütsel adalet, doğruluğun işyerindeki rolü ya da haklılığın korunmasında otoritenin işlevidir. Örgütsel adaletin iki alt adalet alanı vardır. Birincisi adalet dağıtımı ya da herkesin hakkını verme ikincisi ise işlemsel adalettir. Adalet dağıtımı, çalışanların karşılaştıkları sonuçların ya da ücretin hakkaniyeti iken işlemsel adalet ise ücret dağıtımına ilişkin kararları almada kullanılan yöntemin hakkaniyetidir (Rajnandini, Schriesheim ve Williams, 1999,s.901).

2.3.3.2.4. Diğer Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgütten kaynaklanan diğer faktörleri şöyle sıralayabiliriz (Özdevecioğlu, 2003, s.116):

- Örgüt Büyüklüğü
- Örgüt Kültürü ve Örgüt Tipi
- Örgütsel Ödüller
- İşin Kapsamı
- Takım Çalışması
- Rol Çatışması ve belirsizliği
- Örgüt İmajı

- Kariyer Olanakları
- Çalışma Saatleri

2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler bireysel faktörler ve örgütsel faktörler kadar önemli bir yer tutmaktadır. Örgüt dışı faktörlerin en bilinenleri bireyin sahip olduğu alternatif iş imkânları ve profesyonelliktir.

İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde alternatif iş imkânları etkeni daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel bağlılık literatüründe, yeni iş bulma olanaklarının az olmasının örgütsel bağlılığı artırdığı konusunda görüş birliği bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.85).

Bağlılık, profesyonel çalışanlarda bazen çelişkili bir durum ortaya çıkarmaktadır. Profesyoneller için ya mesleğe bağlılık ya da örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Profesyonellerin çalıştıkları örgütlerin mesleki gelişime destek oldukları zaman çalışanların mesleki bağımsızlıklarının olumsuz yönde etkilendiği, örgütsel bağlılıklarının ise olumlu yönde etkilendiği söylenebilir (İnce ve Gül, 2005, s.84). Bir araştırmaya göre MBA yapmış öğrencilerin yüksek olmayan bir ücretle işe başladıktan altı ay sonra, başka bir iş teklifi almadıklarında örgüte bağlılığı artmaktadır. Yüksek ücretle başladıklarında ise alternatif iş imkânı olup olmaması hiçbir şeyi değiştirmemektedir ve aynı örgütsel bağlılığı göstermektedir (Northcraft ve Neale, 1990, s.472).

2.3.4. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Bazı Araştırmalar

Akınaltuğ (2003), iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, Kamuda önemli kurumlardan biri olan TEDAŞ' ta (Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş.) çalışan yönetici personel üzerinde yaptığı araştırma ile ortaya koymaya çalışmıştır. Elde edilen veriler ışığında iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmış, ayrıca çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bu kavramların kişisel değişkenlerle ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yalçın ve İplik (2005, s.32-67) tarafından Adana ilindeki Beş Yıldızlı Otelde İşgörenlerin Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Araştırma sonucunda şu neticelere ulaşılmıştır; Örneklem kapsamındaki işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları, eğitim düzeyleri, buldukları oteldeki ve pozisyondaki toplam çalışma süreleri arasında negatif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin eğitim düzeyleri ve buldukları pozisyondaki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü, literatürde yer alan önceki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak, işgörenlerin yaşları ve buldukları örgütteki toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide benzer sonuçlar elde edilememiştir.

Tolay (2003, s.41) tarafından yapılan, eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri konulu araştırma neticesinde elde edilen bulgular şu şekildedir;

a. Eğitim algı düzeylerinin incelenmesi sonucunda katılımcıların eğitim programlarının içeriğini öğrenmeye oldukça istekli oldukları, çalışma arkadaşlarının eğitim faaliyetlerine katılma ve eğitimden kazanılan bilgi ve becerilerin kullanılması konusunda kendilerini oldukça destekledikleri görülmüştür. Buna karşılık, katılımcıların eğitim programlarına katılarak işle ilgili kazançlar elde edeceklerine ilişkin pek fazla beklentilerinin olmadığı söylenebilir.

b. Araştırmada eğitim düzeyinin katılımcıların amir ve çalışma arkadaşları desteği, iş ve bireysel kazanç algılarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle ilköğretim mezunlarının bu eğitim değişkenlerine ilişkin algı düzeylerinin, diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

c. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda katılımcıların duygusal bağlılıklarının, normatif ve devamlılık bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

2.3.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000,

s.83-84). Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Randall (1991), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin işgörene ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir.

2.3.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde örgütsel bağlılıkta işgören, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksun olmakla birlikte, işgörenin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca işgören, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilecektir (Randall, 1991, s.461). Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir. Örgütte yayılan biçimsel olmayan zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit etmekte ve üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir (Randall, 1991, s.463).

2.3.5.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir (Bayram, 2006, s.136). Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler (Balay, 2000, s.88). Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilir (Bayram, 2006, s.136).

2.3.5.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde işgörenler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık işgörene, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt, işgörenin sadakatine karşılık ona yetki devrederek ve onu üst pozisyonlara getirerek bir şekilde ödüllendirmektedir (Balay, 2000, s.89). Yüksek

örgütsel bağlılık bazen, işgörenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Randall, 1991, s.466).

Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettikleri görülmekte, ayrıca bu tür işgörenlerin örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri ifade edilmektedir. Yöneticilerin, işgörelere örgütün kıymetli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşması için esas yöntemler olacaktır.

İşgörenler örgütsel bağlılık kavramının yalnızca örgüte değil, kendilerine de fayda sağlayacağı yönünde bir anlayışa sahip olabilecekleri gibi; örgüt yönetiminin örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim yaklaşımı sorumluluğu ve kendilerinin de bundan doğan hakları bulunduğunun farkında olarak, ideale yakın bir çalışma ortamı yaratmak konusunda yönetime yardımcı olabileceklerdir (Bayram, 2006, s.137).

3. OKUL YÖNETİCİLERİNDE ÖRGÜTSEL AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK), ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ (ŞİŞLİ İLÇESİ ÖRNEĞİ) ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma okul yöneticilerinin sahip oldukları örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel etik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen anket uygulamasıyla yöneticilerin demografik özellikleri ile örgüte bağlılıkları, örgütsel ahlaki iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışları değerlendirilerek her üç değişken arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımları

Yapılan bu araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma modeli, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir. Buna göre araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel ahlaki iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiş ve her üç değişken arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın kapsamını eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada yöneticilerin örgütsel etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları kendi beyanları esas alınarak belirlenmiştir. Okul yöneticilerinde; örgütsel ahlaki iklim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında ilişki bulunduğu varsayılmıştır.

3.3. Araştırmanın Sayıtları

1-Bu araştırmada “örgütsel bağlılık, örgütsel etik ve örgütsel vatandaşlık davranışı” ölçeğinde kullanılan sorular, yöneticilerin bu konudaki düzeyini belirlemede yeterlidir.

2-Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevaplar kendilerinin gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

3-Kullanılan ölçekler istatistiksel olarak güvenilir, yapılan literatür taraması ve uzman görüşleri de araştırmanın geçerliği açısından yeterlidir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- 1- 2008-2009 Eğitim ve Öğretim yılıyla,
- 2- İstanbul İli, Şişli ilçesindeki okul yöneticileriyle,
- 3- Okul yöneticilerinin, Kişisel Bilgi Formu' na, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği' ne, "Örgütsel Etik (Ahlaki İklim) Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ne verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından faydalanılmıştır. Örgütsel bağlılık için: Allen&Meyer (1984, 1997) tarafından geliştirilen, örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene göre ayıran "örgütsel bağlılık ölçeği" (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık için: Organ'ın (1990) beş boyuta dayalı sınıflamasını esas alan, Ehrhart (2001), Evans (2001), Love (2001), Liao (2002) ve Reis (2002) tarafından geliştirilen ölçeklerden, Örgütsel ahlaki iklim için ise, Victor ve Cullen (1993) , Hian Chye Koh ve El'fred H.Y.Boo (2001) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen anket formu kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplamak için kullanılan ölçekler, 5'li likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması “ (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen anket formu; çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular; örgütsel bağlılıkların belirlenmesine yönelik bir ölçek; örgütsel vatandaşlık davranışların belirlenmesine yönelik bir ölçek; örgütsel ahlaki iklim(örgütsel etik) davranışların belirlenmesine yönelik bir ölçek olmak üzere 4 ana bölümden oluşmaktadır. (EK 1)

3.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İli Şişli İlçesindeki resmi ve özel okullarda çalışan tüm okul yöneticileri oluşturmaktadır. Şişli İlçe Milli eğitim Müdürlüğü'nden elde edilen bilgilere göre 2008-2009 Eğitim Öğretim Yılı bahar dönemi itibariyle Şişli İlçesinde 228 okul yöneticisi (okul müdürü, okul müdür başyardımcısı ve okul müdür yardımcısı) görev yapmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü kanalıyla resmi yazıyla ulaşılması hedeflenmiş olup, bu doğrultuda Bütün okul yöneticilerine anket formları ulaştırılmıştır. Söz konusu uygulamaya katılarak anket formlarını toplam 119 okul yöneticisi cevaplamış olup, bu oran evrenin %52,1 ini oluşturmaktadır.

3.7. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada elde edilen sonuçlar frekans dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Elde edilen sonuçların okul yöneticilerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği varyans analizine tabi tutulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca hazırlanan ölçeğe ait Cronbach alpha güvenilirlik değeri; 0,938 olarak hesaplanmıştır. Bu güvenilirlik değeri sosyal bilimlerde yapılan çalışmalar için oldukça yüksek bir güvenilirliği ifade etmektedir. Analizler SPSS 13.0 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.8. Hipotezler

Araştırmada incelenmek üzere aşağıdaki gösterilen ana hipotezler ve bunlara bağlı alt hipotezler geliştirilmiştir.

Ana Hipotezler:

1. Okul Yöneticilerinin demografik özellikleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.
2. Okul Yöneticilerinin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır.
3. Okul Yöneticilerinin demografik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık arasında ilişki vardır.
4. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki vardır.
5. Okullardaki Örgütsel vatandaşlık ile Örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki vardır.
6. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel vatandaşlık boyutları arasında ilişki vardır.

Alt hipotezler:

- 1. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleriyle Etik İklim Arasında İlişki Vardır**
 - Okul Yöneticilerinin unvanları ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin yaş grupları ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin cinsiyetleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin medeni durumları ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin eğitim durumları ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin meslekteki kıdem yılları ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin kurumundaki çalışma süreleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.
 - Okul Yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süreleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.

2. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleriyle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki Vardır

(Duygusal- Normatif – Devam Bağlılığı)

- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süresine göre farklılık göstermektedir.

3. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleriyle Örgütsel Vatandaşlık Arasında İlişki Vardır

(Özgencilik-Bilinçlilik-Nezakat-Centilmenlik-Sivil Erdem)

- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.
- Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.

4. Okullardaki Etik İklimle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasında İlişki Vardır

- Okullardaki Etik iklim ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Etik iklim ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Etik iklim ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır

5. Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasında İlişki Vardır

- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (özgecilik) ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (özgecilik) ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (özgecilik) ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (bilinçlilik) ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (bilinçlilik) ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır

- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (bilinçlilik) ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (nezaket) ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (nezaket) ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (nezaket) ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (centilmenlik) ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (centilmenlik) ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (centilmenlik) ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (sivil erdem) ile duygusal bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (sivil erdem) ile normatif bağlılık arasında ilişki vardır
- Okullardaki Örgütsel vatandaşlık (sivil erdem) ile devam bağlılığı arasında ilişki vardır

6. Okullardaki Etik İklim İle Örgütsel Vatandaşlık Boyutları Arasında İlişki Vardır

1. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel vatandaşlık (özgecilik) arasında ilişki vardır
2. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel vatandaşlık (bilinçlilik) arasında ilişki vardır
3. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel vatandaşlık (nezaket) arasında ilişki vardır
4. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel vatandaşlık (centilmenlik) arasında ilişki vardır
5. Okullardaki Etik iklim ile Örgütsel vatandaşlık (sivil erdem) arasında ilişki vardır

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Bulgular ve değerlendirme bölümünde, öncelikle okul yöneticilerinin demografik özellikleri hakkında bilgi verilmiştir. Devam eden bölümde yöneticilerin, demografik özellikleri de göz önünde bulundurularak, örgütsel etik davranışları, örgüte bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışlar arasındaki ilişkiler ele alınarak incelenecektir.

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamındaki ankete katılan katılımcılardan %71,4 ile erkek katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo.4. Araştırmaya katılanların cinsiyetleri

Cinsiyet		Frekans	Yüzde
Değer	Erkek	85	71,4
	Bayan	30	25,2
	Toplam	115	96,6
Eksik Veri		4	3,4
Toplam		119	100,0

Tablo.5. Araştırmaya katılanların unvanları

Statü		Frekans	Yüzde
Değer	Okul Müdürü	32	26,9
	Müdür Başyardımcısı	16	13,4
	Müdür Yardımcısı	71	59,7
	Toplam	119	100,0

Tabloya bakıldığında, katılımcılar arasında %59,7 ile en fazla paya müdür yardımcısı sahiptir.

Tablo.6. Araştırmaya katılanların medeni durumları

Medeni Durum		Frekans	Yüzde
Değer	Evli	99	83,2
	Bekar	18	15,1
	Toplam	117	98,3
Eksik Veri		2	1,7
Toplam		119	100,0

Tablo incelendiğinde medeni durumu evli olan katılımcıların %83,2 ile temsil edildiği görülmektedir.

Tablo.7. Araştırmaya katılanların eğitim durumları

Eğitim Durumu		Frekans	Yüzde
Değer	Eğitim Enstitüsü	9	7,6
	Yüksek Okul	14	11,8
	Lisans	83	69,7
	Yüksek Lisans	12	10,1
	Doktora	1	,8
	Toplam	119	100,0

Tabloya bakıldığında %69,7 ile lisans mezunlarının çoğunluğu teşkil ettiği görülmektedir.

Tablo.8. Araştırmaya katılanların meslekteki kıdem durumları

Mesleki Kıdem Yılı			
		Frekans	Yüzde
Değer	6-10 Yıl	23	19,3
	11-15 Yıl	26	21,8
	16 Yıl ve üstü	67	56,3
	Toplam	116	97,5
Eksik Veri		3	2,5
Toplam		119	100,0

Tablo incelendiğinde mesleki kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanların %56,3 ile çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo.9. Araştırmaya katılanların bulunduğu kurumdaki çalışma süreleri

Çalışma Süresi			
		Frekans	Yüzde
Değer	1-5 Yıl	45	37,8
	6-10 Yıl	31	26,1
	11-15 Yıl	23	19,3
	16 Yıl ve üstü	20	16,8
	Toplam	119	100,0

Buldukları kurumda çalışma süreleri sorulduğunda ise katılımcıların %37,8'i, şuanda buldukları kurumda çalışma sürelerini 1-5 yıl arasında nitelemiştir.

Tablo.10. Araştırmaya katılanların yöneticilikteki çalışma süreleri

Yöneticilikteki Kıdem Yılı		Frekans	Yüzde
Değer	1-5 Yıl	38	31,9
	6-10 Yıl	33	27,7
	11-15 Yıl	27	22,7
	16 Yıl ve üstü	19	16,0
	Toplam	117	98,3
Eksik Veri		2	1,7
Toplam		119	100,0

Yöneticilikteki kıdem yılları sorulduğunda ise; katılımcıların %31,9 ‘u “1-5 yıl arası “ cevabını vererek çoğunluğu kapsamıştır.

Tablo.11. Araştırmaya katılanların yaş durumları

Yaş		Frekans	Yüzde
Değer	30 dan az	4	3,4
	31-40 arası	46	38,7
	41-50 arası	44	37,0
	51-60 arası	23	19,3
	60 dan fazla	2	1,7
	Toplam	119	100,0

Katılımcıların %38,7’si 31-40 yaş, %37’si 41-50 yaş, %19,3’ü 51-60 yaş Aralığında, %3,4’ü 30 yaşından az ve %1,7’si 60 yaşından fazla olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Araştırma Hipotezlerinin Analizi

Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleriyle Etik İklim Arasındaki İlişki Vardır

Alt Boyutlar

- H_0 = Okul Yöneticilerinin unvanları ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin unvanları ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin yaş grupları ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin yaş grupları ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin cinsiyetleri ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin cinsiyetleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin medeni durumları ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin medeni durumları ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin eğitim durumları ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin eğitim durumları ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin meslekteki kıdem yılları ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin meslekteki kıdem yılları ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin kurumundaki çalışma süreleri ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin kurumundaki çalışma süreleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.

- H_0 = Okul Yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süreleri ile etik iklim arasında ilişki yoktur.
- H_1 = Okul Yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süreleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.

Okul yöneticilerinin demografik özellikleri ile Etik İklim arasındaki ilişki

H_0 = Okul yöneticilerinin demografik özellikleri ile Etik İklim arasındaki ilişki anlamsızdır.

H_1 = Okul yöneticilerinin demografik özellikleri ile Etik İklim arasındaki ilişki anlamlıdır.

Tablo.12. Demografik özellikler ile etik iklim ilişkisi

Model				
Model	R	R Kare	Eklenmiş R Kare	Tahminlerin standart hatası
1	,237 ^a	,056	-,012	,60953

ANOVA ^b						
Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
1	Regresyon	2,443	8	,305	,822	,585 ^a
	Artık	40,867	110	,372		
	Toplam	43,310	118			

Tablolardaki sonuçlara göre, ahlaki iklim ile okul yöneticilerinin demografik özellikleri arasındaki ilişki anlamsız olarak bulunmuştur($p=0,585>0,05$). H_0 hipotezi kabul edilir. R değerine bakarak değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve kuvveti ölçülebilmektedir. Buradaki $R=0,237$ olduğundan değişkenler arası ilişki pozitif yönlü ve oldukça zayıftır.

Ayrıca belirlilik (determinasyon) katsayısı $R^2 = 0,056$ olarak hesaplanmış olup, ahlaki iklime ait değişmelerin yalnızca %5'inin demografik özelliklere bağlı olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlarla birlikte ilişkinin hangi değişkenlerden kaynaklandığı görülememektedir. Böylelikle ilişkinin hangi değişkenlerden kaynaklandığını görebilmek için çok değişkenli lojistik regresyon analizi (Multinomial Logistic Regression Analysis) uygulandığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo.13. Regresyon Analizi

Lojistik Regresyon Analizi				
Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	3,684E2	28,464	20	,099
Statü	3,783E2	38,337	20	,008
Cinsiyet	381,518	41,566	20	,003
Medeni Durum	3,628E2	22,855	20	,296
Eğitim Durumu	372,441	32,489	20	,038
Mesleki Kıdem Yılı	378,497	38,545	20	,008
Çalışma Süresi	3,691E2	29,107	20	,086
Yöneticilikteki Kıdem Yılı	375,673	35,721	20	,017
Yaş	372,443	32,490	20	,038

Bu %5 lik değişimin kaynaklandığı değişkenler, Statü, Cinsiyet ve Mesleki kıdem yılı olarak görülmektedir.

Alt Boyutlar

Alt boyutlar incelendiğinde; sonuçlar aşağıdaki gibi olacaktır.

- $p=0,008<0,01$ old. H_1 Hipotezi kabul edilir. Okul Yöneticilerinin unvanları ile etik iklim arasında ilişki vardır.
- $p=0,003<0,01$ old. H_1 Hipotezi kabul edilir. Okul Yöneticilerinin cinsiyetleri ile etik iklim arasında ilişki vardır.
- $p=0,008<0,01$ old. H_1 Hipotezi kabul edilir. Okul Yöneticilerinin mesleki kıdem yılı ile etik iklim arasında ilişki vardır.

Diğer demografik özelliklerde p değeri incelendiğinde H_1 hipotezi reddedilir.

Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleriyle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki Vardır

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.14. Örgütsel bağlılık boyutları-Unvan, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	Okul Müdürü	32	4,4554	,49810
	Müdür Başyardımcısı	16	4,1696	,69050
	Müdür Yardımcısı	71	4,0584	,79890
	Toplam	119	4,1801	,73067
Normatif Bağlılık	Okul Müdürü	32	3,8288	,78445
	Müdür Başyardımcısı	16	3,6979	,88447
	Müdür Yardımcısı	71	3,6224	,86005
	Toplam	119	3,6880	,84136
Devam Bağlılığı	Okul Müdürü	32	3,2031	,95296
	Müdür Başyardımcısı	16	3,1985	,96841
	Müdür Yardımcısı	71	3,1596	,95304
	Toplam	119	3,1766	,94712

Tablo.15. Örgütsel bağlılık boyutları-Unvan, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	3,479	2	1,739	3,390	,037
	Gruplar içi	59,520	116	,513		
	Toplam	62,998	118			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	,942	2	,471	,661	,518
	Gruplar içi	82,588	116	,712		
	Toplam	83,530	118			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	,051	2	,025	,028	,973
	Gruplar içi	105,799	116	,912		
	Toplam	105,850	118			

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir (F:3,390; $p=0,037<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları, unvanlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. Tukey HSD (Okul müdürü x Müdür yardımcısı; $p=0,028$) ve LSD testi (Okul müdürü x Müdür yardımcısı; $p=0,010$) sonuçlarına göre grup içerisinde, okul müdürü ve müdür yardımcıları bu sonucu etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.16. Örgütsel bağlılık boyutları-Yaş, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	30 dan az	4	3,6071	,81127
	31-40 arası	46	3,9534	,78249
	41-50 arası	44	4,3149	,59309
	51-60 arası	23	4,4037	,71901
	60 dan fazla	2	5,0000	,00000
	Toplam	119	4,1801	,73067
Normatif Bağlılık	30 dan az	4	3,4167	,55277
	31-40 arası	46	3,4855	,85333
	41-50 arası	44	3,7808	,86168
	51-60 arası	23	3,8632	,73771
	60 dan fazla	2	4,8333	,23570
	Toplam	119	3,6880	,84136
Devam Bağlılığı	30 dan az	4	3,0833	,56928
	31-40 arası	46	3,1087	,83977
	41-50 arası	44	3,0873	1,04703
	51-60 arası	23	3,3551	,93245
	60 dan fazla	2	4,8333	,23570
	Toplam	119	3,1766	,94712

Tablo.17. Örgütsel bağlılık boyutları-Yaş , Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	6,971	4	1,743	3,546	,009
	Gruplar içi	56,027	114	,491		
	Toplam	62,998	118			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	5,889	4	1,472	2,162	,078
	Gruplar içi	77,640	114	,681		
	Toplam	83,530	118			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	6,820	4	1,705	1,963	,105
	Gruplar içi	99,030	114	,869		
	Toplam	105,850	118			

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin yaşlarına göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir (F:3,546; $p=0,009<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları, yaşlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisinde, yaş arttıkça duygusal bağlılıktaki farklılıklar da artmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.18. Örgütsel bağlılık boyutları-Cinsiyet, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	Erkek	85	4,1899	,71476
	Bayan	30	4,0905	,77567
	Toplam	115	4,1640	,72898
Normatif Bağlılık	Erkek	85	3,7216	,86960
	Bayan	30	3,5403	,77546
	Toplam	115	3,6743	,84650
Devam Bağlılığı	Erkek	85	3,2196	,97156
	Bayan	30	2,9837	,86704
	Toplam	115	3,1581	,94741

Tablo.19. Örgütsel bağlılık boyutları-Cinsiyet, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	,219	1	,219	,410	,523
	Gruplar içi	60,362	113	,534		
	Toplam	60,581	114			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	,728	1	,728	1,017	,315
	Gruplar içi	80,960	113	,716		
	Toplam	81,689	114			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	1,234	1	1,234	1,380	,243
	Gruplar içi	101,090	113	,895		
	Toplam	102,325	114			

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığını, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, cinsiyete göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.20. Örgütsel bağlılık boyutları-Medeni durum, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	Evli	99	4,2655	,68694
	Bekâr	18	3,7778	,80099
	Toplam	117	4,1905	,72383
Normatif Bağlılık	Evli	99	3,7445	,84052
	Bekâr	18	3,3981	,78203
	Toplam	117	3,6912	,83799
Devam Bağlılığı	Evli	99	3,2003	,98024
	Bekâr	18	3,0005	,62899
	Toplam	117	3,1696	,93541

Tablo.21. Örgütsel bağlılık boyutları-Medeni durum, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	3,623	1	3,623	7,290	,008
	Gruplar içi	57,152	115	,497		
	Toplam	60,776	116			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	1,827	1	1,827	2,639	,107
	Gruplar içi	79,630	115	,692		
	Toplam	81,458	116			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	,608	1	,608	,693	,407
	Gruplar içi	100,891	115	,877		
	Toplam	101,499	116			

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir (F:7,290; p=0,008<0,05). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları, medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.22. Örgütsel bağlılık boyutları-Eğitim düzeyi, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	Eğitim Enstitüsü	9	4,2698	,80001
	Yüksek Okul	14	4,5612	,51497
	Lisans	83	4,1515	,67904
	Yüksek Lisans	12	3,7976	1,04528
	Doktora	1	5,0000	.
	Toplam	119	4,1801	,73067
Normatif Bağlılık	Eğitim Enstitüsü	9	3,7407	,74120
	Yüksek Okul	14	3,8929	1,05936
	Lisans	83	3,7174	,77507
	Yüksek Lisans	12	3,0972	,88893
	Doktora	1	5,0000	.
	Toplam	119	3,6880	,84136
Devam Bağlılığı	Eğitim Enstitüsü	9	3,3148	,97341
	Yüksek Okul	14	3,5245	,78917
	Lisans	83	3,0984	,96974
	Yüksek Lisans	12	3,0694	,84225
	Doktora	1	4,8333	.
	Toplam	119	3,1766	,94712

Tablo.23. Örgütsel bağlılık boyutları-Eğitim düzeyi, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	4,602	4	1,150	2,246	,068
	Gruplar içi	58,397	114	,512		
	Toplam	62,998	118			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	6,594	4	1,648	2,443	,051
	Gruplar içi	76,936	114	,675		
	Toplam	83,530	118			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	5,257	4	1,314	1,489	,210
	Gruplar içi	100,593	114	,882		
	Toplam	105,850	118			

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, eğitim düzeyine göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.24. Örgütsel bağlılık boyutları-Mesleki kıdem, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	6-10 Yıl	23	3,7453	,87848
	11-15 Yıl	26	4,0220	,70531
	16 Yıl ve üstü	67	4,3667	,61431
	Toplam	116	4,1663	,73206
Normatif Bağlılık	6-10 Yıl	23	3,4058	,86577
	11-15 Yıl	26	3,5385	,74432
	16 Yıl ve üstü	67	3,8116	,84820
	Toplam	116	3,6699	,84040
Devam Bağlılığı	6-10 Yıl	23	3,0870	,85998
	11-15 Yıl	26	3,0897	,77349
	16 Yıl ve üstü	67	3,2439	1,04055
	Toplam	116	3,1782	,94810

Tablo.25. Örgütsel bağlılık boyutları-Mesleki kıdem, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	7,309	2	3,655	7,602	,001
	Gruplar içi	54,321	113	,481		
	Toplam	61,630	115			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	3,398	2	1,699	2,467	,089
	Gruplar içi	77,824	113	,689		
	Toplam	81,222	115			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	,684	2	,342	,377	,687
	Gruplar içi	102,689	113	,909		
	Toplam	103,373	115			

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir ($F:7,602$; $p=0,001<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları, meslekteki kıdem yıllarına göre $0,05$ anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre ortalama farkları (6-10 yıl – 11-15 yıl= $0,27664$; 6-10 yıl – 16 yıl ve üstü= $0,62140$; 16 yıl ve üstü – 11-15 yıl= $0,34476$) grup içerisinde meslekteki kıdem yılı arttıkça duygusal bağlılıktaki farklılıklar artmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.26. Örgütsel bağlılık boyutları-Kurumda çalışma süresi, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	45	3,8603	,71525
	6-10 Yıl	31	4,2673	,66470
	11-15 Yıl	23	4,4348	,66795
	16 Yıl ve üstü	20	4,4714	,70307
	Toplam	119	4,1801	,73067
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	45	3,3449	,78549
	6-10 Yıl	31	3,7258	,82725
	11-15 Yıl	23	3,8986	,87580
	16 Yıl ve üstü	20	4,1594	,65584
	Toplam	119	3,6880	,84136
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	45	2,8519	,80577
	6-10 Yıl	31	3,4194	,94072
	11-15 Yıl	23	3,4062	,95047
	16 Yıl ve üstü	20	3,2667	1,09811
	Toplam	119	3,1766	,94712

Tablo.27. Örgütsel bağlılık boyutları-Kurumda çalışma süresi, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	8,027	3	2,676	5,597	,001
	Gruplar içi	54,972	115	,478		
	Toplam	62,998	118			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	10,805	3	3,602	5,695	,001
	Gruplar içi	72,725	115	,632		
	Toplam	83,530	118			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	7,948	3	2,649	3,112	,029
	Gruplar içi	97,902	115	,851		
	Toplam	105,850	118			

Tablo.28. Çoklu Karşılaştırma-Kurumdaki çalışma süresi

Çoklu Karşılaştırma			
LSD			
Bağımlı Değişken	(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalama Farklar (I-J)
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,40696*
		11-15 Yıl	-,57447*
		16 Yıl ve üstü	-,61111*
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,38089*
		11-15 Yıl	-,55363*
		16 Yıl ve üstü	-,81448*
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,56750*
		11-15 Yıl	-,55438*

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” “Normatif Bağlılık” “Devam Bağlılığı” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,29$) tespit edilmiştir. Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, örgütsel bağlılık boyutları okul yöneticilerinin, kurumdaki çalışma sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre ortalamalar arası farkları incelediğimizde grup içerisinde kurumdaki çalışma süreleri arttıkça bağlılık türlerindeki farklılıklar da artmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süresine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel bağlılık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.29. Örgütsel bağlılık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	38	3,8008	,74382
	6-10 Yıl	33	4,4026	,67239
	11-15 Yıl	27	4,2593	,60224
	16 Yıl ve üstü	19	4,3910	,73900
	Toplam	117	4,1722	,73290
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl	38	3,4342	,79274
	6-10 Yıl	33	3,6572	,80251
	11-15 Yıl	27	3,8210	,97723
	16 Yıl ve üstü	19	3,9924	,69883
	Toplam	117	3,6770	,84171
Devam Bağlılığı	1-5 Yıl	38	2,9649	,84199
	6-10 Yıl	33	3,2020	,99718
	11-15 Yıl	27	3,4633	,96214
	16 Yıl ve üstü	19	3,2018	,97907
	Toplam	117	3,1853	,94377

Tablo.30. Örgütsel bağlılık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Gruplar arası	8,109	3	2,703	5,635	,001
	Gruplar içi	54,199	113	,480		
	Toplam	62,308	116			
Normatif Bağlılık	Gruplar arası	4,702	3	1,567	2,286	,083
	Gruplar içi	77,481	113	,686		
	Toplam	82,183	116			
Devam Bağlılığı	Gruplar arası	3,947	3	1,316	1,496	,219
	Gruplar içi	99,374	113	,879		
	Toplam	103,321	116			

Tablo.31. Çoklu karşılaştırma-Yöneticilikteki kıdem yılı

Çoklu Karşılaştırma			
LSD			
Bağımlı Değişken	(I)Yöneticilikteki Kıdem Yılı	(J) Yöneticilikteki Kıdem Yılı	Ortalama Farklar (I-J)
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl	6-10 Yıl	-,60185*
		11-15 Yıl	-,45851*
		16 Yıl ve üstü	-,59023*

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem süresine göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir ($F:5,635$; $p=0,001<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları, yöneticilikteki kıdem süresine göre $0,05$ anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisindeki ortalamalar arası farklarda, yöneticilikteki kıdem süresi arttıkça farklılıklar da artmaktadır.

Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleriyle Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki Vardır

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.32. Örgütsel vatandaşlık boyutları -Unvan, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	Okul Müdürü	32	4,4531	,53294
	Müdür Başyardımcısı	16	4,6250	,36515
	Müdür Yardımcısı	71	4,5070	,45113
	Toplam	119	4,5084	,46365
Bilinçlilik	Okul Müdürü	32	4,4447	,46568
	Müdür Başyardımcısı	16	4,0457	,61711
	Müdür Yardımcısı	71	4,1225	,57668
	Toplam	119	4,1988	,57074
Nezaket	Okul Müdürü	32	4,6270	,38576
	Müdür Başyardımcısı	16	4,6094	,36479
	Müdür Yardımcısı	71	4,5238	,45469
	Toplam	119	4,5630	,42542
Centilmenlik	Okul Müdürü	32	4,3750	,67202
	Müdür Başyardımcısı	16	4,0625	,77190
	Müdür Yardımcısı	71	3,8803	,81269
	Toplam	119	4,0378	,79500
Sivil Erdem	Okul Müdürü	32	4,6510	,37234
	Müdür Başyardımcısı	16	4,3892	,57917
	Müdür Yardımcısı	71	4,3685	,51479
	Toplam	119	4,4473	,50172

Tablo.33. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Unvan, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	,315	2	,158	,730	,484
	Gruplar içi	25,051	116	,216		
	Toplam	25,367	118			
Bilinçlilik	Gruplar arası	2,723	2	1,362	4,423	,014
	Gruplar içi	35,714	116	,308		
	Toplam	38,438	118			
Nezaket	Gruplar arası	,275	2	,137	,755	,472
	Gruplar içi	21,081	116	,182		
	Toplam	21,355	118			
Centilmenlik	Gruplar arası	5,410	2	2,705	4,536	,013
	Gruplar içi	69,170	116	,596		
	Toplam	74,580	118			
Sivil Erdem	Gruplar arası	1,823	2	,911	3,792	,025
	Gruplar içi	27,880	116	,240		
	Toplam	29,703	118			

Tablo.34. Çoklu Karşılaştırma-Yöneticilerin unvanları

Çoklu Karşılaştırma			
LSD			
Bağımlı Değişken	(I) Statü	(J) Statü	Ortalama Fark (I-J)
Bilinçlilik	Okul Müdürü	Müdür Başyardımcısı	,39903*
		Müdür Yardımcısı	,32220*
Centilmenlik	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	,49472*
Sivil Erdem	Okul Müdürü	Müdür Yardımcısı	,28250*

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir. $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Örgütsel Vatandaşlık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir (Bilinçlilik; $p=0,014<0,05$ – Centilmenlik; $p=0,013<0,05$ – Sivil Erdem; $p=0,025<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları okul

yöneticilerinin, unvanlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisinde, okul müdürü, müdür başyardımcısı (yalnızca bilinçlilik boyutunda) ve müdür yardımcıları bu sonucu etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.35. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yaş, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	30 dan az	4	4,0625	,42696
	31-40 arası	46	4,5543	,41134
	41-50 arası	44	4,4602	,51699
	51-60 arası	23	4,5435	,43727
	60 dan fazla	2	5,0000	,00000
	Toplam	119	4,5084	,46365
Bilinçlilik	30 dan az	4	3,9167	,50000
	31-40 arası	46	4,0369	,56337
	41-50 arası	44	4,2408	,58975
	51-60 arası	23	4,4434	,46414
	60 dan fazla	2	4,7500	,35355
	Toplam	119	4,1988	,57074

Nezaket	30 dan az	4	3,6250	,92421
	31-40 arası	46	4,5829	,34962
	41-50 arası	44	4,5881	,36897
	51-60 arası	23	4,6006	,39651
	60 dan fazla	2	5,0000	,00000
	Toplam	119	4,5630	,42542
Centilmenlik	30 dan az	4	3,0000	,91287
	31-40 arası	46	3,8587	,74284
	41-50 arası	44	4,1818	,71602
	51-60 arası	23	4,2391	,86431
	60 dan fazla	2	4,7500	,35355
	Toplam	119	4,0378	,79500
Sivil Erdem	30 dan az	4	4,3333	,59317
	31-40 arası	46	4,3659	,42835
	41-50 arası	44	4,5734	,45015
	51-60 arası	23	4,3551	,67664
	60 dan fazla	2	4,8333	,23570
	Toplam	119	4,4473	,50172

Tablo.36. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yaş, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	1,506	4	,377	1,799	,134
	Gruplar içi	23,860	114	,209		
	Toplam	25,367	118			
Bilinçlilik	Gruplar arası	3,585	4	,896	2,932	,024
	Gruplar içi	34,852	114	,306		
	Toplam	38,438	118			
Nezaket	Gruplar arası	3,980	4	,995	6,528	,000
	Gruplar içi	17,376	114	,152		
	Toplam	21,355	118			
Centilmenlik	Gruplar arası	8,643	4	2,161	3,736	,007
	Gruplar içi	65,937	114	,578		
	Toplam	74,580	118			
Sivil Erdem	Gruplar arası	1,549	4	,387	1,568	,187
	Gruplar içi	28,153	114	,247		
	Toplam	29,703	118			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Örgütsel Vatandaşlık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. (Bilinçlilik; $p=0,024<0,05$ – Centilmenlik; $p=0,007<0,05$ – Nezaket; $p=0,000<0,05$). Bu

durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğ er anlatımla, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları okul yöneticilerinin, yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisinde, yaşı 30'dan az olanlar nezaket ve centilmenlik, 31-60 yaş arası bilinçlilik göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.37. Örgütsel vatandaşlık boyutları- Cinsiyet, Betimsel İstatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	Erkek	85	4,4912	,46202
	Bayan	30	4,5333	,45832
	Toplam	115	4,5022	,45942
Bilinçlilik	Erkek	85	4,2302	,58862
	Bayan	30	4,0910	,52147
	Toplam	115	4,1939	,57292
Nezaket	Erkek	85	4,5588	,44533
	Bayan	30	4,5417	,38887
	Toplam	115	4,5544	,42972
Centilmenlik	Erkek	85	3,9824	,81812
	Bayan	30	4,0833	,72019
	Toplam	115	4,0087	,79191
Sivil Erdem	Erkek	85	4,4660	,45483
	Bayan	30	4,3649	,62391
	Toplam	115	4,4397	,50343

Tablo.38. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Cinsiyet, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	,039	1	,039	,185	,668
	Gruplar içi	24,023	113	,213		
	Toplam	24,062	114			
Bilinçlilik	Gruplar arası	,429	1	,429	1,311	,255
	Gruplar içi	36,990	113	,327		
	Toplam	37,419	114			
Nezaket	Gruplar arası	,007	1	,007	,035	,852
	Gruplar içi	21,044	113	,186		
	Toplam	21,051	114			
Centilmenlik	Gruplar arası	,226	1	,226	,359	,551
	Gruplar içi	71,265	113	,631		
	Toplam	71,491	114			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,227	1	,227	,894	,346
	Gruplar içi	28,666	113	,254		
	Toplam	28,892	114			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığının, varyans analizi testi sonuçları tabloda verilmiştir. $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, cinsiyete göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.39. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Medeni durum, Betimsel İstatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	Evli	99	4,5152	,46266
	Bekar	18	4,4722	,47658
	Toplam	117	4,5085	,46300
Bilinçlilik	Evli	99	4,2440	,53765
	Bekar	18	3,9815	,70916
	Toplam	117	4,2037	,57181
Nezaket	Evli	99	4,5909	,36435
	Bekar	18	4,4861	,63866
	Toplam	117	4,5748	,41638
Centilmenlik	Evli	99	4,0960	,75145
	Bekar	18	3,7778	,94281
	Toplam	117	4,0470	,78779
Sivil Erdem	Evli	99	4,4855	,44780
	Bekar	18	4,3611	,55792
	Toplam	117	4,4663	,46589

Tablo.40. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Medeni durum, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	,028	1	,028	,130	,719
	Gruplar içi	24,838	115	,216		
	Toplam	24,866	116			
Bilinçlilik	Gruplar arası	1,050	1	1,050	3,274	,073
	Gruplar içi	36,878	115	,321		
	Toplam	37,928	116			
Nezaket	Gruplar arası	,167	1	,167	,965	,328
	Gruplar içi	19,944	115	,173		
	Toplam	20,111	116			
Centilmenlik	Gruplar arası	1,542	1	1,542	2,517	,115
	Gruplar içi	70,449	115	,613		
	Toplam	71,991	116			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,236	1	,236	1,086	,300
	Gruplar içi	24,943	115	,217		
	Toplam	25,179	116			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, medeni duruma göre

herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.41. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Eğitim düzeyi, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	Eğitim Enstitüsü	9	4,5000	,45069
	Yüksek Okul	14	4,5000	,48038
	Lisans	83	4,5060	,47172
	Yüksek Lisans	12	4,5000	,45227
	Doktora	1	5,0000	.
	Toplam	119	4,5084	,46365
Bilinçlilik	Eğitim Enstitüsü	9	4,4851	,46470
	Yüksek Okul	14	4,2880	,35390
	Lisans	83	4,2120	,54598
	Yüksek Lisans	12	3,7500	,80560
	Doktora	1	4,6667	.
	Toplam	119	4,1988	,57074
Nezaket	Eğitim Enstitüsü	9	4,5556	,41037
	Yüksek Okul	14	4,6607	,43420
	Lisans	83	4,5444	,43087
	Yüksek Lisans	12	4,5469	,42400
	Doktora	1	5,0000	.
	Toplam	119	4,5630	,42542
Centilmenlik	Eğitim Enstitüsü	9	4,3333	,79057
	Yüksek Okul	14	4,2143	,82542
	Lisans	83	4,0602	,72161
	Yüksek Lisans	12	3,3750	,97991
	Doktora	1	5,0000	.
	Toplam	119	4,0378	,79500
Sivil Erdem	Eğitim Enstitüsü	9	4,3889	,65085
	Yüksek Okul	14	4,5558	,34447
	Lisans	83	4,4391	,51305
	Yüksek Lisans	12	4,3750	,48786
	Doktora	1	5,0000	.
	Toplam	119	4,4473	,50172

Tablo.42. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Eğitim düzeyi, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	,245	4	,061	,277	,892
	Gruplar içi	25,122	114	,220		
	Toplam	25,367	118			
Bilinçlilik	Gruplar arası	3,499	4	,875	2,854	,027
	Gruplar içi	34,938	114	,306		
	Toplam	38,438	118			
Nezaket	Gruplar arası	,357	4	,089	,484	,747
	Gruplar içi	20,999	114	,184		
	Toplam	21,355	118			
Centilmenlik	Gruplar arası	7,461	4	1,865	3,168	,016
	Gruplar içi	67,118	114	,589		
	Toplam	74,580	118			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,569	4	,142	,557	,694
	Gruplar içi	29,134	114	,256		
	Toplam	29,703	118			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Örgütsel Vatandaşlık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir(Bilinçlilik; $p=0,027<0,05$ – Centilmenlik; $p=0,016<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları okul yöneticilerinin, eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.43. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Mesleki kıdem, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	6-10 Yıl	23	4,5435	,45635
	11-15 Yıl	26	4,4712	,43201
	16 Yıl ve üstü	67	4,5037	,49139
	Toplam	116	4,5043	,46856
Bilinçlilik	6-10 Yıl	23	4,0304	,60476
	11-15 Yıl	26	4,0192	,52351
	16 Yıl ve üstü	67	4,3154	,56177
	Toplam	116	4,1925	,57576
Nezaket	6-10 Yıl	23	4,4239	,56626
	11-15 Yıl	26	4,5986	,38737
	16 Yıl ve üstü	67	4,5849	,38245
	Toplam	116	4,5561	,42696
Centilmenlik	6-10 Yıl	23	3,5652	,85685
	11-15 Yıl	26	4,0192	,69973
	16 Yıl ve üstü	67	4,1866	,76295
	Toplam	116	4,0259	,79903
Sivil Erdem	6-10 Yıl	23	4,3261	,47800
	11-15 Yıl	26	4,3974	,40846
	16 Yıl ve üstü	67	4,4935	,54359
	Toplam	116	4,4387	,50422

Tablo.44. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Mesleki kıdem, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	,064	2	,032	,143	,867
	Gruplar içi	25,184	113	,223		
	Toplam	25,248	115			
Bilinçlilik	Gruplar arası	2,396	2	1,198	3,790	,026
	Gruplar içi	35,726	113	,316		
	Toplam	38,122	115			
Nezaket	Gruplar arası	,504	2	,252	1,393	,253
	Gruplar içi	20,460	113	,181		
	Toplam	20,964	115			
Centilmenlik	Gruplar arası	6,612	2	3,306	5,592	,005
	Gruplar içi	66,810	113	,591		
	Toplam	73,422	115			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,537	2	,268	1,057	,351
	Gruplar içi	28,700	113	,254		
	Toplam	29,237	115			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Örgütsel Vatandaşlık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir(Bilinçlilik; $p=0,026<0,05$ – Centilmenlik; $p=0,005<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları okul yöneticilerinin, meslekteki kıdem yıllarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. LSD testi sonuçlarına göre meslekteki kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanlar bilinçlilik, 6-10 yıl arası olanlar ise centilmenlik göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.45. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Kurumdaki çalışma süresi, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	1-5 Yıl	45	4,4722	,44665
	6-10 Yıl	31	4,4919	,45864
	11-15 Yıl	23	4,4239	,55101
	16 Yıl ve üstü	20	4,7125	,36522
	Toplam	119	4,5084	,46365
Bilinçlilik	1-5 Yıl	45	4,0799	,60403
	6-10 Yıl	31	4,3344	,55415
	11-15 Yıl	23	4,1594	,60611
	16 Yıl ve üstü	20	4,3016	,43751
	Toplam	119	4,1988	,57074
Nezaket	1-5 Yıl	45	4,4792	,48522
	6-10 Yıl	31	4,6089	,33925
	11-15 Yıl	23	4,5680	,47781
	16 Yıl ve üstü	20	4,6750	,31519
	Toplam	119	4,5630	,42542

Centilmenlik	1-5 Yıl	45	3,8000	,74162
	6-10 Yıl	31	4,2419	,76235
	11-15 Yıl	23	4,2174	,85048
	16 Yıl ve üstü	20	4,0500	,80948
	Toplam	119	4,0378	,79500
Sivil Erdem	1-5 Yıl	45	4,3655	,46655
	6-10 Yıl	31	4,5538	,38100
	11-15 Yıl	23	4,3913	,65638
	16 Yıl ve üstü	20	4,5307	,53451
	Toplam	119	4,4473	,50172

Tablo.46. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Kurumdaki çalışma süresi, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecilik	Gruplar arası	1,065	3	,355	1,679	,175
	Gruplar içi	24,302	115	,211		
	Toplam	25,367	118			
Bilinçlilik	Gruplar arası	1,453	3	,484	1,506	,217
	Gruplar içi	36,985	115	,322		
	Toplam	38,438	118			
Nezaket	Gruplar arası	,633	3	,211	1,171	,324
	Gruplar içi	20,722	115	,180		
	Toplam	21,355	118			
Centilmenlik	Gruplar arası	4,581	3	1,527	2,509	,062
	Gruplar içi	69,999	115	,609		
	Toplam	74,580	118			
Sivil Erdem	Gruplar arası	,864	3	,288	1,148	,333
	Gruplar içi	28,839	115	,251		
	Toplam	29,703	118			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin buldukları kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir. $\alpha= 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, kurumdaki çalışma sürelerine göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durumda H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_0 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 = Örgütsel vatandaşlık boyutları, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo.47. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Betimsel istatistikler

Betimsel İstatistikler				
		N	Ortalama	Standart Sapma
Özgecilik	1-5 Yıl	38	4,4211	,43537
	6-10 Yıl	33	4,5682	,46884
	11-15 Yıl	27	4,5278	,47197
	16 Yıl ve üstü	19	4,5263	,51971
	Toplam	117	4,5043	,46538
Bilinçlilik	1-5 Yıl	38	3,9394	,58983
	6-10 Yıl	33	4,2141	,62389
	11-15 Yıl	27	4,3530	,44370
	16 Yıl ve üstü	19	4,4227	,41977
	Toplam	117	4,1908	,57062
Nezaket	1-5 Yıl	38	4,4161	,52760
	6-10 Yıl	33	4,6288	,23486
	11-15 Yıl	27	4,6134	,43441
	16 Yıl ve üstü	19	4,6481	,40995
	Toplam	117	4,5593	,42713
Centilmenlik	1-5 Yıl	38	3,5789	,72154
	6-10 Yıl	33	4,2273	,69699
	11-15 Yıl	27	4,4074	,63605
	16 Yıl ve üstü	19	4,0526	,92638
	Toplam	117	4,0299	,79679
Sivil Erdem	1-5 Yıl	38	4,2588	,49121
	6-10 Yıl	33	4,5505	,36201
	11-15 Yıl	27	4,4919	,57460
	16 Yıl ve üstü	19	4,5586	,56211
	Toplam	117	4,4435	,50329

Tablo.48. Örgütsel vatandaşlık boyutları-Yöneticilikteki kıdem, Varyans analizi

Varyans Analizi						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Özgecılık	Gruplar arası	,422	3	,141	,644	,589
	Gruplar içi	24,701	113	,219		
	Toplam	25,123	116			
Bilinçlilik	Gruplar arası	4,152	3	1,384	4,652	,004
	Gruplar içi	33,619	113	,298		
	Toplam	37,770	116			
Nezaket	Gruplar arası	1,167	3	,389	2,198	,092
	Gruplar içi	19,996	113	,177		
	Toplam	21,163	116			
Centilmenlik	Gruplar arası	12,871	3	4,290	7,977	,000
	Gruplar içi	60,774	113	,538		
	Toplam	73,645	116			
Sivil Erdem	Gruplar arası	1,990	3	,663	2,736	,047
	Gruplar içi	27,393	113	,242		
	Toplam	29,383	116			

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği, varyans analizi testi ile tabloda verilmiştir $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Örgütsel Vatandaşlık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir (Bilinçlilik; $p=0,004<0,05$ – Centilmenlik; $p=0,000<0,05$ – Sivil Erdem; $p=0,047<0,05$). Bu durumda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bir diğer anlatımla, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları okul yöneticilerinin, yöneticilikteki kıdem sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir. Yöneticilikteki kıdem süreleri 1-5 yıl olanlar LSD testi sonuçlarına göre bilinçlilik, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarında farklılık göstermektedir.

Okullardaki Etik İklim İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasında İlişki Vardır.

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablo.49. Etik iklim-Örgütsel bağlılık ilişkisi, Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Ortalama	Standart Sapma	N
Ahlaki iklim	4,1043	,60584	119
Duygusal bağlılık	4,1801	,73067	119
Normatif bağlılık	3,6880	,84136	119
Devam bağlılığı	3,1766	,94712	119

Betimsel istatistiklere bakıldığında her bir boyutun ortalama, standart sapma ve gözlem sayısı görülmektedir.

Tablo.50. Etik iklim-Örgütsel bağlılık ilişkisi, Korelasyonlar

Korelasyonlar					
		Ahlaki iklim	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı
Ahlaki iklim	Pearson Correlation	1	,465**	,409**	,050
	Sig. 2-tailed		,000	,000	,589
	N	119	119	119	119
Duygusal bağlılık	Pearson Correlation	,465**	1	,648**	,312**
	Sig. 2-tailed	,000		,000	,001
	N	119	119	119	119
Normatif bağlılık	Pearson Correlation	,409**	,648**	1	,414**
	Sig. 2-tailed	,000	,000		,000
	N	119	119	119	119
Devam bağlılığı	Pearson Correlation	,050	,312**	,414**	1
	Sig. 2-tailed	,589	,001	,000	
	N	119	119	119	119

Tablodaki verilere göre Etik İklim ile Bağlılık boyutları arasındaki ilişki için korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Alt Boyutlar

i) Etik iklim ile Duygusal Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, etik iklim ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r=0,46$).

ii) Etik iklim ile Normatif Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Etik iklim ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r=0,40$).

iii) Etik iklim ile Devam Bağlılığı arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, etik iklim ile devam bağlılığı arasında ki ilişki anlamsızdır($p=0,589>0,01$). H_1 hipotezi reddedilir ve H_0 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasındaki ilişki katsayısı da oldukça düşüktür($r=0,05$).

Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasında İlişki Vardır

H_0 =Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Örgütsel Vatandaşlık ile Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablo.51. Örgütsel Vatandaşlık-Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Ortalama	Standart Sapma	N
SORTALAMA (Duygusal bağlılık)	4,1801	,73067	119
SORTALAMA (Normatif bağlılık)	3,6880	,84136	119
SORTALAMA (Devam bağlılığı)	3,1766	,94712	119
SORTALAMA (Özgecilik)	4,5084	,46365	119
SORTALAMA (Bilinçlilik)	4,1988	,57074	119
SORTALAMA (Nezaket)	4,5630	,42542	119
SORTALAMA (Centilmenlik)	4,0378	,79500	119
SORTALAMA (Sivil Erdem)	4,4473	,50172	119

Betimsel istatistiklere bakıldığında her bir boyutun ortalama, standart sapma ve gözlem sayısı görülmektedir.

Tablo.52. Örgütsel Vatandaşlık-Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Korelasyonlar

Korelasyonlar				
		Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı
Duygusal bağlılık	Pearson Correlation	1	,648**	,312**
	Sig. 2-tailed		0	0,001
	N	119	119	119
Normatif bağlılık	Pearson Correlation	,648**	1	,414**
	Sig. 2-tailed	0		0
	N	119	119	119
Devam bağlılığı	Pearson Correlation	,312**	,414**	1
	Sig. 2-tailed	0,001	0	
	N	119	119	119
Özgecilik	Pearson Correlation	,416**	,280**	0,09
	Sig. 2-tailed	0	0,002	0,331
	N	119	119	119
Bilinçlilik	Pearson Correlation	,619**	,556**	0,118
	Sig. 2-tailed	0	0	0,2
	N	119	119	119
Nezaket	Pearson Correlation	,409**	,243**	0,047
	Sig. 2-tailed	0	0,008	0,613
	N	119	119	119
Centilmenlik	Pearson Correlation	,486**	,396**	,302**
	Sig. 2-tailed	0	0	0,001
	N	119	119	119
Sivil Erdem	Pearson Correlation	,612**	,352**	0,093
	Sig. 2-tailed	0	0	0,313
	N	119	119	119

Tablodaki verilere göre Etik İklim ile Bağlılık boyutları arasındaki ilişki için korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Alt Boyutlar

i) Özgecilerlik ile Duygusal Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Özgecilerlik ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Özgecilerlik ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Özgecilerlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir ($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır ($r = 0,41$).

ii) Özgecilerlik ile Normatif Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Özgecilerlik ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Özgecilerlik ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Özgecilerlik ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir ($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır ($r = 0,28$).

iii) Özgecilerlik ile Devam Bağlılığı arasındaki ilişki

H_0 = Özgecilerlik ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Özgecilerlik ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Özgecilerlik ile devam bağlılığı arasında ki ilişki anlamsızdır ($p = 0,33 > 0,01$). H_1 hipotezi reddedilir ve H_0 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasındaki ilişki katsayısı da oldukça düşüktür ($r = 0,09$).

iv) Bilinçlilik ile Duygusal Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Bilinçlilik ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Bilinçlilik ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Bilinçlilik ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r = 0,61$).

v) Bilinçlilik ile Normatif Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Bilinçlilik ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Bilinçlilik ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Bilinçlilik ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r = 0,55$).

vi) Bilinçlilik ile Devam Bağlılığı arasındaki ilişki

H_0 = Bilinçlilik ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Bilinçlilik ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Bilinçlilik ile devam bağlılığı arasında ki ilişki anlamsızdır($p = 0,2 > 0,01$). H_1 hipotezi reddedilir ve H_0 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasındaki ilişki katsayısı da oldukça düşüktür($r = 0,11$).

vii) Nezaket ile Duygusal Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Nezaket ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Nezaket ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Nezaket ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r = 0,40$).

viii) Nezaket ile Normatif Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Nezaket ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Nezaket ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Nezaket ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve çok zayıf bir ilişki vardır($r = 0,24$).

ix) Nezaket ile Devam Bağlılığı arasındaki ilişki

H_0 = Nezaket ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Nezaket ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Nezaket ile devam bağlılığı arasında ki ilişki anlamsızdır($p = 0,6 > 0,01$). H_1 hipotezi reddedilir ve H_0 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasındaki ilişki katsayısı da oldukça düşüktür($r = 0,04$).

x) Centilmenlik ile Duygusal Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Centilmenlik ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Centilmenlik ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Centilmenlik ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p < 0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r = 0,48$).

xi) Centilmenlik ile Normatif Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Centilmenlik ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Centilmenlik ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Centilmenlik ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r=0,39$).

xii) Centilmenlik ile Devam Bağlılığı arasındaki ilişki

H_0 = Centilmenlik ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Centilmenlik ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Centilmenlik ile Devam Bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır($r=0,30$).

xiii) Sivil Erdem ile Duygusal Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Sivil Erdem ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Sivil Erdem ile Duygusal Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Sivil Erdem ile Duygusal Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r=0,61$).

xiv) Sivil Erdem ile Normatif Bağlılık arasındaki ilişki

H_0 = Sivil Erdem ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Sivil Erdem ile Normatif Bağlılık boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Sivil Erdem ile Normatif Bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır($r=0,35$).

xv) Sivil Erdem ile Devam Bağlılığı arasındaki ilişki

H_0 = Sivil Erdem ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 = Sivil Erdem ile Devam Bağlılığı boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, Sivil Erdem ile devam bağlılığı arasında ki ilişki anlamsızdır ($p=0,3>0,01$). H_1 hipotezi reddedilir ve H_0 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasındaki ilişki katsayısı da oldukça düşüktür ($r=0,09$).

Okullardaki Etik İklim İle Örgütsel Vatandaşlık Boyutları Arasında İlişki Vardır.

H_0 = Okullardaki Etik İklim ile Örgütsel vatandaşlık arasında ilişki yoktur.

H_1 = Okullardaki Etik İklim ile Örgütsel vatandaşlık arasında ilişki vardır.

Tablo.53. Etik iklim-Örgütsel vatandaşlık ilişkisi, Tanımlayıcı istatistikler

Tanımlayıcı istatistikler			
	Mean	Std. Deviation	N
Ahlaki iklim	4,1043	,60584	119
Özgecilik	4,5084	,46365	119
Bilinçlilik	4,1988	,57074	119
Nezaket	4,5630	,42542	119
Centilmenlik	4,0378	,79500	119
Sivil Erdem	4,4473	,50172	119

Betimsel istatistiklere bakıldığında her bir boyutun ortalama, standart sapma ve gözlem sayısı görülmektedir.

Tablo.54. Etik iklim-Örgütsel vatandaşlık ilişkisi, Korelasyonlar

Korelasyonlar							
		Ahlaki iklim	Özgeçilicilik	Bilinçlilik	Nezakete	Centilmenlik	Sivil Erdem
Ahlaki iklim	Pearson Correlation	1	,281**	,441**	,430**	,333**	,491**
	P (2-tailed)		,002	,000	,000	,000	,000
	N	119	119	119	119	119	119

Tablodaki verilere göre Etik İklim ile Örgütsel Vatandaşlık boyutları arasındaki ilişki için korelasyon analizi sonuçları görülmektedir.

Alt Boyutlar

i) Etik iklim ile Özgeçilicilik arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Özgeçilicilik boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Özgeçilicilik boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, etik iklim ile Özgeçilicilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişki vardır($r=0,28$).

ii) Etik iklim ile Bilinçlilik arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Bilinçlilik boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Bilinçlilik boyutları arasındaki ilişki vardır.

Etik iklim ile Bilinçlilik arasında anlamlı bir ilişki vardır. H_1 hipotezi kabul edilir($p<0,01$). Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r=0,44$).

iii) Etik iklim ile Nezaket arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Nezaket boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Nezaket boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, etik iklim ile Nezaket arasında ki ilişki anlamlıdır($p<0,01$). H_1 hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede kuvvetli bir ilişki vardır($r=0,43$).

iv) Etik iklim ile Centilmenlik arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Centilmenlik boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Centilmenlik boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, etik iklim ile Centilmenlik arasındaki ilişki anlamlıdır($p<0,01$). H_1 Hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü ve düşük derecede bir ilişki vardır($r=0,33$).

v) Etik iklim ile Sivil Erdem arasındaki ilişki

H_0 =Okullardaki Etik İklim ile Sivil Erdem boyutları arasındaki ilişki yoktur.

H_1 =Okullardaki Etik İklim ile Sivil Erdem boyutları arasındaki ilişki vardır.

Tablodaki verilere bakıldığında, etik iklim ile Centilmenlik arasındaki ilişki anlamlıdır($p<0,01$). H_1 Hipotezi kabul edilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta derecede bir ilişki vardır($r=0,49$).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel etik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla çalışma kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan İstanbul İli Şişli İlçesinde bulunan okullarda görevli okul yöneticileri üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve yöneticilerin örgütsel etik, örgüte bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları analiz edilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezler analiz edilip aralarındaki ilişkiler sunulmaya çalışılmıştır.

“Okul yöneticilerinin demografik özellikleriyle etik iklim arasındaki ilişki vardır” hipotezi analiz edilmiş buna göre; Ahlaki iklim ile okul yöneticilerinin demografik özellikleri arasındaki ilişki anlamsız olarak bulunmuştur.

Ayrıca ahlaki iklime ait değişmelerin yalnızca %5’inin demografik özelliklere bağlı olduğu görülmektedir. Bu %5 lik değişimin kaynaklandığı değişkenler, Statü, Cinsiyet ve Mesleki kıdem yılı olarak görülmektedir.

“Okul yöneticilerinin demografik özellikleriyle örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır” hipotezi analiz sonuçları ise aşağıdaki gibidir;

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. Tukey HSD (Okul müdürü x Müdür yardımcısı; $p=0,028$) ve LSD testi (Okul müdürü x Müdür yardımcısı; $p=0,010$) sonuçlarına göre grup içerisinde, okul müdürü ve müdür yardımcıları bu sonucu etkilemektedir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin yaşlarına göre farklı olup olmadığının, anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisinde, yaş arttıkça duygusal bağlılıktaki farklılıklar da artmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, cinsiyete göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. Bir diğer anlatımla, okul yöneticilerinin duygusal bağlılıkları, medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, eğitim düzeyine göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. LSD testi sonuçlarına göre, meslekteki kıdem yılı arttıkça duygusal bağlılıktaki farklılıklar artmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” “Normatif Bağlılık” “Devam Bağlılığı” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. LSD testi sonuçlarına göre ortalamalar arası farkları incelediğimizde grup içerisinde kurumdaki çalışma süreleri arttıkça bağlılık türlerindeki farklılıklar da artmaktadır.

Örgütsel bağlılık boyutlarının, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, “Duygusal Bağlılık” gösterenler arasında anlamlı derecede farklılıklar tespit edilmiştir. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisindeki ortalamalar arası farklarda, yöneticilikteki kıdem süresi arttıkça farklılıklar da artmaktadır.

“Okul yöneticilerinin demografik özellikleriyle örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki vardır” hipotezi analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlar edilmiştir;

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık düzeyinde yapılan testte göre, Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin unvanlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar gösterdiği görülmüştür. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisinde, okul müdürü, müdür başyardımcısı (yalnızca bilinçlilik boyutunda) ve müdür yardımcıları bu sonucu etkilemektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık düzeyinde yapılan teste göre, Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar gösterdiği görülmüştür. LSD testi sonuçlarına göre grup içerisinde, yaşı 30'dan az olanlar nezaket ve centilmenlik, 31-60 yaş arası bilinçlilik göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre farklı olup olmadığının anlamlılık düzeyinde yapılan testte, cinsiyete göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık düzeyinde yapılan testte, medeni duruma göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği, anlamlılık düzeyinde yapılan teste göre, Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık düzeyinde yapılan teste göre, Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin meslekteki kıdem yıllarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar gösterdiği görülmüştür. LSD testi sonuçlarına göre meslekteki kıdem yılı 16 yıl ve üstü olanlar bilinçlilik, 6-10 yıl arası olanlar ise centilmenlik göstermektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin buldukları kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği anlamlılık düzeyinde yapılan testte, kurumdaki çalışma sürelerine göre herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği, anlamlılık düzeyinde yapılan teste göre, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının, okul yöneticilerinin yöneticilikteki kıdem sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Yöneticilikteki kıdem süreleri 1-5 yıl olanlar LSD testi sonuçlarına göre bilinçlilik, sivil erdem ve centilmenlik boyutlarında farklılık göstermektedir.

“Okullardaki etik iklim ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki vardır” hipotezi analiz edilmiş; etik iklim ile devam bağlılığı arasındakinin ilişki anlamsız olduğu, etik iklim ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, etik iklim ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

“Okullardaki örgütsel vatandaşlık ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki vardır” hipotezi analiz edilmiş ve sivil erdem ile devam bağlılığı arasında ki ilişki anlamsız olduğu, sivil erdem ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, sivil erdem ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, centilmenlik ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu, centilmenlik ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, centilmenlik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, nezaket ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu, nezaket ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, nezaket ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bilinçlilik ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu, bilinçlilik ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bilinçlilik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, özgecilik ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu, özgecilik ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, özgecilik ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

“Okullardaki etik iklim ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında ilişki vardır” hipotezi analiz edilmiş ve etik iklim ile sivil erdem, centilmenlik, nezaket, özgecilik ve bilinçlilik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan araştırmadan elde edilen istatistikî verilerden hareketle; Örgütsel vatandaşlık davranışının ve örgütsel bağlılığın oluşmasında etik iklimin önemli bir yeri olduğu söylenebilmektedir. Bu sebeple etik iklim kavramının örgütlenme sürecinin başında ele alınıp örgütlenmenin temel dinamikleri arasında kabul edilmesi gerekmektedir. Adaletli ve demokratik bir çalışma ortamının örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel bağlılığı artıracığı düşünülebilir.

Okul yöneticilerindeki örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının birbiriyle ilişkili olduğu ve her iki unsurun birbirini etkilediği unutulmamalıdır. Zorunluluktan ve iş alternatifi azlığından kaynaklanan devam bağlılığının araştırmada belirleyici olmaması ve etki düzeyinin düşük olması beklenen bir sonuçtur. Etik iklim ile Okul yöneticilerinin demografik özellikleri arasında kuvvetli bir ilişki görülmemiştir fakat yaş, unvan, meslekteki kıdem ve yöneticilikteki kıdemin örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemeye yönelik politikalar izlenirken demografik özellikler de dikkate alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akbulut, E.E. (2000). *Etik Davranış Kuralları ve Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği İçin Öneri, Yeterlilik Etüdü.*, Sermaye Piyasası Kurulu Piyasa Gözetim ve Düzenleme Dairesi. Ankara.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1993). *Organizational commitment: Evidence of Career Stage Effects?*. Journal of Business Research, Vol. 26, 1.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology. 63, 1-18.
- Akarsu, B. (1998). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: İnkılâp Yayınevi.
- Akınaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tedaş Örneği*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Angel, H. ve Perry, J. (1981). *An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 26, 1-14.
- Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Geliştirilmiş. 3. Baskı. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayın, 6.Baskı.
- Aydın, O. (2005). *Eğitim ve Öğretimde Etik*.
http://gumushane.meb.gov.tr/files/egitim_ve_ogretimde_etik.ppt
(15.07.2009).
- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Doktora Tezi).
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, 192.
- Balcı, A. (1994). *Örgütsel Gelişme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balkır, G. (2005). *İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik*. Sempozyumu Bildirisi. 204.
- Baltaş, A. (2002). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Baransel, Ş. K. (1996). *İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. (Doktora Tezi)
- Barnett, T. ve Schubert, E. (2002). *Perceptions of The Ethical Work Climate and Covenantal Relationship*. Journal of Business Ethics. 36, 279-290.
- Barnett, T. ve Vaicys, C. (2000). *The Moderating Effect of Individuals Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical judgements and Behavirol Intentions*. Journal Of Business Ethich, 27.
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983). *Job Satisfaciton and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship*. Academy of Management Journal. 26, 587-595.
- Bayram, L. (2006). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi. No. 59.
- Biçer, M. (2005). *Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İlişkisi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Bingöl, D., Naktiyok, A. ve İşcan, Ö.A. (2003). *Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Afyon.
- Bozkurt, Ü. (1997). *Yeniyüzyıl Gazetesi*. 25 Mart 1997, 10.
- Borman, W.C. ve Motowidlo, S.J.(1997). *Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. Special issue of HumanPerformance*. Human Performance. 10: 67-69.
- Bruning, N.S. ve Snyder, R.A. (1983). *Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment*. Academy of Management Journal. c.26, S.3, 485-491.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. Eğitim ve Bilim Dergisi. 22 (108), 56-62.
- Ciulla, J.B. (1997). *Why Is Business Talking About Ethics?: Reflections on Foreign Coversations*. California Management Review. Vol. 34 No. 1 Fall, 67-86.
- Cohen, A. (1992). *Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis*. Journal of Oganizational Behaviour. Vol. 13, No. 16.
- Cohen, A. (1993). *Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis*. Basic and Applied Social Psychology. 14(2), 143-159.

- Cohen, A. ve Vigoda, E. (2000). *Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens? An Empirical Examination of the Relationship Between General Citizenship and Organizational Citizenship Behaviour in Israel*. Administration and Society. 32(5), 596-625.
- Covey, S. (1998). *Etik Baş Dönmesi*. Executive Excellence. (Ekim).
- Cullen, J. B. ve Victor, B. (1993). *The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of its Development and Validity*. Psychological Reports, Vol. 73, 667-674.
- Çakır, B. (2006). *SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Olan Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. (Yüksek Lisans Tezi).
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayın.
- Çetin, M.Ö., Yeşilbağ Y. ve Akdağ, B. (2006). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. İstanbul: M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 17.
- Çöl, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. Cilt.6, No. 2, 4-11.
- Çöl, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi*. İş, Güç – Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 6(2).
<http://www.isgucdergi.org/printout.php?id=233> (08.08.2009)
- Drucker, P.F.(1998). *Gelecek İçin Yönetim – 1990’lar ve Sonrası*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Ehrhart, M.G. (2001). *Leadership and Justice Climate as Antecedentes of Unit-Level Organizational Citizenship Behavior*. Universty of Maryland, Thesis published by UMI (PhD Thesis).
- Elçi, M. ve Alpkan, I. (2006). *Etik İklimin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 24.1, 141-170.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. İstanbul: Marmara Üniversitesi (Yüksek Lisans Tezi).

- Evans, B.M. (2001). *The Influence of Perceived Procedural Justice on Organizational Citizenship Behavior Among Persons Employed in the Parks, Recreation of Leisure Services Profession*. Middle Tennessee State University. Thesis published by UMI, Murfreesboro. (Phd Thesis).
- Farh, J.L., Zhong, C.B. ve Organ, D.W. (2004). *Organizational Citizenship Behaviour in the People's Republic of China*. Organization Science. (March-April) Vol. 15, No. 2, 241-253
- Fraedrich, J. ve Farell, O.C. (1994). *Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- George, J.M. (1991). *State or Trait: Mood on Prosocial Behaviours at Work*. Journal of Applied Psychology. 76, 299-307.
- Güçlü, H. (2006) *Turizm Sektöründe Durumsal Faktorlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Doktora Tezi)
- Güney, S. (2006). *Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü*. Yönetim ve Ekonomi. Cilt. 13, No. 1.
<http://www.Bayar.Edu.Tr/~ibf/Dergi/Pdf/C13s12006/Sg.Pdf>. (24.06.2009).
- Gümüş, A., Tümkaya, S. ve Dönmezer, T. (2005). *Eğitimde Şiddet*. Adana: Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
<http://www.tumgazateler.com/?a=1178443> (21.06.2009).
- Gürbüz, S. (2006). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Cilt. 3, Yıl 2, No. 1.
- Hançerlioğlu, O. (1977). *Felsefe Ansiklopedisi /Kavramlar ve Akımlar*. İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.
- Hartley, R.F. (1993). *Business Ethic Violations of the Public Trust*. New York: John Wiley and Sons.
- Harvey, M.G., Novicevic, M.M. ve Speier, C. (1999). *Inpatriciate Managers: How to Increase the Probability of Success*. Human Resource Management Review. Vol. 9, No. 1, 51-81.
- İbicioğlu, H. (2000). *Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt. 15(1).
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yüksek Lisans Tezi).
- İşbaşı, J.Ö. (2000). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma*. Antalya: 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi).
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1978). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çvr. H. Can, Bayar Y.) Ankara: TODAİE 167.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik, Ahlak ve Sosyal Sorumluluk Kavramlarına Kültürel Yaklaşımlar*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Cilt: XVI, 1.
- Koh, H.C. ve Boo, E.H.Y (2001). *The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers Singapore*. Journal of Business Ethics. Kluwer Academic Publishers 29, 309-324.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of Moral Development*. San Francisco. Harper and Row Publishers.
- Liao, H. (2002). *A Cross Level Analysis Of Organizational Citizenship Behavior in Work Groups*. The University of Minnesota. Minneapolis: UMI.(PhD Thesis)
- Lodhal, T.M. ve Kejner, M. (1965). *The Definition and Measurement of Job Involvement*. Journal of Applied Psychology. C.49, 24-33.
- Longston, J.M. ve Yuthas, K. (1997). *Corporate Social Performance, Stakeholder Orientation And Organizational Moral Development*. Journal of Business Ethics. Kluwer Academic Publisher. 16, 1213-1226.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. 7th Ed. New York: McGraw Hill. 130-132.
- Martin, K.D. ve Cullen, J.B. (2006). *Continuities And Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review*. Journal of Business Ethics. 69, 175-194.
- Meyer, J.P. ve Allen, J. (1991) *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. 1(1), 61-89.

- Meyer, J.P. ve Allen, J. (1997) *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. London: Sage Publications Inc.
- Moorman, R.H. (1993). *The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on The Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*. Human Relations, 46: 759-776.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., Mckee, D.O. ve Mcmurrian, R. (1997). *An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personnel Selling Context*. Journal Of Marketing. July, 85-98.
- Northcraft, G.B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behaviour, A Management Challenge*. USA: The Dryden Press.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). *Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study*. Journal of The Transportation Research Forum, Vol. 57, No.2, pp. 83-98.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul: Der Yayınları, 187.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behaviour*. Research In Organizational Behaviour, Vol. 12.
- Organ, D.W. (1997). *Organizational Citizenship Behaviour: Its Construct Clean-up Time*. Indiana University: School of Business. Human performance. Vol. 10.
- Özdvecioğlu, M. (2003). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 18(2), 113-130.
- Özdvecioğlu, M. (2003). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. No. 20 (Ocak-Haziran).
- Özgener, Ş. (2000). *Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaşması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi.
- Partboteeah, K.P., Cullen, J.B., Victor, B. ve Sakano, T. (2005). *National Culture And Ethical Climates. A Comparison of U.S. And Japanese Accounting Firms*. Management International Reviews. 45.4, 459-481.
- Pehlivan, İ. (1997). *Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

- Pehlivan, İ. (2001) *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Peters, R.S. (1975). *The Justification of Education*. In R.S. Peters (Ed.). *The Philosophy of Education*. UK: Oxford University Press.
- Peterson, D.K. (2002). *The Relationship Between Unethical Behaviour And The Dimensions Of The Ethical Climate Questionnaire*. *Journal of Business Ethics*. 41, 313-326.
- Pieper, A.M. (Çvr. Gönül Sezer). (1999). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Ayrıntı Yayıncılık.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. ve Hui, C. (1993). *Organizational Citizenship Behaviour as Determinants of Managerial Evaluations of Employee Performance: A Review and Suggestions for Future Research*. In G.R. Ferris & K.M. Rowland. (Eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*. Greenwich, CT: JAI Press. Vol. 11, 1-40.
- Podsakoff, P.M. ve MacKenzie, S.B. (1994). *Organizational Citizenship Behaviours and Sales Unit Effectiveness*. *Journal of Marketing Research*. (August) 351-363.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviours: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*. vol 26, no:3, 513-563.
- Rajnandini, P., Schriesheim, C. A. ve Williams, E.S. (1999). *Fairness Perceptions and Trust As Mediators For Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study*. *Journal of Management*, Vol.25.
- Randall, D.M. ve Cote, J.A. (1991). *Interrelationships of Work Commitment Constructs*, *Work and Occupations*. Washington State University. Vol.18, No.2, 194-211.
- Roehling, M.V., Cavanaugh, M.A., Moynihan, L. ve Boswell, W.R. (2000). *The Nature of the New Employment Relationship: A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures*. *Human Resource Management*. Vol. 39, No. 4 (winter), 305-320.
- Ronald, R. Sims ve Johannes, B. (2002). *Leaders As Moral Role Models: The Case of John Gutfreund at Salomon Brothers*. *Journal Of Business Ethics*. 35, 327-39.
- Saylı, H. ve Kızıldağ, D. (b.t.) *Yönetmel Etik ve Yönetmel Etiğın Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirmeye Yönelik Bir Analiz*. Afyon: Kocatepe Üniversitesi. S.B.E. Dergisi. <http://www.sosbil.aku.edu.tr/makale.c9s1m14.pdf>. (12.07.2009).
- Schweper, C.H. (2001). *Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Interventions In The Salesforce*. *Journal of Business Research*. 54, 39-52.

- Schwepker, C.H., Ferell, O.C. ve Ingram, T.N. (1997). *The Influence Of Ethical Climate And Ethical Conflict On Role Stress In The Sales Force*. Journal Of The Academy of Marketing Science. 25.2, 99.108.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Şahin, M. (b.t.) *İş Ahlakı Bağlamında Çevre Kirliliği*.
www.1bilen.com/blogtr/post/fildisikule/144/Ahlak-Balamnda-evre-Kirlilii(14.06.2009).
- Tepe, A. (2004). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. (Yüksek Lisans Tezi).
- Thompson, D.F. (1985). *The Possibility of Administrative Ethics*. Public Administration Review. 45, 555-561.
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin Örgütsel Bağlılığa Etkileri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. (Yüksek Lisans Tezi). 29-41.
- Trevino, L.G. (1990). A Cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics, Research on Organizational Change and Development. Vol.4.
- Turnipseed, D.L. (2002). *Are Good Soldiers Good? Exploring the Link Between Organizational Citizenship Behaviour and Personel Ethics*. Journal of Business Research, Vol. 55.
- Türk, Z. (2004). *Muhasebe Meslek Ahlakı*. 1. Basım. Adana: Nobel Kitabevleri.
- Uzunçarşılı, Ü.T. ve Ersun, O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*. İstanbul: Ticaret Odası Yayını. No 2000-4.
- Ülgen, H. ve Mirze, S.K. (2004). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. Üçüncü Basım. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Velasquez, M.G. (2002). *Business Ethics: Concept and Cases*. 5. Baskı. New Jersey: Prentice Hall.
- Victor, B. ve Cullen, J.B. (1988). *The Organizational Bases Of Ethical Climate*. Administrative Science Quarterly. 33, 101-104.
- Von Haller, G. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). *Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 14(1), 395-412.

- Yalçın, D.Y. (2003). *İşletmelerde İş Ahlakı ve Niğde İlinde Bir Uygulama*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yüksek Lisans Tezi)
- Yayla, A. (b.t.) *Eğitim Kavramının Etik Açısından Analizi*. Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Cilt. 11, 1.
- Yaylacı, A.F. (b.t.) *İlköğretim Okulları İçin Etik Program Önerisi*. Türkiye Sanal Eğitim Bilimleri Kütüphanesi.
<http://www.egitim.aku.edu.tr/afyayla0.htm> (20.05.2009).
- Yılmaz, Ö. (2002). *Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi. (Yüksek Lisans Tezi).
- Yurtsever, G. (1999). *Ticari Müzakere ve Ahlak*. 14, 44-55.
- Weber J. ve Seger, J.E. (2002). *Influences Upon Organizational Ethical Subclimates: A Replication Study of A Single Firm at Two Points In Time*. Journal Of business Ethics, 41.
- Waris, R.G. (2005). *An Examination of Organizational Culture, Employee Attitudes, and Organizational Citizenship Behaviours: A Path Analysis Approach*. Kansas City: Umi.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve Yönetim*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Williams, L.J. ve Anderson, S.E (1991). *Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and in-role Behaviors*. Journal of management, 17: 601-617.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M. ve Markham, S.E. (1997). *An Empirical Examination Of The Multi Dimensionality of Ethical Climate In Organizations*. Journal of Business Ethics. 16, 67-77.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M. (1994). *Toward an Understanding Of Ethical Climate. Its Relationship to Ethical Behaviour and Supervisory Influence*. Journal of Business Ethics.

EK-1: Anket Formu Örneği

<p>Bu araştırma Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yürütülmekte olan “Okul Yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ilişkisi” konulu yüksek lisans çalışmasına katkıda bulunması için hazırlanmıştır.</p> <p>Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle sizin katılımınıza ve açık yürekliliğinize bağlıdır. Araştırma sorularını cevaplayanların kimliği değil, verilen cevaplar önemli olduğu için soru formunda kimlik bilgilerine yer verilmemiştir. Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Katkılarınız için teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.</p>	
<p>Hasan Fehmi ÖZTÜRK Şişli Anadolu Lisesi Müdür Başyardımcısı Tel: 212 2460900 - 505 3852995 hfehmi@gmail.com</p>	<p>Tez Danışmanı: Doç.Dr. Cemal Zehir zehir@gyte.edu.tr</p>

Aşağıdaki konularda lütfen istenilen kısımları eksiksiz tamamlayınız ve ilgili seçenekleri işaretleyiniz.

Unvan / Statü	: <input type="checkbox"/> Okul Müdürü	<input type="checkbox"/> Müdür Başyardımcısı	<input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı
Yaş / Cinsiyet	: ()	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Bayan
Medeni Durum	: <input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar	
Eğitim Durumu	: <input type="checkbox"/> Eğitim Enstitüsü	<input type="checkbox"/> Yüksek Okul	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Meslekteki kıdem yılınız	: <input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü
Bulduğunuz kurumdaki çalışma süreniz	: <input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü
Yöneticilikteki kıdem yılınız	: <input type="checkbox"/> 1-5 yıl	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16 yıl ve üstü

<p>Bu Ölçekte: (1) Kesinlikle Katılmıyorum,</p> <p>(2) Katılmıyorum,</p> <p>(3) Kararsızım,</p> <p>(4) Katılıyorum,</p> <p>(5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir</p>

AHLAKİ İKLİM (ÖRGÜTSEL ETİK)	1	2	3	4	5
1. Bu kurumda iş ahlakına yönelik ilkeler yer alır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bu kurumda iş ahlakı resmi ve yazılı olarak belirtilmiştir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bu kurumda iş ahlakına yönelik ilkeler zorlayıcı bir kural olarak yer alır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bu kurumda iş ahlakına uygun olmayan davranışların hoş görülmeceği açık kurallarla belirtilmiştir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bu kurumda, bir personel kurumun menfaatinden çok, kişisel kazancına yönelik, iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmuşsa anında kınanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bu kurumda tüm çalışanların iyiliği gözetilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Bu kurumda çalışanların, kurumun kural ve prosedürlerinden ayrılmaması beklenir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Bu kurumda çalışanlar her zaman önemsenmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK	1	2	3	4	5
1. İş yükü ağır olan arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Okuldaki işi ile ilgili, sorunu ve problemi olan diğer çalışanlara gönüllü olarak zaman ayırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Okulda yeni çalışmaya başlayan kişilerin işlerine uyum sağlamalarına yardımcı olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Herhangi bir sebeple görevinin başında bulunmayan arkadaşlarıma yerini alarak onlara yardımcı olurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Çalışma arkadaşlarıma haklarına saygı gösteririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. İş ile ilgili önemli bir adım atmadan önce üstlerimi mutlaka bilgilendiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Çalışanlar arası çatışmaları önlemek için gerekli girişimlerde bulunurum, müdahale ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneneğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kurumdaki değişimleri yakından izler ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kurumun imajına olumlu katkı sağlayacak tüm faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kurumdaki gelişmelere rahatlıkla ayak uydururum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. İşime belirlenmiş dinlenme saatleri dışında ara vermem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Her zaman dakiğimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Kimse izlemese bile, daima kanun, yönetmelik ve prosedürlere uyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Okul ile ilgili geçici olumsuzluklara en fazla tahammül eden benim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Kurumumun başarısı için herkesten fazla çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Okula herkesten erken gelir, en geç ayrılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. İşim ile ilgili gelişmeleri ve yenilikleri takip ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Okulda zorunlu olmadığım halde gönüllü olarak fazladan zaman geçiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Okul ile ilgili yapılan sosyal faaliyetlere kendi isteğimle katılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Kurumda ortaya çıkan önemsiz problemleri şikâyet ederek zamanımı boşa harcamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DUYGUSAL BAĞLILIK	1	2	3	4	5
1. Kariyerimin geri kalan bölümünü bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kurumumun problemlerini sanki kendi problemlerimmiş gibi hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Kurumumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hiss ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bu kuruma duygusal olarak bağlandığımı hiss ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Kurumumun benim için kişisel bir anlamı var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bu kuruma ait olduğuma dair güçlü bir duygu hiss ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kurum dışındaki insanlara kurumum hakkında (olumlu, övücü) konuşmaktan keyif alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NORMATİF BAĞLILIK	1	2	3	4	5
1. Kişisel avantajıma uygun olsa bile, bu kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bu kuruma çok şey borçluyum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Günümüzde çalışanların kurumlar arasında sık sık geçiş yaptığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEVAM BAĞLILIĞI	1	2	3	4	5
1. İstedğim halde, bu kurumdan hemen şimdi ayrılmak bana zor geliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Eğer bu kurumdan ayrılmaya karar verirsem, yaşamım büyük ölçüde bozulabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Şu an bu kurumda kalmam benim için istekten çok gerekliliktir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için seçeneklerimin çok az olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlardan biri de uygun alternatiflerin azlığıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Başka bir kurum, burada bana sunulan avantajları içermeyebilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK-2: Resmi İzin ve Onay Yazıları



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Sayı : B.30.2.BEY.0.41.72.00-500/827
Konu : Anket Hk.

06.03.2009

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ,

Enstitümüz İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı öğrencisi *Hasan Fehmi Öztürk*'ün dilekçesi, danışmanının dilekçesi ve anketi ekte sunulmuştur. "*Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlakî İklim (Örgütsel Etik), Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi (Şişli İlçesi Örneği)*" konulu tezine anket çalışması yapabilmesi için İstanbul İli, Şişli İlçesindeki Millî Eğitim Bakanlığına bağlı İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında uygulamak üzere müsaade istemektedir.

Bilgilerinizi ve izinlerinizi saygılarımla arz ederim.

Yrd.Doç.Dr. Sefer GÜMÜŞ
Enstitü Müdür Yardımcısı

- Ek:** 1- Öğrenci Dilekçesi
2- Danışman Dilekçesi
3- Anket Örneği
4- Ekler (15 Sayfa)

Beykent Üniversitesi İletişim Hattı
0212 **444 1997**
www.beykent.edu.tr

■ Beykent Üniversitesi
Beylikdüzü Yerleşkesi
Beykent, B.Çekmece-İstanbul
Faks: (0212) 867 55 66

■ Beykent Üniversitesi
Şişli-Ayazağa Yerleşkesi
Ayazağa, Şişli-İstanbul
Faks: (0212) 867 50 66

■ Beykent Üniversitesi
Taksim Yerleşkesi
Sıraselviler, Beyoğlu-İstanbul
Faks: (0212) 867 55 76

info@beykent.edu.tr

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1324/33239
Konu : Anket (Hasan Fehmi ÖZTÜRK)

20/03/2009

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Beykent Üniversitesi'nin 06/03/2009 tarih ve 827 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d) Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 17/03/2009 tarihli tutanağı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Hasan Fehmi ÖZTÜRK**'ün İlimiz ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlakî İklim (Örgütsel Etik) Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" (Şişli Örneği)" konulu anket çalışmalarını yapma hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Hasan Fehmi ÖZTÜRK**'ün İlimiz ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlakî İklim (Örgütsel Etik) Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" (Şişli Örneği)" konulu anket çalışmalarını, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Ata ÖZLER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
19/03/2009

Hikmet DİNÇ
Vali
Vali Yardımcısı



4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail: kultur34@meb.gov.tr Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1348/33520
Konu : Anket (Hasan Fehmi ÖZTÜRK)

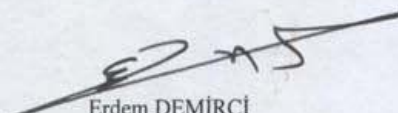
23./03/2009

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi: a) Valilik Makamının 20/03/2009 tarih ve 580/1324/33239 sayılı Oluru.
b) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) Beykent Üniversitesi'nin 06/03/2009 tarih ve 827 sayılı yazısı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Hasan Fehmi ÖZTÜRK**'ün İlimiz ekte adı verilen okullarda uygulanmak üzere "**Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlaki İklim (Örgütsel Etik) Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**" (Şişli Örneği)" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

- Ek-1. İlgi (a) Valilik Oluru.
2. Anket soruları.

EGİTİM
%100
DESTEK
4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web** : <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

T.C.
ŞİŞLİ KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.23.18.580/6251
KONU:Anket (Hasan Fehmi ÖZTÜRK)

26.03.2009

..... MÜDÜRLÜĞÜNE
ŞİŞLİ

- İLGİ : a) Valilik Makamının 20.03.2009 tarih ve 580/1324/33239 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) Beykent Üniversitesi'nin 06.03.2009 tarih ve 827 sayılı yazısı.
d) Hasan Fehmi ÖZTÜRK'ün 24.03.2009 tarihli dilekçesi.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Hasan Fehmi ÖZTÜRK'ün ilçemiz Resmi-Özel tüm okullarda "Okul Yöneticilerinde Örgütsel Ahlaki İklim (Örgütsel Etik) Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi" (Şişli Örneği) konulu anket çalışmasını yapması Valilik Makamının ilgi (b) onayı ile uygun görülmüş olup, onay örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, ekte gönderilen anket formlarının isteğe bağlı olarak Okul Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcılarınca doldurulması ve 08 Nisan 2009 Çarşamba günü mesai bitimine kadar Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne gönderilmesi hususunda gereğini rica ederim.

Gülçin DURAN
Müdürü
Şube Müdürü

EKLER :

- Ek-1: İlgî (a) Onay Örneği
Ek-2 : Anket
(Ekler Okul Gözlerine Konulmuştur.)

DAĞITIM

Gereği :
Tüm Okul Müdürlüklerine

EK-3: Güvenilirlik Analizi

Sorulara İlişkin İstatistikler

İstatistikler			
	Ortalama	Standart Sapma	N
soru1	4,44	,678	105
soru2	3,87	1,057	105
soru3	3,40	1,190	105
soru4	3,84	1,075	105
soru5	4,02	,909	105
soru6	4,45	,772	105
soru7	4,47	,636	105
soru8	4,44	,808	105
soru9	4,61	,528	105
soru10	4,51	,606	105
soru11	4,66	,552	105
soru12	4,27	,763	105
soru13	4,72	,509	105
soru14	4,61	,580	105
soru15	4,44	,587	105
soru16	4,45	,679	105
soru17	4,38	,699	105
soru18	4,60	,645	105
soru19	4,39	,778	105
soru20	4,60	,614	105
soru21	4,41	,829	105
soru22	4,23	,835	105
soru23	4,49	,667	105
soru24	3,90	,970	105

soru25	4,16	,786	105
soru26	3,83	1,033	105
soru27	4,47	,721	105
soru28	4,12	1,062	105
soru29	4,24	,779	105
soru30	4,25	,969	105
soru31	3,84	1,128	105
soru32	4,42	,757	105
soru33	4,30	,887	105
soru34	4,14	,945	105
soru35	4,01	1,014	105
soru36	4,10	,950	105
soru37	4,38	,777	105
soru38	3,92	1,089	105
soru39	3,92	,874	105
soru40	3,69	1,129	105
soru41	3,50	1,170	105
soru42	3,40	1,260	105
soru43	3,78	1,038	105
soru44	3,68	1,122	105
soru45	2,81	1,294	105
soru46	3,30	1,240	105
soru47	3,07	1,361	105
soru48	3,09	1,279	105
soru49	3,05	1,296	105

Yukarıdaki tabloda her bir sorunun aritmetik ortalaması, standart sapması ve veri sayısı görülmektedir.

Not: Korelasyon matrisi 49x49 gibi bir büyüklüğe sahip olduğundan araştırma sonuçlarına yansıtılmamıştır.

Sorulara İlişkin Genel İstatistikler

Özet İstatistikler							
	Ortalama	Minimum	Maximum	Aralık	Maximum / Minimum	Varyans	N of Items
Ortalama	4,074	2,810	4,724	1,914	1,681	,232	49
Inter-Item Correlations	,257	-,184	,808	,992	-4,388	,026	49

Bu tabloya göre soruların genel ortalaması 4,074 ve sorular arasındaki ortalama korelasyon 0,257 olarak bulunmuştur. 49 sorunun genel varyansı 0,232 olarak hesaplanmıştır.

Her Bir Soru ve Bütün Arasındaki İstatistikler

Toplam Değer İstatistikleri				
	İlgili Soru silindiğinde ölçeğin ortalaması	İlgili Soru silindiğinde ölçeğin varyansı	Her bir soru ile bütün arasındaki korelasyon	İlgili Soru silindiğinde ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α)
soru1	195,18	502,457	,567	,937
soru2	195,75	498,380	,438	,937
soru3	196,22	497,442	,401	,938
soru4	195,78	499,384	,408	,938
soru5	195,60	507,338	,293	,938
soru6	195,17	502,740	,486	,937
soru7	195,15	505,669	,492	,937
soru8	195,18	502,957	,457	,937

soru9	195,01	510,356	,399	,938
soru10	195,10	508,268	,422	,938
soru11	194,96	508,595	,453	,937
soru12	195,35	509,442	,294	,938
soru13	194,90	512,210	,334	,938
soru14	195,01	508,798	,421	,938
soru15	195,18	507,842	,453	,937
soru16	195,17	505,066	,479	,937
soru17	195,24	504,799	,474	,937
soru18	195,02	511,057	,298	,938
soru19	195,23	498,659	,601	,936
soru20	195,02	506,115	,495	,937
soru21	195,21	501,283	,490	,937
soru22	195,39	503,702	,421	,937
soru23	195,13	505,213	,484	,937
soru24	195,72	500,894	,422	,937
soru25	195,46	504,789	,418	,937
soru26	195,79	492,763	,574	,936
soru27	195,15	503,342	,503	,937
soru28	195,50	494,464	,520	,937
soru29	195,38	499,565	,574	,937
soru30	195,37	493,505	,598	,936
soru31	195,78	490,788	,562	,936
soru32	195,20	496,700	,679	,936
soru33	195,32	493,356	,660	,936
soru34	195,48	490,367	,691	,936
soru35	195,61	487,702	,702	,935
soru36	195,51	489,021	,720	,935

soru37	195,24	497,837	,627	,936
soru38	195,70	492,349	,551	,937
soru39	195,70	495,464	,615	,936
soru40	195,93	485,505	,671	,936
soru41	196,12	484,763	,661	,936
soru42	196,22	480,173	,695	,935
soru43	195,84	503,829	,328	,938
soru44	195,94	491,958	,541	,937
soru45	196,81	494,521	,416	,938
soru46	196,32	492,702	,471	,937
soru47	196,55	500,134	,299	,939
soru48	196,53	509,559	,155	,940
soru49	196,57	505,805	,217	,940

Yukarıdaki tabloda sütunlardan da anlaşılacağı üzere; ilgili sorular silindiğinde ölçekteki değişimler görülmektedir. Bu tablodaki her bir soru ile bütün arasındaki korelasyon incelendiğinde (3. Sütun), 5. Soru ile bütün arasında ortalamaya göre düşük bir korelasyon (0,293), sırasıyla 12., 13., 18., 43., 47., 48., 49. Sorular, (0,294, 0,334, 0,298, 0,328, 0,299, 0,155, 0,217) değerlerinde korelasyonlara sahiptir denebilir.

Ölçeğe İlişkin İstatistikler

Ölçek İstatistikleri			
Ortalama	Varyans	Standart Sapma	N of Items
199,62	520,161	22,807	49

Yapılan İşlem

Özet			
		N	%
Örnekler	Geçerli	105	88,2
	Hariç Tutulan	14	11,8
	Toplam	119	100,0

Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,938	,944	49

Ölçeğin genel güvenilirliği yukarıdaki tabloya göre $\alpha = 0,938$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek ($0,80 < \alpha < 1$) olduğu ortaya çıkan Cronbach's Alpha katsayısı (0,938) ile rahatça görülmektedir.

EK-4: Faktör Analizi

Faktör Analizi Sonuçları												
	Faktör Yükleri											
Faktörlerin içerdikleri soru sayıları	8	7	5	5	5	4	4	4	2	2	1	2
SORULAR	1. Faktör	2. Faktör	3. Faktör	4. Faktör	5. Faktör	6. Faktör	7. Faktör	8. Faktör	9. Faktör	10. Faktör	11. Faktör	12. Faktör
Soru 1	0,088	0,232	0,499	0,218	0,095	0,187	0,208	0,369	-0,056	0,040	0,001	0,080
Soru 2	0,052	0,146	0,317	0,056	0,041	0,048	0,104	0,698	0,170	0,018	-0,147	0,111
Soru 3	0,115	0,261	0,085	-0,051	-0,069	0,093	0,081	0,599	0,085	0,059	0,274	-0,118
Soru 4	0,211	-0,041	0,415	0,086	-0,041	0,075	0,062	0,685	-0,001	-0,127	0,165	-0,035
Soru 5	0,067	-0,094	0,574	-0,024	-0,029	0,161	-0,039	0,275	0,096	-0,043	0,436	-0,104
Soru 6	0,095	0,037	0,855	0,158	0,053	0,119	0,091	0,127	0,081	0,160	-0,011	0,035
Soru 7	0,121	0,221	0,645	0,087	0,128	0,071	-0,111	0,424	0,065	-0,002	-0,127	0,054
Soru 8	0,119	0,269	0,796	0,091	-0,092	-0,021	0,176	0,003	-0,014	0,024	0,102	0,022
Soru 9	0,067	0,192	0,084	0,812	-0,028	-0,008	0,100	0,030	0,179	0,050	0,039	-0,102
Soru 10	-0,030	0,188	0,203	0,779	0,025	0,129	0,002	0,024	0,081	0,165	0,076	0,073
Soru 11	0,044	0,218	0,115	0,641	-0,053	0,115	0,456	0,154	-0,127	-0,100	0,052	0,025
Soru 12	0,235	-0,078	0,155	0,577	0,007	0,103	0,033	-0,179	0,076	0,004	-0,099	0,501
Soru 13	-0,136	0,112	-0,004	0,435	-0,055	0,205	0,470	0,464	-0,203	-0,057	0,034	0,141
Soru 14	0,054	0,087	0,179	0,173	0,137	0,008	0,780	0,047	0,121	0,043	-0,128	0,050
Soru 15	0,124	0,234	0,044	0,410	0,007	0,295	0,411	0,173	-0,211	-0,021	0,120	-0,225
Soru 16	0,176	0,025	-0,012	0,489	-0,065	0,235	0,327	0,452	0,123	0,050	-0,053	0,039
Soru 17	0,075	0,092	0,128	0,172	0,010	0,777	-0,017	0,344	-0,092	0,193	0,083	0,067
Soru 18	0,062	0,198	0,012	-0,001	-0,139	0,777	0,034	-0,124	0,009	0,002	0,166	0,167
Soru 19	0,041	0,336	0,185	0,137	0,055	0,620	0,350	0,128	0,220	0,005	0,039	-0,038
Soru 20	0,070	0,090	0,199	0,142	-0,022	0,484	0,250	0,210	0,336	0,227	-0,087	0,014
Soru 21	-0,020	0,461	-0,006	-0,041	-0,060	0,240	0,518	0,187	-0,063	0,288	0,163	0,331
Soru 22	0,300	0,279	0,017	0,003	-0,038	0,095	0,061	0,079	0,074	0,127	0,077	0,702
Soru 23	0,160	0,048	0,424	0,230	-0,132	0,177	0,415	0,148	0,354	-0,098	0,024	-0,062
Soru 24	0,214	0,035	0,085	0,047	0,275	0,123	0,529	0,036	0,043	-0,105	0,449	-0,094
Soru 25	0,043	0,270	0,085	0,139	-0,056	0,193	0,017	0,067	0,099	0,323	0,681	0,149
Soru 26	0,112	0,588	0,013	0,043	-0,002	0,093	0,164	0,106	0,342	0,248	0,269	0,215
Soru 27	0,091	0,313	0,050	0,341	-0,034	0,414	0,250	0,171	0,206	-0,151	0,139	-0,183
Soru 28	0,241	0,311	0,003	0,296	-0,043	-0,008	-0,016	0,140	0,586	0,296	0,236	-0,022
Soru 29	0,141	0,264	0,292	0,051	0,149	0,283	0,155	0,084	0,547	-0,057	0,040	0,295
Soru 30	0,130	0,401	0,007	0,198	0,183	0,211	0,444	0,086	0,227	-0,020	0,183	0,090

Soru 31	0,732	0,368	0,117	-0,050	-0,098	0,112	0,097	0,151	-0,181	-0,092	0,023	0,167
Soru 32	0,268	0,599	0,062	0,254	0,013	-0,003	0,298	0,140	0,296	-0,023	0,210	0,065
Soru 33	0,288	0,779	0,148	0,132	0,008	0,008	0,166	0,182	-0,132	0,079	0,064	0,118
Soru 34	0,243	0,817	0,138	0,118	0,057	0,305	0,001	0,012	0,028	0,158	-0,014	0,121
Soru 35	0,248	0,695	0,133	0,242	0,146	0,223	0,018	0,165	0,279	-0,029	-0,055	-0,088
Soru 36	0,315	0,755	0,204	0,174	0,168	0,230	0,038	0,003	0,048	0,035	-0,003	-0,040
Soru 37	0,327	0,373	0,270	0,237	0,090	0,451	0,122	0,041	0,101	0,069	-0,119	-0,313
Soru 38	0,813	0,126	0,132	0,119	0,007	-0,032	-0,019	0,056	0,154	0,012	0,168	-0,045
Soru 39	0,501	0,092	0,224	0,034	0,074	0,071	0,216	0,206	0,333	0,475	-0,017	-0,158
Soru 40	0,766	0,204	0,041	0,073	-0,020	0,094	0,203	0,171	0,029	0,188	0,153	0,171
Soru 41	0,600	0,295	0,273	-0,073	0,170	0,117	0,107	0,054	0,045	0,435	-0,174	0,122
Soru 42	0,811	0,239	0,135	0,009	0,115	0,060	0,195	0,052	0,006	0,196	0,082	0,085
Soru 43	0,172	0,122	0,037	0,111	0,104	0,118	-0,073	-0,088	0,032	0,775	0,156	0,102
Soru 44	0,705	0,167	0,009	0,107	0,333	0,117	-0,136	0,056	0,197	-0,096	-0,076	0,091
Soru 45	0,674	0,055	-0,032	0,084	0,489	0,012	-0,103	-0,081	0,084	0,044	-0,147	-0,010
Soru 46	0,234	0,090	-0,033	0,083	0,620	0,001	0,121	0,216	0,260	0,019	0,236	0,081
Soru 47	0,258	0,037	0,112	-0,052	0,823	-0,036	0,064	-0,105	-0,124	-0,060	0,001	0,149
Soru 48	-0,064	0,007	-0,042	0,014	0,900	-0,015	0,041	-0,036	-0,009	0,012	0,060	-0,055
Soru 49	0,069	0,112	0,016	-0,120	0,831	-0,059	0,048	-0,011	0,006	0,205	-0,206	-0,175

ÖZGEÇMİŞ

05.03.1978 Tarihinde İstanbul'da doğdum. İlkokulu Ordu İli Ünye İlçesi Anafarta İlkokulunda, Ortaokulu Trabzon İli Vakfıkebir ilçesi, Liseyi Ankara ili Beypazarı ilçesi İmam Hatip Lisesinde bitirdim. 1999 yılında Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nden mezun oldum.

18.10.1999 Tarihinde İstanbul İli Şişli İlçesi Mecidiye İlköğretim Okulunda Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni olarak göreve başladım.

10.05.2005 Tarihinde İstanbul İli Şişli İlçesi Şişli Anadolu Lisesine Müdür Yardımcısı olarak atandım.

2007-2008 Güz Döneminde Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Dalı yüksek lisans programına kayıt yaptırdım.

Halen İstanbul İli Şişli İlçesi Şişli Anadolu Lisesi'nde Müdür Başyardımcısı olarak görev yapmaktayım.