

T.C.  
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE  
EKONOMİSİ BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ



**OKULLARDA SİBER AYLAKLIK  
DAVRANIŞININ OKUL İKLİMİNE  
YANSIMALARININ YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN  
GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ**

HATİCE KATIER

TEZ DANIŞMANI  
PROF.DR. CEM ÇUHADAR


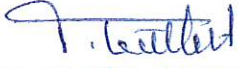
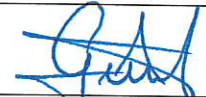
EDİRNE  
2019

T.C.  
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hatice Katier** tarafından hazırlanan **Okullarda Siber Aylıklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarının Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi** Konulu **Yüksek Lisans** tezinin Sınavı, Trakya Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 19-6 maddeleri uyarınca **01 Temmuz Pazartesi** günü saat **11.30'**da yapılmış olup, yüksek lisans tezinin \*.....*kabul edilmesine*.....  
**OYBİRLİĞİ/OYÇOKLUĞU** ile karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ	KANAAT	İMZA
Prof. Dr. Cem ÇUHADAR (Danışman)	<i>Kabul edilmesine</i>	
Prof. Dr. Tuncer BÜLBÜL	<i>Kabul edilmesine</i>	
Prof. Dr. Yılmaz ÇAKICI	<i>Kabul edilmesine</i>	

\* Jüri üyelerinin, tezle ilgili kanaat açıklaması kısmında "Kabul Edilmesine/Reddine" seçeneklerinden birini tercih etmeleri gerekir.

**TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**DOĞRULUK BEYANI**

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

26 / 07 / 2019

Hatice KATIER



**Tezin Adı:** Okullarda Siber aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarının Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

**Hazırlayan:** Hatice KATIER

## ÖZET

Bu araştırma okullarda bilişim teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımını ifade eden siber aylaklık davranışının okul iklimine etkilerinin ortaya çıkarılması ve siber aylaklık davranışı hakkında yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemlerin bir arada kullanıldığı eşzamanlı iç içe geçmiş karma bir yöntemsel yaklaşım benimsenmiştir. İşe koşulan yöntemin nicel boyutunu ilişkisel tarama modeli, nitel boyutunu ise olgu bilim çalışması oluşturmaktadır. Araştırmanın nicel bölümünün çalışma grubu Edirne İli Merkezi ve ilçelerinde görev yapan 400 öğretmenden oluşmuştur. Bu örneklemin belirlenmesin de seçkisiz örnekleme tekniklerinden yararlanılmıştır. Elde edilen nicel veriler bilgisayar ortamında, SPSS programında analiz edilmiştir. Nicel verilerin analizinde; betimsel istatistikler, t testi, tek yönlü anova, pearson korelasyon ve regresyon kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutu ise Edirne İli Merkezi ve ilçelerinde görev yapan 18 okul yöneticisinden oluşmuştur. Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Araştırma da elde edilen nitel veriler betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre siber aylaklık ve siber aylaklığı oluşturan her bir alt boyuta ilişkin puanların ortalamasının altında olduğu, okul iklimi puanlarının ise “sık sık” puan sınırına yakın olup “bazen” sınırında olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okul türü, akıllı telefonu günlük kullanım sıklığı, sosyal ağ sitelerini günlük kullanım sıklığı gibi değişkenlerin okul çalışanlarının siber aylaklık davranışlarını ve okul iklimi algılarını etkileyip etkilemediği incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenen bulgulara ait

ortalama değerler verilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Siber aylaklık davranışında öğretmenlerin cinsiyet, sosyal ağ sitelerini günlük kullanım sıklığı değişkenlerine göre anlamlı farklılık görülmezken; yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okul türü, akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okul iklimi değerlendirme düzeyleri ile cinsiyet, yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okul türü, akıllı telefonu günlük kullanım sıklığı, sosyal ağ sitelerini günlük kullanım sıklığı gibi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle de okul iklimi alt boyutu olan mesleki dayanışma boyutundaki farklılıklar dikkat çekmektedir. Siber aylaklık ile okul iklimi arasında negatif yönlü bir ilişki analiz sonucunda ortaya çıkmıştır. Siber aylaklık ile okul iklimi arasındaki ilişki düşük düzeyde bulunmuştur. Bulgular, siber aylaklık davranışının okul iklimini açıklayan değişkenlerden birisi olduğunu ve siber aylaklık davranışlarının artmasının da öğretmenlerin okul iklimine dair algılarını olumsuz ynde etkilediğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul İklimi, Siber Aylaklık, Okul yöneticileri, Eğitim Teknolojileri

**Name of Thesis :** The Evaluation of the Reflections of Cyber-Loafing by the Views of Administrators and Teachers on School Climate in Schools

**Prepared by :** Hatice KATIER

### **ABSTRACT**

The aim of this study was to investigate the effects of cyber idle behavior on school climate and to evaluate the opinions of administrators and teachers about cyber idle behavior.

In the research, a mixed methodological approach is adopted which uses a combination of qualitative and quantitative research methods simultaneously. The quantitative dimension of the method employed is the relational survey model and the qualitative dimension is phenomenological study. The study group of the quantitative part of the study consisted of 400 teachers working in Edirne and its districts. Random sampling techniques were used to determine this sample. The quantitative data obtained were analyzed by SPSS program. In the analysis of quantitative data; Descriptive statistics, t test, one-way anova, Pearson correlation and regression were used. The qualitative dimension of the study consisted of 18 school administrators working in Edirne and its districts. The qualitative data obtained in the research were analyzed with descriptive analysis technique.

According to the findings of the study, it was found that the scores related to cyber injustice and cyber injustice were below average and school climate scores were in a often "and sometimes" close ". The variables such as gender, age, professional service period, type of school worked, frequency of daily use of smartphone, frequency of daily use of social networking sites were investigated in terms of whether they affect cyber behavior behaviors and school climate perceptions of school employees. Results were interpreted by giving mean values. It was found that cyber idle behaviors did not differ according to the variables of daily use frequency of teachers and gender and social sharing sites, and showed significant

difference according to age, professional service period, type of school worked, and frequency of smartphone use. School climate evaluation levels of teachers; gender, age, professional service period, type of school work, frequency of smartphone usage and social networking sites. In particular, the differences in the occupational climate dimension, which is the sub-dimension of the school climate, are striking. As a result of the analysis, there was a negative relationship between the cyber nut and the school climate. In the school environment and its sub-dimensions, the predictive power of cyber nutrients was found to be low. In the event, it was concluded that the school climate was affected by cyber loneliness behavior but there were different factors affecting the school climate.

**Key Words:** School Climate, Cyber Loafing, School Administrators, Education Technologies

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmada okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarının ortaya konulması amalanmıştır. Siber aylaklık davranışının okul iklimine etkisine dikkat çeken bu çalışma pek çok kişinin desteği ve yardımıyla yürütölmüştür.

Bu araştırmanın yapılmasında fikirleri ile yol gösteren, büyük destek veren ve yardımını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Cem ÇUHADAR'a değerli katkılarından dolayı bütün içtenliğimle teőekkürlerimi sunarım.

Görüşleri ile çalışmama katkıda bulunan Prof. Dr. Tuncer BÜLBÜL'e, yüksek lisans eğitimim boyunca bizlere emeği geçen tüm hocalarıma ve tez çalışmamın uygulama aşamasında görüşlerinden faydalandığım okul yöneticilerine yardım ve desteklerinden dolayı teőekkürlerimi sunarım. Ayrıca her zaman desteklerini yanımda hissettiğim bana güvenen eşime, anneme ve kızıma teşekkür ederim.

Hatice KATIER

Edirne, 2019



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET.....</b>	<b>I</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>III</b>
<b>TEŞEKKÜR .....</b>	<b>V</b>
<b>İÇİNDEKİLER .....</b>	<b>VI</b>
<b>ŞEKİLLER .....</b>	<b>IX</b>
<b>TABLolar LİSTESİ.....</b>	<b>X</b>
<b>BÖLÜM I.....</b>	<b>1</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1.Problem .....	1
1.2.Amaç .....	5
1.3.Önem .....	6
1.4.Sayıtlar .....	7
1.5.Sınırlılıklar .....	7
1.6.Tanımlar .....	7
1.7.İlgili Araştırmalar.....	7
1.7.1. Okul İklimi İle İlgili Araştırmalar.....	8
1.7.2. Siber Aylaklık İle İlgili Araştırmalar .....	10
<b>BÖLÜM II .....</b>	<b>14</b>
<b>İLGİLİ ALANYAZIN .....</b>	<b>14</b>
2.1. Örgüt İklimi.....	14
2.1.1. Örgüt İkliminin Öğeleri .....	15
2.1.2. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler .....	16
2.2. Okul İklimi .....	18
2.2.1.Okul İklim Tipleri .....	21
2.2.1.1. Açık İklim .....	21
2.2.1.2. Bağımsız İklim .....	22
2.2.1.3. Kontrollü İklim .....	22

2.2.1.4. Samimi İklim.....	23
2.2.1.5. Babacan İklim .....	23
2.2.1.6. Kapalı İklim .....	23
2.2.2. Okul İklimi Boyutları.....	24
2.2.2.1. Öğretmen Grubu davranışları.....	24
2.2.2.2. Yönetici Grubu davranışları .....	25
2.3. Siber Aylaklık .....	26
2.3.1. Siber Aylaklık Tanımı.....	28
2.3.2. Siber Aylaklık Türleri .....	29
<b>BÖLÜM III.....</b>	<b>32</b>
<b>YÖNTEM.....</b>	<b>32</b>
3.1. Araştırmanın Modeli .....	32
3.2. Çalışma Grubu .....	32
3.3. Veri Toplama Araçları .....	33
3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu .....	34
3.3.2. Kişisel Bilgi Formu .....	34
3.3.3. Siber Aylaklık Ölçeği.....	35
3.3.4. Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği .....	37
3.4. Verilerin Toplanması .....	38
3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	39
3.6. Verilerin Geçerliliği ve Güvenirliği .....	40
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>42</b>
<b>BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>42</b>
4.1. Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarına Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Bulgular .....	42
4.1.1. Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Bulgular ...	42
4.1.2. Yönetici Davranışlarına Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	45
4.2. Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	47
<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>68</b>

<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>68</b>
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	68
5.1.1. Okullarda Siber Aylaklık Davranışlarına İlişkin Sonuçlar .....	68
5.1.2. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarına İlişkin Sonuçlar .....	70
5.1.3. Okullarda Siber Aylaklık Davranışları İle Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar.....	73
5.2. Öneriler .....	74
5.2.1. Araştırma Bulgularına Dayalı Öneriler .....	75
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	75
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>77</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>84</b>

## ŞEKİLLER

Şekil-1: Siber Aylaklığa İlişkin Alt Boyutlar.....	35
Şekil-2: Siber Aylaklık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Elde Edilen Yol Şeması .....	36
Şekil-3: Okul İklimine İlişkin Alt Boyutlar .....	40

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo-1: Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri .....	33
Tablo-2: Örgüt İklimi Alt Boyutları.....	37
Tablo-3: Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği Puanlama Sınırları.....	38
Tablo-4: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Düzeylerine İlişkin Ortalamalar .....	47
Tablo-5: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	48
Tablo-6: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	49
Tablo-7: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	50
Tablo-8: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	52
Tablo-9: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Akıllı Telefon Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	53
Tablo-10: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Sosyal Ağ Siteleri Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo-11: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarına İlişkin Ortalamalar .....	55
Tablo-12: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo-13: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	58
Tablo-14: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo-15: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo-16: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Akıllı Telefon Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	63
Tablo-17: Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Sosyal Ağ Siteleri Kullanım	

Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması .....	64
Tablo-18:Öğretmenlerin Okul İklimi Alt Boyut Puanları İle Siber Aylaklık Web Etkinlikleri Alt Boyutu Arasındaki İlişki .....	66
Tablo-19: Öğretmenlerin Okul İklimi Alt Boyut Puanları İle Siber Aylaklık E-Posta Etkinlikleri Alt Boyutu Arasındaki İlişki.....	67

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde “ Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarının Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi” başlıklı araştırmanın problemine, amaçlarına, önemine, sınırlılıklarına, tanımlarına ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

#### 1.1.Problem

Her örgüt belirli bir amaç için kurulmaktadır. Bu amaçlara ulaşmada en önemli görev şüphesiz çalışan personele düşmektedir. Personelin etkili ve verimli çalışması ise bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere birçok faktöre bağlıdır. İşte bu faktörlerin en önemlisi de “Örgüt İklimi” kavramıdır (Arslan, 2004).

Kişiler ve gruplar arası ilişkilerin ürünü olan okul iklimi, mevcut koşulların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ifade eder. Okul iklimi, okuldaki psikolojik ortamı yansıtan, çalışanların davranışlarına etki eden ve bir okulu diğer okullardan ayıran iç özelliklerin tamamıdır (Çelik, 2000). Okullarda yöneticilerin göstermiş oldukları farklı yönetsel anlayışlar çalışanların iklimi birbirinden farklı algılamalarına neden olur. Okul iklimini belirleyen temel unsur çalışanların okulun psikolojik ortamına ilişkin algılarının benzerlik taşıyıp taşıyamamasıdır. Okulun fiziksel yapısını tüm çalışanların aynı görmesine rağmen, psikolojik yapısını oluşturan iklimin algılanması çalışan sayısı kadar farklı olabilir (Tutar ve Altınöz, 2010: 197). Okulu dışarıdan rastgele biri gözlemlediğinde, çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini incelediğinde ve okulun içerisinden herhangi birileriyle diyaloga girdiğinde o okulun iklimi hususunda bir kanaat oluşturulabilmektedir (Şişman, 1994). İkliminin çalışanların performansına olumlu yönde etki edebilmesi için, iklimin çalışanlar üzerinde sağlıklı bir ortam yaratması gerekmektedir.

Örgüt çalışanlarının azami verimlilikle çalışması birtakım koşulların bir araya gelmesiyle mümkün olacaktır ki bu koşullardan biri örgüt içinde olumlu bir iklimin varlığıdır. Örgüt iklimi, örgütün özelliklerini ve bu özelliklerin çalışanların davranışları üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Olumlu bir iklim çalışanların moral, güdülenme ve bağlılık duygularına etki etmekte, örgüt içi ilişkilerin güven ve etkileşim içinde olmasını sağlamakta, böylece örgütün yüksek performans elde etmesine katkıda bulunarak, rekabet ortamında örgütü ayakta tutmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008).

Örgüt iklimi tüm örgütlerde olduğu gibi her aşamasında insan boyutu diğer örgütlere göre daha çok önem taşıyan eğitim örgütlerini de derinden etkilemiştir. Eğitim-öğretim çalışmalarının gerçekleştirildiği okulların da birer örgüt olarak kendilerine has iklimleri mevcuttur. Okulların amaçlarını ve görevlerini yerine getirmesi, verimli ve etkili olabilmesinde olumlu iklim havasının oluşturulmasının önemi büyüktür. Olumlu okul ikliminin oluşturulmasında ve okulun başarısının şekillenmesinde yönetici ve öğretmenlerin rolü büyüktür (Özçiçek, 2016). Okul iklimiyle ilgili yapılan tanımlamalar okul ikliminin okul çalışanlarına etkilerine işaret etmekte ve çalışanların okulun ikliminden olumlu ya da olumsuz etkilenmelerinin onların yaptıkları işlerdeki başarılarını etkileyeceğini göstermektedir (Şenel, 2015: 2).

Hoy 'a (2003) göre okul iklimi her okulda farklılık göstermekle beraber okul iklimi; okulun fiziksel yapısı, okuldaki kişilerin demografik özellikleri, geçmiş yaşantıları, insan ilişkilerinin kalitesi, okul paydaşlarının hep birlikte oluşturdukları normlar, değerler ve inançlar ile doğrudan ilişkilidir (Sayın, 2017: 52). İklim kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar okul ikliminin, yöneticilerin liderlik stilleri, örgütsel güven, iş görenlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve öğretmenlerin demografik özellikleri gibi örgütsel davranış açısından önemli kavramlarla ilişkili olduğunu göstermektedir (Sezgin ve Kılınc, 2011: 744). Okul iklimini etkileyen faktörleri Cherrington (1994) ele almıştır. Okul çalışanlarının karakteristikleri okul iklimini etkileyecektir. Yaşlı ve eğitimsiz çalışanlardan meydana gelen okullar, genç, yüksek eğitimi ve hırslı bireylerden oluşan okullardan oldukça farklı bir klime



sahibi olacaklardır (Öge, 2001:136-137). Yapılan bazı araştırmalar okullarda öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni hal, kıdem ve eğitim düzeyi gibi bazı değişkenlerin okulun iklimini etkileyeceğini göstermektedir (Günbayı, 2007:77).

İnternet kullanımının çalışanların iş yükünü azaltması, iş kolaylığı sağlaması, örgütün verimliliğine katkı sağlaması, örgüt içi iletişimi hızlandırması açısından birçok fayda sağlamaktadır. Fakat sağlayacağı olumlu etkilerinin yanında birçok iletişim ağının, sitelerin ve oyunların kişiye bağlayıcı gücünün yüksek olması bireylerin teknoloji ve sanal ağları kullanım süresini hızla arttırmakta bu durumda çalışanların bilişim teknolojilerini örgüt amaçları dışında, kendi amaçları doğrultusunda daha fazla kullanmasına yol açmaktadır (Arık, 2016:1). Bu durum çalışma saatleri içerisinde örgüt çalışanları açısından zaman kaybına sebebiyet vermekte ve zamanın etkin, verimli kullanılmamasına neden olmaktadır (Kaplan ve Öğüt, 2012). Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan "Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanımı" araştırması sonuçlarının da bu durumu doğrular nitelikte olduğu görölmektedir. Bu sonuçlara göre örgütlerdeki bilgisayar kullanımı, web sitesi sahipliği ve internet erişimi oranları geçmiş yıllara nazaran sürekli artış göstermektedir (TÜİK, 2016).

Son yıllarda araştırmacılar okulların, etkili eğitim-öğretim ortamlarına sahip olabildiğini sağlayabilmek için etkili eğitimin geekleşmesinin önündeki bir takım sorunların tespit edilip, bu sorunlara çözüm yolları aranmasıyla ilgili çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Korkmaz, 2011:120). Bilgisayar ve internet alanında yaşanan teknolojik gelişim süreciyle örgütlerin yaşamış oldukları sorunlardan eğitim örgütleri de etkilenmektedir. Okullarda öğretmenlerin teknolojiyi, eğitim-öğretim amaçlarını geekleştirmek için kullanması gerekmektedir. Ancak uygulamaya bakıldığında, özellikle internet kullanımının da yaygınlaşmasıyla öğretmenlerin teknolojiyi ve interneti iş dışı amaçlar için de kullandıkları görölmektedir. Öğretmenlerin bu davranışları ders içinde veya ders dışında okul ortamında geekleştiren olmaları öğretmen için zaman kaybına yol açmasının yanında, mesleğine olan ilgisinin azalmasına, mesleğinin bir gereği olarak öğretmenin meslektaşlarıyla ve öğrencileriyle iletişim kurmasına engel olabilir. Dolayısıyla bu

durumun okul iklimini olumsuz etkileme olasılığı mevcuttur. Sağlıksız veya olumsuz okul iklimi de okulun hedeflerini gerçekleştirmesini zorlaştıracak olan önemli bir etmendir.

Araştırmalar bilgi ve iletişim teknolojilerinin aşırı kullanımının bireylerin sosyal davranışları, alışkanlıkları ve yetenekleri üzerinde olumsuz etkilere neden olabileceğini göstermektedir. İnternetin iş yaşamında da yaygınlaşması ve hatta işin bir parçası haline gelmesi iş yerinde kişisel amaçlarla bilgisayar ve internet kullanımı konusunu gündeme getirmiştir (Güngör, 2016: 27). Bunun yanında, işletmeler, kamu kuruluşları, eğitim kurumları gibi ortamlarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş dışı amaçlar için kullanılması önemli sorunlar yaratabilmektedir. Bilişim teknolojilerinin çalışma alanlarında görev dışı etkinlikler amacıyla kullanılması siber aylaklık olarak tanımlanmaktadır. En sık gözlenen siber aylaklık eylemlerinin başında, internette gezinmek, e- posta göndermek, video izlemek, müzik dinlemek ve oyun oynamak gelmektedir.

Siber aylaklık kavramı ilgili alanyazın incelendiğinde çoğunlukla iş yaşamıyla ilişkilendirilen ve temel olarak çalışanların mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanımlarını ifade etmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Kaplan ve Öğüt, 2012; Lim, 2002; Yıldız ve Yıldız, 2015). İş yaşamı sırasında çalışanların zamanlarını etkili ve verimli kullanmalarına engel olan davranışlar arasında ilk sıralarda yer alan siber aylaklığın bilişim teknolojilerine erişim olanaklarıyla beraber gün geçtikçe artması beklenmektedir.

İş ortamında siber aylaklığın yaygınlığına ve siber aylaklığı yordayan değişkenlere ilişkin çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Bazı araştırmacılar siber aylaklığı, düşük performansa ve ekonomik kayba neden olan zararlı bir davranış olarak ele alırken (Lieberman vd, 2011; Lim ve Teo, 2005) bazıları ise siber aylaklık davranışlarının eğlenceli ve rahatlatıcı yönlerine de vurgu yapmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008; Anandarajan ve Simmers, 2004). Siber aylaklık çalışmalarında öncelikli olarak iş yaşamı dikkate alınmakla birlikte, eğitimde teknoloji bütünleşmesine ilişkin kapsamlı çalışma ve uygulamaların eğitsel

ortamlardaki siber aylaklık oranlarına etkisi gibi konular eğitim araştırmacılarının dikkatini çekmeye başlamıştır. Diğer bir yandan bu tür eğitim ortamı çalışmalarının ulusal ve uluslararası alanda henüz yetersiz olduğu, öğretmenlerin siber aylaklık durumlarına ilişkin sınırlı sayıda tarama çalışmasına rastlandığı gözlemlenmektedir (Dursun, Akbulut, Dönmez ve Şahin, 2015). Bilgisayar kullanımını yordama amaçlı yaş, cinsiyet, evde internet kullanımına ayrılan süre, interneti kullanma yeteneği gibi değişkenlerin, siber aylaklık davranışlarını yordama konusunda da fikir verdiği ve bu değişkenler ile siber aylaklık arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Güngör, 2016:40).

Günümüzde çoğunlukla çalışma yaşamı bağlamında ele alınan siber aylaklık kavramı eğitim-öğretim ortamlarında önemli bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Bunların kullanım politikaları belirlenmedikçe siber aylaklık faaliyetleri kontrol edilemez hale gelmekte ve bu durum siber aylaklığın eğitim ortamında incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Okullarda neden olduğu motivasyon ve yol açtığı önemli verimlilik kayıpları, ekonomik kayıplar ve öğretimin niteliğine olumsuz etkileri ve bu alanda yapılan araştırmaların sınırlılığını göz önünde bulundurduğumuzda üzerinde dikkatle durulması gereken bir konu olduğu düşünölmektedir.

## **1.2.Amaç**

Bu araştırmanın genel amacı; okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi; aynı zamanda her iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu genel amaç çerçevesinde, araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarına ilişkin yönetici görüşleri nasıldır?
- 2) Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarına ilişkin öğretmen görüşleri nasıldır?
- 3) Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarına ilişkin öğretmen görüşleri;

- i.cinsiyet,
- ii.yaş,
- iii.kıdem yılı,
- iv.görev yapılan okul türü,
- v.Akıllı telefon kullanım sıklığı
- vi.Sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığı

değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

4) Öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarını gerçekleştirme durumları ve okul iklimi algıları arasındaki ilişki nasıldır?

### **1.3.Önem**

Bu araştırmada, okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesinden yola çıkarak öğretmenlerin siber aylaklık davranışları gösterip göstermedikleri ve buna bağlı olarak görev yaptıkları okulun iklimini değerlendirme düzeylerinin nasıl değişkenlik gösterdiği incelenmeye çalışılmaktadır. Çalışmada farklı okul kademelerinde görev yapan öğretmenler ele alınmış olunmasına rağmen birçok örgüt için farkındalık yaratarak örgüt çalışanlarının siber aylaklık davranışlarını azaltmak için uygun stratejiler geliştirmelerine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde okul iklimi ve okul ikliminin farklı değişkenler ile ilişkisi üzerine yapılan birçok çalışmaya rastlanmakta fakat siber aylaklık okul iklimine göre daha yeni bir kavram olmasından dolayı okul iklimi kadar çok çalışmaya konu olmadığı gözlenmektedir. Siber aylaklık ile ilgili çalışmalar da incelendiğinde siber aylaklık ve okul iklimi bir arada konu alan pek fazla çalışma olmadığı göze çarpmaktadır. Bu nedenle bu çalışmamın alana katkı sağlayacağı ve bu konuda ileride çalışacak araştırmacılara fikir vereceği düşünülmektedir.

## 1.4.Sayıtlar

Araştırmacı tarafından veri toplamak amacıyla hazırlanan görüşme formu ile izlenen sürecin çalışılan gerçekliği ortaya çıkarma yeterli olduğu varsayılmaktadır. Görüşmeye katılan yöneticilerin verdikleri gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmakta oldukları varsayılmaktadır. Ölçeğin uygulandığı öğretmenlerin verdikleri doğru ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.

## 1.5.Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2017-2018 eğitim yılı ve Edirne İli Merkez ve ilçelerinde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri ile sınırlıdır.

## 1.6.Tanımlar

**Okul İklimi:** Bir okuldaki öğrenme ortamının niteliğine okul iklimi adı verilmektedir. Bir okulun iklimi o okuldaki öğrenci, öğretmen ve veliler arası iletişimin niteliğini, eğitimin kalitesini, öğrenci moralini, akademik beklenti düzeyini ve okuldaki herkes için güvenli ve saygın bir atmosferi işaret eder (Cohen, 2006).

**Siber Aylaklık:** İş yerinde çalışanların çalıştığı kurumun veya şahsi internetini mesai saatleri içerisinde kişisel işleri için e-posta alma-gönderme, internet üzerinden alışveriş yapma, sosyal ağlara katılma, borsa ve finans işlemleri takip etme, bankacılık işlemlerini gerçekleştirme, eğlence amaçlı video izleme-indirme, e-gazete okuma ve iş sitelerini ziyaret etme gibi amaçlar için kullanmasıdır (Lim, 2002).

## 1.7.İlgili Araştırmalar

Okul iklimi ve siber aylaklık konuları farklı değişkenlerle ilişkileri açısından birçok araştırmacının ilgisini çekmektedir. Ancak bu iki konunun birlikte ele alındığı tek bir araştırmalar nicelik açısından yeterli değildir.

### 1.7.1. Okul İklimi İle İlgili Araştırmalar

Kaya'nın (2005) "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Cinsiyetlerine Göre Okul İkliminin Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri" isimli çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, kendi okullarındaki okul müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul iklimini oluşturma kapsamındaki davranışları sergilemesine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik çalışılmıştır. Araştırma için gerekli veriler araştırmacının geliştirdiği 66 maddeden oluşan "Okul Müdürlerinin Okul İklimini Oluşturmaya Yönelik Davranışları Ölçeği" ile elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda kadın ve erkek ilköğretim okulu müdürlerinin okul iklimini oluşturmaya ilişkin davranışları genel olarak "orta" düzeyde bulunmuş olmasına rağmen kadın yöneticilerin insan ilişkileri, iletişim, demokratik davranış, olumlu fiziki koşullar oluşturma, yönetici nitelikleri, liderlik ve okul geliştirme boyutlarındaki davranışları sergileme açısından, erkek yöneticilere göre daha fazla çaba sarf ettikleri araştırma sonucunda ortaya konulmuştur.

Gültekin'in (2012) "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Okul İklimi Üzerine Etkisi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)" isimli çalışmasında, okul müdürlerinin liderlik davranışı ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul ikliminde moral ve anlayış gösterme yüksekken çözülme ve uzak durmanın düşük olduğu görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre ilköğretim okullarında iklim tiplerinden sıcak iklim tipinin hâkim olduğu anlaşılmakta ayrıca araştırmanın bulgularına göre okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Baş'ın (2012) "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerine Okul İklimi Arasındaki İlişki" isimli çalışmasında okuldaki insan ilişkilerinin bir göstergesi olan okul ikliminin okul yöneticisinin teknoloji liderliği rolüyle etkilenip etkilenmediğini ve bu iki faktör arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda yöneticilerin, teknolojinin okullarda aktif kullanılmasıyla beraber öğretmenlerle kurdukları iletişim ve işbirliğindeki artış,

öğretmenlerin birbirleri arasındaki mesleki dayanışmayı ve samimiyeti anlamlı düzeyde artırdığı görülmektedir. Öğretmenlerin, yönetici davranışlarıyla ilgili olan yakından kontrol ve engelleme alt boyutlarını, destekleme alt boyutuna göre daha fazla algulamaları okul ikliminin yönetici davranışlarıyla ilgili yönünün olumsuz olmasıyla ilgili olabildiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Öztürk'ün (2014) "Okul Öncesi Yöneticilerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışmasında okul iklimi ile yaratıcı liderlik arasında bir ilişki olup olmadığına, okul iklimine yönelik algının yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Araştırma sonucunda yaratıcı liderlik ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen verilere göre; okul iklimi puanları incelendiğinde genel olarak kurumların orta düzeyin üstünde okul iklimine sahip oldukları, okul iklimi ile yöneticilerin cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı halde okul iklimi ve öğretmenlerin cinsiyetleri arasında kadın öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bu durumda da kadın öğretmenlerin kurumlarındaki okul iklimini erkek öğretmenlere göre daha olumlu değerlendirdikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Özçiçek'in (2016) "Örgüt İklimini Etkileyen İç Etmenler" isimli çalışması örgüt iklimini etkileyen iç etmenleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Öğretmenler örgütsel iklimi en çok etkiledikleri için çalışma grubu olarak seçilmiştir. Araştırma da halk eğitim merkezi, bağımsız anaokulu, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle çalışılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul ikliminin samimilik, yönlendiricilik, destekleyicilik ve sınırlayıcılık alt boyutlarına ilişkin görüşleri cinsiyete, kıdem yılına, okulda çalışma süresine ve görevine göre değişip değişmediği belirlenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın sonucunda okul ikliminin çalışma süresi ve cinsiyet değişkeninin hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık gözlemlenmemesine rağmen ölçeğin görev türü değişkeninde ise sınırlayıcılık boyutunda branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine kıyasla kendilerini daha sınırlayıcı buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem değişkeninde farklılıklar samimiyet ve yönlendiricilik boyutunda ön plana çıkmış, öğretmenlerin kıdemleri

yükseldikçe denetlenmekten rahatsızlık duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Samimiyet boyutunda ise, öğretmenlerin meslektaşları ile paylaşımlarda bulunmadıkları ve okul dışındaki zamanlarda birbirleriyle pek fazla vakit geçirmedikleri görülmüştür.

Dilbaz Sayın'ın (2017) "Okul İklimi İle Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışmasında okul iklimi ile öğretmen performansının arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmış olup öğretmen, öğrenci ve okul yöneticilerinin fikirleri ile performans değerlendirme kriterleri oluşturularak, okul ikliminin öğretmen performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda okul ikliminin öğretmenlerin performans düzeylerindeki değişimi % 91 oranında açıklamakta olduğu ve okul iklimi-öğretmen performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu görülmüştür. Okul iklim algılarını olumlu yönde geliştiren okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki performanslarının da yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

### **1.7.2. Siber Aylaklık İle İlgili Araştırmalar**

Lim ve Chen(2009), "Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?" isimli araştırmaları, çalışanların siber aylaklık davranışlarına karşı tutumlarının ve algılarının cinsiyet değişkenine göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda bazı siber aylaklık davranışlarının çalışanlar tarafından kabul edilebilir olarak algılandığını, erkeklerin kadınlara oranla iş dışı amaçlarla bilgisayar kullanmanın iş performansını artıracaklarını düşündükleri; web etkinliklerinin çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olurken, e-posta etkinliklerinin ise bazı olumsuz etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Araştırmacılar tarafından e-posta etkinliklerini çalışanların yapmaları gereken işler bağlamında enerjilerini ve dikkatlerini dağıtmasına yol açtığı, web etkinliklerinin ise stresli iş ortamında geçici rahatlama sağladığı ortaya çıkmaktadır.

Liberman, Seidman, McKenna ve Buffardi 'nin (2011) "Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing" isimli çalışması örgüt çalışanlarının işe karşı tutumları, örgütsel özellikleri, internet dışı



aylaklıkları ve siber aylaklığa karşı tutumları ile siber aylaklık arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çeşitli endüstrilerde çalışan yüz kırk üç personele işyerinde internet kullanımları ile ilgili anket uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda çalışanların işlerine karşı tutumları ile siber aylaklık arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Örgüt yönetiminin internet kullanımını desteklemesi, çalışanların kendilerinin ve iş arkadaşlarının siber aylaklığa karşı tutumları, çalışanların internet dışı aylaklık davranışları ile siber aylaklık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Arık'ın (2016) “Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği” isimli çalışması İstanbul ili eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin siber aylaklığı etkileme düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda çalışılan öğretim elemanlarının içlerinde buldukları örgüt iklimini değerlendirme düzeyleri orta düzeyde ve siber aylaklık düzeyi düşük düzeyde çıkmıştır. Örgüt ikliminin siber aylaklığı yordayıcı gücü düşük düzeyde bulunmuştur. Buradan siber aylaklık düzeyinin örgüt ikliminden etkilendiği fakat siber aylaklığı etkileyen başka unsurlarda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güngör 'ün (2016) “Sanal Kaytarma Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu Ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma, isimli çalışması örgütlerde siber aylaklıkla ilgili etkinliklerin gerçekleştirilme sebeplerinin incelenmesi; bu verilerin cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, gelir seviyesine ve medeni duruma göre değişiklik gösterip göstermediğinin tespit edilmesi ve siber aylaklık algılarının; örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkilerinin araştırılması amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre mesai saatleri içerisinde, örgüt çalışanlarının interneti iş dışı amaçlarla daha çok kişisel ihtiyaç ile ilgili etkinlikler için kullandıkları görülmüştür. Kişisel bilgi edinme kapsamındaki internet kullanım etkinlikleri, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaştığı görülmekte olup erkek çalışanlar, kadın çalışanlara oranla daha fazla kişisel bilgi edinme ile ilgili iş dışı internet etkinliklerini gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere göre "35-44 Yaş" kategorisi istisna olmak

üzere, yaş grubu yükseldikçe bağımlılık gerekçesiyle yapılan iş dışı internet kullanım düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ataş'ın (2017) “Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışları İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki” isimli çalışması lise öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, ve okul türü gibi değişkenler açısından ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre lisede görev yapan öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışlarını nadiren gösterdikleri ve sanal kaytarma davranışlarını gösterme düzeyleri açısından eğitim durumu kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından anlamlı farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sanal kaytarma davranışı ile zaman harcattırıcılar arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu da çalışma sonucunda tespit edilmiştir.

Ulusoy ve Gültekin Benli' nin (2017) “Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği” isimli çalışması akademisyenlerin ne tür sanal kaytarma davranışları gösterdiklerini, bu davranışların sıklığını saptamak ve akademisyenlerin demografik özellikleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma anketi Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapan 123 akademik personele uygulanmıştır. Araştırmacı sanal kaytarma tiplerini önemsiz ve ciddi sanal kaytarma olarak ele almıştır. Çalışma sonucunda katılımcıların haber sitelerinde gezinme gibi önemsiz sanal kaytarma davranışı gösterme eğiliminin daha fazla olduğu belirlenmiştir. Oranı düşük olmakla beraber online alışveriş yapma, yetişkin sitelerinde dolaşma, internette sohbet yapma, oyun oynama ve müzik-video indirme gibi ciddi sanal kaytarma davranışlarının da sergilendiği saptanmıştır. Çalışmada incelenen değişkenler arasında yaş, unvan, lisansüstü öğrenci danışmanlığı olup olmaması, lisansüstü ders sorumluluğu olup olmaması, lisansüstü öğrencisi olup olmaması ve toplam çalışma yılında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yaş değişkeni ve sanal kaytarma arasında ki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, yaş değişkeninin sanal kaytarma üzerinde etkili olduğu ve 30-39 yaş aralığı grubunda bulunanların sanal kaytarma davranışlarını daha fazla gerçekleştirdiği bulunmuştur. Sanal kaytarma ve çalışma

yılı arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla yapılan analizler sonucunda, aralarında anlamlı bir farklılık olduğu ve toplam çalışma yılı azaldıkça, sanal kaytarma davranışlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Sanal kaytarmayla cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, idari görevi olup olmaması sorumlu olunan haftalık ders saati, TÜBİTAK projesinin olup olmaması değişkenleri arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

## BÖLÜM II

### İLGİLİ ALANYAZIN

#### 2.1. Örgüt İklimi

Örgütler yapı, amaç, süreç ve iklim boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşurlar. Bursalıoğlu' na (2000) göre örgütler sürekliliklerini koruyabilmek için verimliliklerini arttırmayı, kaynaklarını doğru şekilde kullanabilmeyi ve kişisel performansı en yüksek düzeyde tutabilmeyi hedeflerler. Bu hedefleri gerçekleştirme aşamasında oluşan, örgütteki kişiler ve gruplar arasında ilişkilerin tümü örgüt iklimini ifade etmektedir (Dilbaz Sayın, 2017: 51). Örgüt üyelerinin örgütün psikolojik yapısına ilişkin algıladıkları, destekleme, ödüllendirme, yönlendirme, samimiyet ve nezaket gibi algıları “örgütsel iklim” olarak adlandırılmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010: 197).

Tutar (2007) örgüt iklimini birbirleriyle etkileşim halinde olan kişilerin tutum ve değer yargılarından oluşan, bununla birlikte onların inanç ve davranışlarından etkilenen psikolojik ortam olarak ifade etmektedir (Mansuroğlu Doğruel, 2012: 58). Baykal'a (2007) göre bir örgütte çalışanların doğrudan ya da dolaylı bir şekilde oluşturdukları çalışma ortamı örgüt iklimini ifade etmektedir. İş görenler, çevrelerini gözlemleyip kendi mevcut durumlarını analiz ettikten sonra örgütler önceliklerine göre bir sıralama oluşturur. Bu sıralama doğrultusunda iş görenler bilgi, birikim ve becerilerini hangi alana yönlendireceklerini tespit ederler. İşte bu süreç iklimi oluşturan en önemli öğelerden biridir (Dilbaz Sayın, 2017: 23). Hoy ve Miskel (1987) göre; örgüt iklimini bir örgütün çalışanlar tarafından algılanması olarak tanımlar. Bireyler işyerlerine kendilerine ait birçok değer, inanç, amaç ve ihtiyacı da kendileriyle birlikte getirmesiyle beraber bu kişisel özellikler bir araya gelerek örgütün kendine özgü “kişiliğini” oluşturur. Örgüt iklimi kavramı da buradan meydana gelir ve örgütün kendiliğinden olan, doğal ve insani yönünü ortaya koyar (Ekşi, 2006:10).

Literatürde iki tip örgütsel iklim tanımıyla karşılaşılmaktadır. İlkine göre örgütsel iklim, iş görenlerin bir olay karşısında gösterdikleri ortak algı ya da tepkileridir. İkinci tanıma göre ise örgütsel iklim, bireyin davranışı üzerinde etkiye sahip olan, farklı birimler arasındaki eşgüdümün, statü farklılıklarının yol açtığı sosyal mesafe ve üyelerin kararlara katılımı gibi durumların örgütte oluşturduğu atmosferdir (Özdemir, 2006:11).

Vural'a (2003) göre bir örgüt içinde var olan iklimin niteliğinin anlaşılmasında ilk olarak şu öğelere bakılabileceğini belirtmiştir:

- İnanma, güvenme ve güvenlik duygularının durumu,
- Açıklık ve içtenlik duygularının durumu,
- Yardımlaşma ve birlik beraberlik duygularının durumu,
- Katılma duygularının durumu,
- Doyum-umut-beklenti düzeyleri ve duygularının durumu.

Bu tür duygu durumları olan bir örgütte, yüksek moral ve motivasyona sahip çalışanlar, örgüt çalışanlarının birbirleriyle ve yakın çevreleriyle kurdukları pozitif ilişkiler örgütte olumlu bir iklim havası oluşturacaktır. Bu duyguların tersine katı bir örgüt yapısı, sınırlandırılmış bir iletişim, katılımsız bir yönetim tarzı ve sıkıcı bir çalışma tarzı ise olumsuz bir örgüt iklimi oluşturacaktır (Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2010: 39).

### **2.1.1. Örgüt İkliminin Öğeleri**

Bir örgüt iklimini etkileyen ve örgütün ikliminden etkilenen unsurlardan her biri örgüt ikliminin bir öğesidir. Taymaz'a (2011) göre, örgüt iklimin öğelerini şu şekilde açıklamak mümkündür (Saraç, 2015:12-13):

1. Birey: Örgütte görev alan ve çalışmalara katılan insanlardır. Okul içerisinde bu bireyler öğrenci, öğretmen, yönetici, diğer personel ve velilerdir. Bu bireylerin okulda belli bir görevi ve sorumlulukları bulunmakla beraber bu kişilerin ihtiyaçları ve örgütten beklentileri de bulunmaktadır.

2. Ekoloji: Örgütün fiziksel ve maddi etmenleridir (tesis, bina, teknoloji, araç-gereç). Okullar için ekolojiden bahsederek; okul binası, derslikler, atölyeler, laboratuvar, okul bahçesi, kantin, tuvalet, koridor, spor salonu ile tüm eğitim öğretim malzemeleri, ders araç-gereçleri, laboratuvar malzemeleri, teknolojik imkânları kısacası örgütsel aktivitenin gerçekleştirildiği her şeyi saymamız gerekir.

3. Sosyal sistem: İnsanların oluşturduğu alt sistemlerden kurulu yapıdır (girdi, üretim, çıktı). Açık bir sistem olan eğitim örgütleri ele alındığında okulların girdileri, işleme süreci ve çıktıları vardır. Okulların girdileri, ürün ya da hizmet üretmek için gerekli olan iş gücü, para, bilişim teknolojileri, yöntem ve eğitim politikaları gibi kaynaklardır. Bu kaynaklar kullanılarak okullar okul dışı çevrelerden sağlamış oldukları girdileri çeşitli süreçler içerisinde işleyerek ürün ve hizmetlerin üretimi gerçekleştirilir ve çevrelerine ürün ya da hizmetler sunarlar.

4. Organizasyon: Örgütte görev ve yetkilerin dağılımıdır. Okulu oluşturan tüm kişiler birbirleriyle iletişim halindedir. Bu iletişim sağlıklı temeller üzerine oluşturulmalı, güçlü bir iletişim ağı kurulmalı ve tüm bireylerin uyum içinde olması önemlidir.

5. Kültür: Örgütteki bireylerin duyguları, algıları ve tutumlarıdır, yani inançları, normlar ve değerlerdir. Okulun kültürü aynı amaç için bir araya gelen yönetici-öğretmen-öğrenci-veli ve diğer yardımcı personelden oluşur. Bu tarafların ortak paydalarda buluşması, örgüte bağlılığı, birbirine duyulan güveni artırır.

### **2.1.2. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler**

Örgüt iklimini etkileyen unsurlar örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri kapsamaktadır. Örgütsel iklimi etkileyen faktörleri Cherrington (1994) sekiz boyutta ele almıştır: Bunlar yönetsel değerler, liderlik türü, ekonomik şartlar, örgütsel yapı, örgüt çalışanlarının karakteristikleri, sendikalaşma, örgütün büyüklüğü ve işin doğası olmak üzere örgüt iklimi üzerinde önemli etkiye sahip unsurlardandır (Öge, 2001:136-137).

1. Yönetimsel Değerler: Örgüt yöneticilerin benimsedikleri yönetimsel değerlerin iklim üzerinde güçlü etkisi vardır. Örgütün formel ya da informel, demokratik ya da otokratik yapısı örgüt çalışanlarının örgüt iklimi üzerindeki algılarını etkilemektedir.

2. Liderlik Türü: Örgütün yöneticisi çalıştığı grubun lideridir ve yöneticinin örgüt içindeki göstermiş olduğu tutum ve davranışlar örgüt çalışanlarının örgüt iklimi algısını doğrudan etkiler. Örgütsel kararlar alırken çalışanlara da söz hakkı veren, astlarına güvenen liderler ile otokratik bir yönetim biçimi kabul eden yakından denetimi savunan liderler tarafından oluşturulan örgüt ikliminin birbirinden çok farklı olacağı aşikardır.

3. Ekonomik Şartlar: Örgütün kendini geliştirebilmesi için bir takım ekonomik şartlara sahip olması gerekir. Ekonominin gelişiyor olduğu dönemlerde daha cesur davranan yöneticiler ekonomik gerileme ve yavaşlamanın olduğu dönemlerde daha tutucu karar almak zorunda kalabilirler.

4. Örgütsel Yapı: Katı kural ve prosedürlerden oluşan bir örgüt, kişisel olmayan ve soğuk olarak algılanan fakat daha etkili bürokratik bir örgüt iklimini oluşturur.

5. Örgüt Çalışanlarının Karakteristikleri: Örgüt iklimini etkileyen kişisel faktörlerden en önemlisi bireyin kişiliğidir. Çünkü birey yaptığı işi ve bulunduğu ortamı kişiliği doğrultusunda yorumlar ve algılar. Bireyin karakteristik özellikleri ile çalıştığı iş ortamı, yaptığı işin özellikleri, diğer çalışanların tutum ve davranışları ile ne derece uyumlu ise çalışma ortamı o derecede etkilenecek ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmuş olacaktır. Bireyler karakterleri ile bütünlük sağlayabildikleri ortamlarda daha mutlu ve huzurlu olacaklarından dolayı performansları yükselecektir.

6. Sendikalaşma: Örgüt çalışanlarının sendikalaşma girişimleri yönetim ile iş görenler arasındaki ilişkileri daha formalleştirilmesi açısından örgüt üzerinde önemli etkisi vardır.

7. Örgütün Büyüklüğü: Büyük örgütler kendilerine göre daha küçük olan örgütlerden daha katı, daha resmi ve planlı olma eğilimi gösterirler. Küçük bir örgütte yenilik, yaratıcılık ve bağlılıktan oluşan bir iklim oluşturmak büyük bir örgüte göre daha kolaydır.

8. İşin Doğası: Yapılan işlerin türleri örgütlerde birbirinden farklı örgüt iklimlerin oluşmasına yol açmaktadır.

## 2.2. Okul İklimi

Toplumların değişim ve gelişim göstermesinde önemli bir yere sahip olan, içinde buldukları çevreyi etkilemeleriyle birlikte çevreden de etkilenmekte olan okullar gelişim ve değişim sürecini gerçekleştirip kişileri topluma kazandırma görevini üstlenmektedir (Argon ve Özçelik, 2008: 72). Sosyal ve kültürel oluşum olan okullar, Şişman'a (2012) göre bireylerin belirli hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelinerek oluşturulan sosyal bir gerçekliktir. Okulla ilgili paydaşların geliştirdiği değerler ve semboller okulların yapısına, yönetim algısına yön vermekte ve paydaşlar arasındaki ilişkilerin niteliği de okulun genel iklimini oluşturmaktadır (Dilbaz Sayın, 2017: 52). Hoy'a (1990) göre okul iklimi, bir okulu diğerlerinden ayırabilir, çalışanların davranışlarını yönlendirebilir ve özellikle de öğretmenlerin okul ortamıyla ilgili algılarına etki edebilir (Aygün, 2016: 33). Okul iklimi kavramı bazen okul ortamında öğretim ve öğrenmeyi etkileyen psikolojik bir faktör olarak açıklanırken, bazen de okul yöneticilerinin davranışlarının örgüt çalışanları ve okulun etkililiğini etkilemesi olarak tanımlanır. Scherman'a (2002) göre okul iklimi, okulun kalbi ve ruhu olarak görülebilir, çünkü okulun ruhu okuldaki herkesin ondan zevk almasını ve günlük olarak okula gelmesini sağlar (Ekşi, 2006:16).



Okul iklimi, okul yöneticileri ve öğretmenler başta olmak üzere öğrencilerin yapısına, bunların dışındaki okul çalışanlarının tutum ve davranışlarına, tüm çalışanların birbirleriyle ilişki kurma biçimlerine, ortak değerleri sürdürme biçimlerine göre değişebilen, okulu ve yakın çevresini doğrudan psikolojik ve sosyolojik yönden dolaylı olarak da fiziksel açıdan etkileyen atmosferdir (Mansuroğlu Doğruel, 2012: 69). Okul iklimi okuldaki bireylerin birbirleriyle olan etkileşimleri sonucunda oluşan ilişkiler bütünüdür (Çolak, 2016: 11). İnsanı temel alan eğitim kurumlarında çalışanların okul iklimi içindeki davranışları; kişiler ile olan ilişkilerinde belirleyici olduğu kadar sorumlulukların ve görevlerin yerine getirilmesinde, okulun amaçlarına ulaşmasında, iş huzurunun sağlanmasında ve olumlu bir okul ikliminin oluşması için önemli bir unsurdur (Taymaz, 2015). Schein'a (1986) göre bir okul kendi sorunlarını çözemezse, çalışanlar pozisyonları ve kimlikleriyle çok meşgulse, kendilerini güvende hissetmiyorsa örgütün karşılaştığı önemli ve hayati konulara odaklanamazlar. Bu yüzden iklim okullar için ciddi öneme sahiptir (Ekşi, 2006:11).

Etkili bir okul temel amaçlarını gerçekleştirebilmek için düzenli, güvenli, temiz, uygun ve destekçi olmalıdır. Etkili okullarda tüm personelin birbirleri arasında karşılıklı bir bağ vardır. Çünkü bu tip okullarda etkili öğretim ve öğrenime yol açan bir iklimin yaratılmasında tüm personelin bir rolü vardır (Balcı, 1993: 26). Kişilerarası iletişimin yüksek olduğu okullarda olumlu bir iklim hakimdir. Okuldaki iklimi en iyi analiz edebilen ve bu iklimden en yüksek oranda etkilenen öğeler; öğretmenler, öğrenciler ve okul yöneticileridir. Öğretmenlerin mesleki performanslarının ve öğrencilerin akademik başarılarının yüksek olabilmesi için öncelikle okulda olumlu bir iklim oluşturulması gerekmektedir (Dilbaz Sayın, 2017: 6). Okulların değişikliklere ayak uydurabilmesi, gelişebilmesi ve okulun temel hedeflerinden biri olan bireyin sosyalleşmesi okulun olumlu bir iklime sahip olmasıyla gerçekleşebilir (Gedikoğlu, ve Tahaoğlu, 2010: 39). Öğrencinin başarısına önem veren etkili bir okul ortamı oluşması için öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve aileler arasında sağlıklı iletişimin olması gerekmektedir. Aynı zamanda öğrencilere, meslektaşlarına ve okullarına bağlı, öğrenciler için yüksek ancak

ulaşılabilir akademik hedefler koyan; eleştirel ve bölücü olmaktan ziyade bütünleştirici ve işbirlikçi olan öğretmenlerin öğrencilerin öğrenmesi için elverişli bir iklim geliştirme olasılığı da daha yüksektir (Hoy ve Hannum, 1997: 298).

Eğitim-öğretim sisteminin genel amacı; çocukların bilgi, beceri, davranış ve tutum yönünden sağlıklı ve başarılı bir şekilde yetişmelerini sağlamaktır. Okulların gelecek yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için; bilginin üretildiği, aktarıldığı ve insanların beklentilerine cevap verebilecek yapıda olmaları gerekmektedir. Bu durumda okullardaki örgüt iklimini daha önemli hale getirmektedir (Gedikoğlu ve Tahaoğlu, 2010: 41). Okuldaki davranış biçimlerinin daha iyi analiz edilebilmesi ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin daha etkili şekilde yürütülebilmesi için okul ikliminin dikkatle incelenmesi gerekmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2011:744). Okulun yapısı, sosyal-duygusal ve fiziksel çevresi, düzeni, akademik beklentileri, eğitimin kalitesi, okul-aile işbirliği ve iletişimi, öğrenci morali, akran normları ve güvenlik bir okulun iklimini oluşturan faktörlerdir. Güvenli, düzenli ve duyarlı bir okul ortamı oluşturmak için okul iklimini değerlendirmek bir zorunluluktur (Cohen, 2006: 212-213).

Sergiovanni'e göre okul iklimini belirlemeye yarayan genel olarak kabul gören yedi gösterge şöyle listelenmiştir (Karataş, 2008: 29):

- Kuralları uygulama da tutarlık
- Sorumluluk alma,
- Standartlar,
- Ödüller,
- Örgütsel açıklık,
- Destek ve dostça ilişkiler,
- Liderlik

Sackney'e (1988) göre okul iklimini belirleyen etkenler (Karacaoğlu, 2008:23):

- Okul imkanlarıyla ilgili özellikler,
- Güvenli ve düzenli ortam,

- Öğrenci katılım ile ilgili değişkenler,
- Ödül ve övgülerin kullanımı,
- Yüksek beklentiler,
- Örgütteki meslektaşlarla ilgili süreçler (açık iletişim, karar verme, katılım),
- Öğrenci-öğretmen bağlılığı ve desteği,
- Öğretmen ilişkileri,
- Yönetici- öğretmen ilişkileri,
- Okul-aile işbirliği ve desteği,
- Öğrenci morali,
- Akran normları,
- Öğretim liderliği,
- Öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri

### **2.2.1.Okul İklim Tipleri**

Alan yazın incelendiğinde araştırmacıların iklim tipleri arasında birtakım benzerlikler olsa da araştırmacıların iklim tiplerini farklı açılardan ele aldıkları görülmektedir. Bu konudaki öncü çalışmalardan biri Halpin ve Croft'un (1963) araştırmasıdır. Halpin örgütsel iklimi açık ve kapalı uçlar arasında kibir doğru üzerinde düşünmekle birlikte değişiklik gösteren özellikler ve duygu bütünü olarak görmektedir. Halpin ve Croft, elde ettikleri verileri analiz etmelerinin sonucunda örgütsel iklim tipleri açık bağımsız, kontrollü, samimi, babacan ve kapalı olmak üzere altı farklı iklim tipi belirlemişlerdir.

#### **2.2.1.1. Açık İklim**

Güvenirlilik, yardımseverlik, katılımcılık, açıklık-içtenlik, doyum ve beklenti düzeylerinin yüksek olduğu çözümlenme, engellenme, uzak durma ve yakından kontrol boyutlarının düşük olduğu örgüt iklimi açık iklim olarak ifade edilmektedir. Bu iklime sahip olan okullar, üyelerin sosyal gereksinimlerini karşılayarak amaçlarını

canlı bir şekilde gerçekleştirir. Okul çalışanlarının iş doyumları yüksektir. Bu iklimin en temel özelliği, bütün üyelerin doğal ve içten davranışlarıdır (Varol, 1993: 209).

- Öğretmenlerin morali ve iş doyumları yüksektir. Görevlerini büyük bir zevk ve gayretle yaparlar.
- Müdür kişisel kurallar koymaz. Öğretmenlerin eleştirilerine açıktır. Öğretmenlerin liderlik yapabilmeleri için ortam hazırlar.
- Yöneticinin yönetim politikası, öğretmenlerin çalışmasını kolaylaştırıcı niteliktedir.
- Örgütteki insan ilişkileri yüksek düzeydedir.
- Örgüt yüksek verime sahiptir.

### **2.2.1.2. Bağımsız İklim**

Okulların sahip olduğu bu iklim tipinde, sosyal ihtiyaçlara ve doumlara çok önem verildiği görülür fakat öğretmenlerin morali açık iklimdeki kadar yüksek değildir. Okulda küçük baskı gruplar olabildiği gibi bu durum, bütün grubun birbiriyle uyum içinde çalışmasına engel değildir. Okulun her türlü imkanı öğretmenlerin kullanımına açıktır. Okul yöneticisi, öğretmenleri biçimsel işlemlerle uğraştırmaz ve öğretmenlerin görevlerini kolaylaştırmak, yönetimin işlerliğini artırmak için ilke ve kurallar koyar. Konulan bu kurallara uyulmasını bekler. Yönetici, öğretmenlerle kendi arasına psikolojik bir sınır koyar ancak onlarla da her gün ilgilenmek ister. Yönetici verim için öğretmenleri çok fazla zorlamaz. Öğretmenler kendi kendilerine çalışır (Karataş, 2008: 31).

### **2.2.1.3. Kontrollü İklim**

Öncelikli olarak kontrollü iklimde başarıya odaklanma söz konusudur ve sosyal ihtiyaçların karşılanmasını arka plandadır. Yönetici katı ve otoriterdir. Öğretmenin mesleki niteliğine ve de kişisel ihtiyaçlarına karşı saygı göstermez. Bundan da öte yönetici öğretmenleri angarya işlere boğar. Buna rağmen öğretmenler yöneticinin bu davranışlarını görmezden gelirler, çok çalışırlar. Bundan dolayı

arkadaşça ilişkiler için öğretmenlerin zamanı yoktur. Halpin ve Croft (1962) bu iklimin görev tamamlama odaklı olduğunu ve sosyal ihtiyaçların tatmininden uzak olduğunu belirtirler (Ekşi, 2006: 24).

#### **2.2.1.4. Samimi İklim**

Acarbay'a (2006) göre samimi iklim türünde, müdür ve de öğretmenlerde bir arkadaşlık tavrı vardı, grup etkinliklerinin yönetim ve kontrolünün az olmasına rağmen sosyal gereksinimlerin doyumu yüksektir. Okul müdürünün aşırı anlayış gösterdiği, kendisinin de öğretmenlerden biri olduğuna inandığı bir durum söz konusudur. Çalışanlar yanlışlık dahi yapsalar bu durum yönetici tarafından eleştirilmez ve örgüt çalışanları örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için yüksek performans göstermez. Açık iklime göre, anlayış gösterme ve çözülme boyutlarının daha yüksek, moral boyutunun ortalamaya eşit, işe dönüklük boyutunun ise daha düşük olduğu görülmektedir (Tanrıverdi, 2008: 73).

#### **2.2.1.5. Babacan İklim**

Paknadel'e (1988) göre babacan iklimde yönetici davranışlarından olan çözülme ve yakından kontrol boyutları beklenen ortalamanın çok üstünde, öğretmen davranışlarından olan moral, samimiyet ve işe dönüklük boyutları da ortalamanın altındadır. Yöneticilere göre öğretmenler birbirleriyle arkadaşça ilişkilere girmemelidirler. Aksu'ya (1994) göre öğretmenlerle birlikte olmak istediği halde aynı zamanda da onları yakından kontrol etmek isteyen, çalışmalarını ile örnek olamayan, öğretmenleri motive edemeyen başarısız müdür ile moralleri düşük öğretmenlerin bulunduğu iklim tipidir (Kaya, 2005: 24).

#### **2.2.1.6. Kapalı İklim**

Bu iklim tipinde kayıtsızlık hâkimdir. Örgüt çalışanların ne başarı, ne ait olma ne de bağlılık hedefleri vardır. Örgüt çalışanları arasında işbirliği görülmez,

yöneticinin de çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılama ve onları motive etme konusunda yeterli çabası yoktur (Gültekin, 2012: 42).

Aydın (2000) kapalı iklimin özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Fark edilir düzeyde aşırı ilgisizlik,
- Yüksek düzeyde engellenme,
- Düşük düzeyde bir birlik beraberlik duygusu,
- Yüksek düzeyde sosyal uzaklık, kopukluk,
- Aşırı ölçüde üretimi vurgulama,
- Düşük düzeyde bir göreve dönüklük
- Sınırlı bir anlayış ve hoşgörü

## **2.2.2. Okul İklimi Boyutları**

Örgüt üyelerini etkileyen ve onların davranışlarından etkilenen ve her bir örgüt üyesi tarafından farklı algılanan, örgüte kişiliğini veren örgüt iklimi boyutları hakkında çok farklı görüşler bulunmaktadır. Çalışmamızda Halpin ve Croft'ın araştırmaları sonucu ortaya çıkarmış oldukları boyutlara yer verilmiştir. Bu boyutlarla ilgili açıklamalar aşağıda sunulmuştur. Halpin ve Croft (1966) örgüt ikliminin boyutlarını; dördü öğretmen grubunun davranış özellikleri, dördü yöneticinin davranış özellikleri olmak üzere sekiz alt boyutta sınıflandırmıştır. Bu boyutlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır (Karacaoğlu, 2008: 6).

### **2.2.2.1. Öğretmen Grubu davranışları**

1. Çözülme: Öğretmenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinde gösterdikleri rastgele davranışlardır. Öğretmenlerin birlikte bulunmama eğilimleri, işle ilgili birbirleriyle birleşip grup oluşturmama durumlarıdır. Kısacası bu boyut, öğretmenlerin göreve yönelik davranışları üzerine odaklaşırlar.

2. Engelleme: Yöneticilerin kendilerine gereksiz, oyalayıcı görevler vermeleri nedeniyle öğretmenlerin engellendikleri ve işlerinin zorlaştırıldığı düşüncesinin oluşmasıdır.

3. Moral: Öğretmenlerin bireysel gereksinimlerinin karşılandığını anlamaları ve görevlerinden haz duymalarıdır.

4. Samimiyet: Öğretmenlerin birbiriyle kurdukları sosyal ilişkiler sonucu aldıkları memnuniyeti ifade eder. Görevlerin yerine getirme ile pek bağlantısı olmayan sosyal ihtiyaçlarla ilgili doyumu belirtir.

#### **2.2.2.2. Yönetici Grubu davranışları**

1. Uzak Durma: Yöneticilerin, mevzuatın gerektirdiği kurallar ve ilkeler sonucunda resmi davranmasıdır. İnfomal ilişkilerden ziyade formal ilişkilerin oluşturulduğu davranış biçimidir. Öğretmenlerle arasındaki psikolojik uzaklığı ifade eder.

2. Yakından Kontrol: Yöneticinin, yakından denetim ve empoze edici davranışları gösterdiği tek yönlü iletişim biçimidir. Öğretmenlerden gelecek tepki ve geri bildirimlere karşı hassas değildir.

3. İşe dönüklük: Örgütü aktif ve enerjik hale getirme çabasında olan yönetici davranışını göstermektedir. İşe dönüklük davranışı, yakın denetimle değil, yöneticilerin kendi örnek davranışları ile öğretmenleri güdüleme çabasıdır.

4. Anlayış Gösterme: Öğretmenlere insanca davranma eğiliminde olan, insan ilişkilerine oldukça fazla önem veren ve daha fazla işler yapmaya çalışan yönetici davranışlarıdır.

### 2.3. Siber Aylaklık

İş yerinde çalışanların örgütün işlerini aksatması veya işlerini ertelemesi aylaklık kavramıyla açıklanmaktadır. Bunun internet üzerinden yapılıyor olması ise siber aylaklık olarak ifade edilmektedir. Bilişim teknolojilerinin işyerlerinde ve örgütlerde kullanılmaya başlanması, kişisel bilgisayar kullanımının artması ve internet erişiminin sağlanmasından kaynaklı aylaklık davranışları şekil değiştirip yerini siber aylaklığa bırakmıştır. Çalışanların iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı siber aylaklık kavramı olarak ifade edilmektedir. Kavram ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında ikincil kaynaklarda çeşitli isimlendirilmeler olmasıyla birlikte bu isimlendirmelerin her birinin aynı anlama geldiği görülmektedir (Serttaş ve Şimşek, 2017).

Siber aylaklık iş yerlerinde çalışanlara sağlanan bilgisayarların ve internet erişiminin çalışma saatlerinde çalışanların sorumluluklarının olduğu asıl işlerini yerine getirmeyip, işle ilgili olmayan web sitelerinde kişisel amaçlar için gezinmek, kişisel elektronik posta alma, gönderme ve kontrol etme davranışlarını gerçekleştiriyor olmalarıdır. Gerçekleştirilen bu faaliyetler çalışanların asıl işlerini yerine getirmekten ve tamamlamaktan alıkoymakla birlikte örgüt çalışanlarının zamanlarını verimsiz kullanmalarına yol açmaktadır (Lim, 2002: 677). Siber aylaklık, mesai saatleri içerisinde iş yeri internet bağlantısını veya kendi internet bağlantısını kullanarak yapılması gereken işleri aksatarak internet üzerinden kendi kişisel işleri ile ilgilenmesi çevrimiçi kitap okuma, seyahat sitelerinde gezinme, çevrimiçi alışveriş yapma, iş arama gibi veya eğlence amaçlı sörf yapmasıdır. Ugrin, Pearson ve Odom'a (2008) göre internet üzerinden yapılan bu davranışlar sonucunda örgüt içinde verim kayıpları yaşanacağına, Phillips ve Reddie (2007) ise, bu davranışların zamanın verimsiz kullanılmasına ve örgüt çalışanlarının görevlerini yerine getirmesinde sorun oluşturacağını belirtmişlerdir (Kurt, 2011: 2).

Yapılan bazı araştırmalar sonucunda siber aylaklık etkinliklerinin işyeri verimsizliği ile arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Farklı siber aylaklık etkinliklerinin verimlilik üzerinde farklı etkilerinin olduğu sonucuna varılabilir.



Ayrıca araştırmalar, e-posta kullanımının ve çevrimiçi sohbetin bağımlılık yapan uğraşlar olması ve çalışanlar tarafından çok talep görmesinden dolayı iş verimliliğı ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (Doorn, 2011: 6).

Bazı araştırmacılar da sanal kaytarmanın işletmeler için son derece zararlı ve verimlilik kayıplarına neden olan bir olgu olduğunu söylerken, diğerkleri ise sanal kaytarma sayesinde elde edilen eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadır. İş yerinde internet kullanımı, iletişim uygulamalarına önemli kolaylıklar getirmektedir. Bu anlamda internet bağlantısı çalışanların birbirleri arasındaki iletişimi kolaylaştırmakla beraber, iş yükü açısından da gereksiz işlemlerin azaltılmasına ya da ortadan kaldırılmasına imkan veren bir durumdur (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Lim ve Chen'e (2009: 9) göre çevrimiçi haber okumak veya düzenli aralıklarla eğlence web sitelerine göz atmak gibi davranışları sergilemek, çalışanların işten geçici olarak ara vermelerini ve çalışanlara işyerinde stres atmalarını sağlayacaktır. Buda iş görenlerin iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir. İş dışı internet kullanımına olumlu bakan araştırmacılar, bu faaliyetleri iş-yaşam dengesi için bir gereklilik olarak görmektedir; internet etkinliklerinin stresi ve tükenmişliğı azalttığı, yaratıcılığı, bağlılığı ve iş tatminini artırdığını, bilinçaltı problem çözümüne katkı sağlayacağını, angaryayı, aşırı çabayı azaltacağını ve iş görenlerin rahatlamasını sağlayacağını iddia etmişlerdir (Candan ve İnce, 2016: 230-231). İnternet teknolojisinin bilgiye ulaşma ve iletişime önemli kolaylıklar sağlarken, aynı zamanda da çalışanlara iş yaşamının getirdiğı streslerden bir yönüyle biraz rahatlama da getirmektedir. İşte bu teknoloji kullanımı çalışanlar için bir kaytarma veya işten uzaklaşma yolu yaratmaktadır (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012: 23). İnternette araştırma yaparak bilgi edinmek gibi amaçlarla yapılan kaytarma davranışları da öğrenmeyi arttırıcı, önemli becerilerin geliştirilmesine yardımcı olabilecek davranışlar olarak tanımlamıştır. Öğrenmeyi arttıran bu tür sanal kaytarma davranışları iş yerinde verimlilik üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Blanchard ve Henle 2008: 1069).

Siber aylaklık kavramı uluslararası yazında sanal kaytarma (cyberslacking), sanal miskinlik (cyberlacking), sanal sapkınlık (cyber deviance), kötüye kullanılan

sanal (cyber abuse), işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı (non work-related computing), problemlili sanal kullanımı (problematic cyber use), online kaytarma (on-line loafing), sanal bağımlılığı (cyber addiction), iş yerinde kişisel internet kullanımı (personal web usage at work), şeklinde kullanılmaktadır (Güngör, 2016: 35).

Türkçe alan yazın çalışmalarında ise iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı; siber aylaklık, sanal kaytarma, siber sapkınlık, siber kaytarma, iş saatlerinde iş dışı internet kullanımı, internette eğlence amaçlı gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı gibi çeşitli şekillerde ifade edilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Bu araştırmada siber aylaklık ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.

### **2.3.1. Siber Aylaklık Tanımı**

Anandarajan ve Simmers (2004) siber aylaklık kavramını “mesai saatlerinde örgütün kaynaklarından herhangi birini, iş dışı amaçlar için kullanarak yapılan gönüllü internet davranışlarıdır. Lim siber aylaklık kavramını "iş saatlerinde internetin kişisel amaçlarla kullanımı" olarak tanımlamıştır (Lim, 2002: 677). Lim ve Teo'ya (2005) göre siber aylaklık, zamanın verimsiz olarak geçmesine sebep olduğundan dolayı sapkın iş yeri davranışı olarak değerlendirmiştir (Güngör, 2016: 35).

Siber aylaklık ile ilgili tanımlamalara baktığımızda; çalışma saatleri içerisinde gerçekleştiriliyor olması, çalışanların gönüllü eylemleri olması, çalışanların işleriyle ilgisinin olmadığı hatta kişisel çıkarları için gerçekleştirildiği konusunda ortak ifadeler yer verilebilmektedir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017: 432).

İş dışı amaçlarla kullanılan cep telefonu, tablet ve masaüstü gibi herhangi bir çeşit bilgisayarın iş saatlerinde kullanımıdır (Güngör, 2016: 37).

### 2.3.2. Siber Aylaklık Türleri

Siber aylaklık kavramına dair alanyazın incelendiğinde davranışların farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Blanchard ve Henle (2008: 1069) göre Bu farklılığın temel sebeplerinden birinin örneklemeler arasındaki kültürel değerlerin çeşitliliği olduğu ifade edilebilir.

Lim (2002: 685) araştırmasında siber aylaklık türlerini iş dışı amaçlarla;

- Web etkinlikleri (haber, eğlence veya spor içerikli web sitelerini ziyaret etme, internette kişisel amaçlı alışveriş yapma)
- E-mail etkinlikleri (kişisel e-postaları kontrol etme, e-posta alma veya e-posta gönderme)

gerçekleştirme olmak üzere ikiye ayırmıştır.

Fakat Lim tarafından yapılan sınıflandırma kapsamında yer almayan bazı etkinliklerde bulunmaktadır. Örneğin, iş ile ilgili olmayan veri yükleme, sohbet odalarını kullanma, ek gelir kazanmak maksadıyla interneti kullanma veya online oyun oynama gibi bazı etkinlikler Lim tarafından yapılan sınıflandırmaya dahil edilmemiştir. Bu eksikliği gidermek amacıyla Blau, Yang, ve Ward-Cook (2004: 10), Lim tarafından önerilen ölçeği " interaktif siber aylaklık " diye adlandırılan üçüncü bir faktör eklemişlerdir.

Böylece Blau ve diğerleri (2004) tarafından siber aylaklık türü davranışları;

- Web etkinlikleri,
- E-posta etkinlikleri
- İnteraktif etkinlikler(Anlık mesajlaşma ve online oyun oynama) olmak üzere

üç başlık altında sınıflandırılmıştır.

Anandarajan ve Simmers (2004) yapmış olduğu çalışmada ise gözlenebilecek siber aylaklık davranışlarını;

- Yıkıcı siber aylaklık (İnternet üzerinden kumar oynama veya yetişkin sitelerinde sörf yapma gibi)
- Dinlendirici siber aylaklık (Alışveriş yapma veya amaçsız sörf yapma)
- Öğretici siber aylaklık (Profesyonel grupları ziyaret etmek veya örgütle ilgili haberlere bakmak)

olarak 3 gruba ayırmıştır (Arık,2016:35).

Mastrangelo ve diğerleri (2006) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda;

- Üretken olmayan bilgisayar kullanımı (Organizasyona zarar verme potansiyeli taşımayan bilgisayar kullanımları. Örnek: Haber sitelerini ziyaret etme vb.)
- Üretkenlik karşıtı bilgisayar kullanımı (Organizasyona ait gizli/özel bilgilerin üçüncü kişi veya kurumlara servis edilmesi gibi)

olmak üzere siber aylaklık ile ilgili iki faktörün oluştuğu görülmüştür (Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015: 57).

Siber aylaklık davranışlarının sınıflandırması konusunda bir başka öneri ise diğer araştırmacılar gibi siber aylaklık türü davranışların çok yönlü olduğunu belirten Blanchard ve Henle (2008: 1071) göre;

- Önemsiz (Haber sitelerinde gezinme)
- Ciddi (Yetişkin odaklı siteleri ziyaret etme)

olmak üzere iki başlık altında inceleme yapmıştır.

Ciddi siber aylaklık davranışları çalışanların iş yerinde verimliliklerinin azalmasına yol açan uzun zaman alan aktiviteleri içeren aynı zamanda işveren açısından hukuki boyutunun olan etkinlikleri içerir. Örneğin online kumar oynamak, yetişkin sitelerine girmek, açık arttırmalara katılmak gibi. Önemsiz siber aylaklık daha çok anlık aktiviteleri içerir. Çalışanların verimlilik kaybı söz konusu değildir. Bu tür kaytarma davranışının öğrenmeye katkısı olduğunu savunan bilim adamları çalışanların fazla vaktini almayan ve sık sık tekrarlanmayan sanal kaytarma davranışları sonucunda çalışanların motivasyonlarının artmasında etkili olduğunu önemsiz sanal kaytarmanın işveren ya da çalışan açısından herhangi bir tehdit unsuru

olmadığı belirtilmiştir. Önemsiz türe örnek olarak kişisel e-mailleri kontrol etme, kısa süreli haber başlıklarına göz atma örnek verilebilir (Ulusoy ve Benli, 2017: 925).

Sanal kaytarmanın tipolojisini belirlemede iki tür zorlukla karşılaşmaktadır. Bunlardan ilki iletişim ve uyum teknolojilerinin hızla gelişmesi, sosyal medya sitelerinin oldukça popüler hale gelmesi ve buna bağlı olarak çok yaygın kullanılmasıdır. İkincisi ise işyerinde teknolojilerin uygunluğu hakkındaki tutumun değişmesidir. Örneğin çalışma saatlerinde anlık mesajlaşmalar önceden tamamen uygunsuz bulunurken günümüzde örgütler bu teknolojileri çalışanları bilgilendirmek amacıyla kullanmaktadır (Ulusoy ve Benli, 2017: 925).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, çözümlenmesi, yorumlanması, verilerin geçerliği ve güvenilirliğine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarının yönetici ve öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesini amaçlayan bu çalışmada, nitel ve nicel araştırma yöntemlerin bir arada kullanıldığı eşzamanlı iç içe geçmiş karma bir yöntemsel yaklaşım benimsenmiştir. Araştırmanın nicel boyutu ilişkisel tarama modeli temelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2013). Araştırmanın nitel boyutu ise olgubilim temelinde desenlenmiştir. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim uygun bir araştırma zemini oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

#### 3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel boyutundaki çalışma grubunu 2017 yılı içerisinde Edirne İl Merkezi ve İlçelerinde görev yapan %63 'ü kadın %37'si erkek 400 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin %23'ü İlkokul, %40'ı

Ortaokul ve %37'si Lise de görev yapmaktadır. Nicel çalışma grubunda yer alan öğretmenler seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel boyutundaki çalışma grubunu ise 2017 yılı içerisinde Edirne İl Merkezi ve İlçelerinde görev yapan 10'u kadın 8'i erkek olmak üzere toplam 18 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışmanın nitel boyutunda yer alan katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden birisi olan maksimum çeşitlilik örnekleme göre belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik tekniği görece olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmada görüşleri alınan okul yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 1'de detaylı bir şekilde yer almaktadır.

**Tablo 1. Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri**

Okul Kademesi	Cinsiyet		Okul Yöneticiliğindeki Süre	
	Kadın	Erkek	5 Yıl Altı	5 Yıl Üstü
İlkokul	4	2	3	3
Ortaokul	3	2	2	3
Lise	3	4	2	5
TOPLAM	10	8	7	11

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nitel boyutunda kullanılan veri toplama aracı araştırmacı tarafından oluşturulmuş yarı yapılandırılmış görüşme formundan oluşmaktadır. Araştırmanın nicel boyutunda kullanılan veri toplama aracı ise üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm "Kişisel Bilgi Formu" dur. İkinci bölüm, Öğretmenlerin siber aylıklık düzeylerini belirlemek için Lim (2002) tarafından 2 boyuttan oluşan "Siber Aylıklık Ölçeği" dir. Üçüncü bölüm ise okullardaki örgüt iklimini belirlemek

amacıyla kullanılan ve Yalçınkaya (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği” dir.

### **3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu**

Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yansımalarına ilişkin yönetici görüşlerinin belirlenmesi kapsamında veri toplanabilmesi için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme formunda okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimi üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik sorular yer almıştır. Görüşme formu hazırlanırken, soruların açık uçlu olmasına, çok boyutlu olmamasına, katılımcıları yönlendirici nitelik taşımamasına ve katılımcılar tarafından kolay anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir.

Görüşme formundaki sorular okul iklimi alt boyutları incelenerek oluşturulmuş, ana temalar olarak öğretmen davranışları ve yönetici davranışları belirlenmiştir. Öğretmen davranışları ana temasının alt temaları; mesleki dayanışma, samimiyet ve ilgisiz çözümler olarak ele alınmıştır. Yönetici davranışları ana temasının alt temaları; destekleme, yakından kontrol ve engelleme olarak ele alınmıştır. Görüşme formunda bağlantılı sorular gruplandırılmış, aynı madde altındaki sorular sırasıyla sorulmuştur. Hazırlanan sorular konu ile ilgili uzmanlık deneyimine sahip öğretim üyelerinin görüşlerine sunulmuştur. Uzman görüşü sonucunda gelen geribildirimler sayesinde sorular son haline ulaşmıştır.

### **3.3.2. Kişisel Bilgi Formu**

Öğretmenler tarafından doldurulan ve öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi hedefleyen, araştırmacı tarafından ilgili alanyazın incelenerek hazırlanmış bir formdur. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, mezuniyet, meslek hizmet süresi, akıllı telefonu günlük kullanım sıklığı ve sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığı hakkında bu form aracılığıyla öğretmenlerden bilgi alınmaya çalışılmıştır.



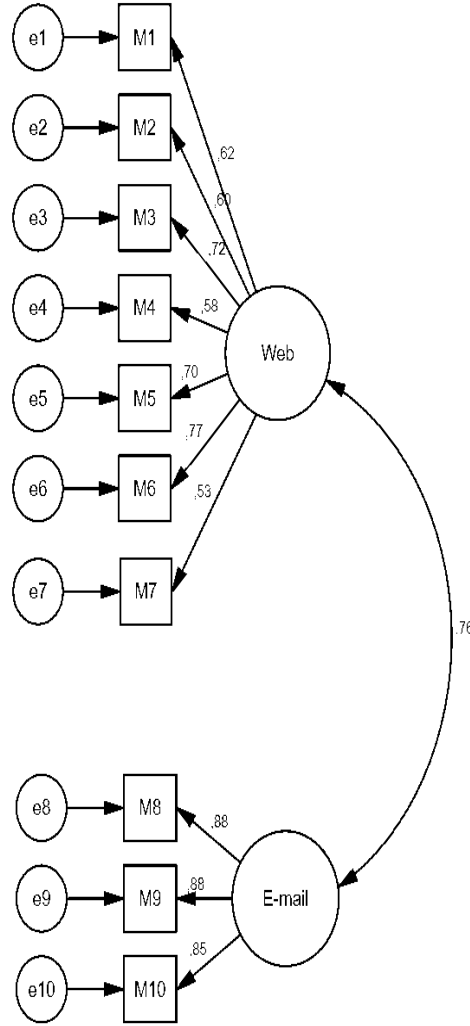
### 3.3.3. Siber Aylaklık Ölçeği

Araştırmada siber aylaklığa yönelik kişisel internet kullanımını belirlemek amacıyla kullanılan Siber Aylaklık Ölçeği Lim (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek “Web Etkinlikleri” ve “E-Posta Etkinlikleri” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.



**Şekil 1.**Siber Aylaklığa İlişkin Alt Boyutlar

Araştırma kapsamında gerekli izin e-posta yoluyla alındıktan sonra öğretmenler üzerinde ölçeğin uyarlama çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmaları kapsamında ilk olarak ölçeğin İngilizce formu Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçeğin var olan yapısının Türkiye’deki çalışma grubu üzerinde korunup korunmadığı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Bu doğrultuda ölçek formu, farklı bir örneklem grubunda yer alan toplam 70 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen verilere yapısal eşitlik modeli üzerine kurulmuş olan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda, faktör yükü düşük, 1 madde ölçekten çıkarılmıştır ve oluşan yapı Şekil 2’de sunulmuştur.



**Şekil 2.**Siber Aylaklık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Elde Edilen Yol Şeması

İki boyut ve 7 maddesi web etkinlikleri ve 3 maddesi de e-mail etkinliklerinden meydana gelen toplam 10 maddeden oluşan ölçek “hiçbir zaman”, “nadiren”, “ara sıra”, “sıklıkla” ve “her zaman” arasında yer alan beşli likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ( $X^2/sd=1,11$ ;  $RMSEA=.041$ ;  $CFI=.98$ ;  $GFI=.90$ ) önerilen iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

### 3.3.4. Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği

İlköğretim okullarındaki örgüt iklimini belirlemek amacıyla Yalçinkaya (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği” kullanılmıştır.

Yalçinkaya(2000), Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği(OCDQ-RE)’ nin, Halpin ve Croft tarafından geliştirilen OCDQ-Form IV’ ün, Hoy ve Clover (1986) tarafından yenilenmesi sonucunda oluşturulduğunu belirtmektedir. Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği’ nin geliştirilmesinde, OCDQ’ nun orijinal maddeleri değerlendirilmiştir. Faktör analizi sonucunda, faktör yükü düşük, 25 madde çıkarılıp sonra, yeni maddeler geliştirilmiştir. Sonra da, madde sayısını azaltmak, maddeleri düzenlemek ve yeni Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği’ nin yapı faktörünü tanımlamak için, bir analiz yapılmıştır. Bu analiz sonucu, 41 madde kalmıştır. Bu yolla geliştirilen Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği ile toplanan verilerle, faktör analizi yöntemiyle seçilen 41 sorudan 6 boyut elde edilmiştir. Bu alt boyutların üçü yönetici davranış özelliklerini (destekleme, yakından kontrol, engelleme), diğer üçü öğretmenlerin davranış özelliklerini (mesleki dayanışma, samimi, ilgisiz) açıklamaktadır (Gültekin, 2012:64).

**Tablo 2. Örgüt İklimi Alt Boyutları**

	<b>Örgüt İklimi Alt Boyutları</b>	<b>Anket Madde Numaraları</b>
<b>Öğretmen Davranışları</b>	Mesleki Dayanışma	1, 6, 12, 19, 26, 32, 37, 40
	Samimiyet	2,7, 13, 20, 27, 33, 38
	İlgisiz çözülme	3, 8, 14, 21
<b>Yönetici Davranışları</b>	Destekleme	4, 9, 15, 16, 22, 23,28, 29, 41
	Yakından Kontrol	5, 10, 17, 24, 30, 34, 35, 39
	Engelleme	11, 18, 25, 31, 36

**Kaynak:** Gültekin, 2012: 65

Ölçeğin güvenilirlik ve faktör analizi Yalçinkaya (2000) ve Taşdemirci (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin tamamının güvenilirliğine ilişkin olarak

hesaplanan iç tutarlılık katsayısı; ,85'tir. 6,31,37 numaralı maddeler tersten okunmaktadır. Veri analizinde bu durum dikkate alınmıştır. Ölçekteki ifadelerle verilen yanıtlar 1'den 4'e doğru sayısal değerler verilerek puanlandığından ölçeğin puan aralığının hesaplanmasında "4-1=3" "3/4=,75" katsayısı esas alınmıştır (Gültekin, 2012: 66).

**Tablo3. Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği Puanlama Sınırları**

	Alt ve Üst Sınırlar
(1) Çok Seyrek	1,00-1,74
(2) Bazen	1,75-2,49
(3) Sık sık	2,50-3,24
(4) Her zaman	3,25-4,00

**Kaynak:** Gültekin, 2012: 67

### 3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada nitel verilerinin toplanması sürecinde öncelikle Edirne İli Merkez ve İlçelerinde görev yapan 18 okul yöneticisiyle görüşme yapılmıştır. Görüşmeler 28/03/2018 ile 31/05/2018 tarihleri arasında il merkezi ve ilçelerde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde çalışma grubu ile yüz yüze görüşmeler yürütülmüştür.

Araştırma kapsamında nitel verileri toplamak üzere son şekli verilen yarı yapılandırılmış görüşme formunu okul yöneticilerine uygulamak amacıyla Edirne İl Millî Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır (Ek-3). Sonrasında okul yöneticileriyle görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelere başlamadan önce araştırmanın amacı ile ilgili açıklama yapılmış, verdiği bilgilerin ve kimliğinin gizli tutulacağı kişiye bildirilmiştir. Ses kayıt cihazı ile ilgili izin istenerek görüşmeler ses kayıt cihazına kaydedilmiştir.

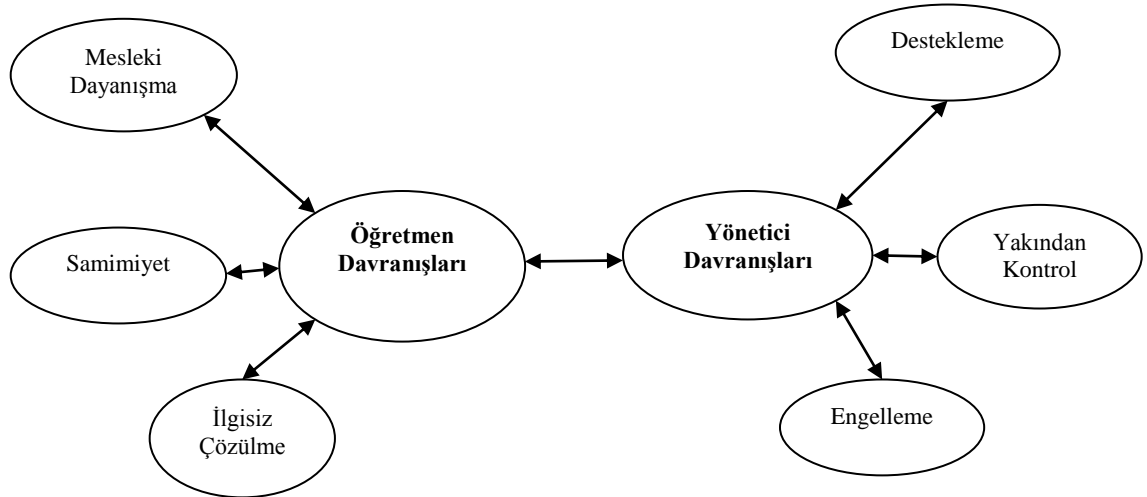
Araştırmada nicel verilerinin toplanması sürecinde anketleri öğretmenlere uygulamak amacıyla Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır (Ek-3). Onaylı anketler çoğaltılıp Edirne İli Merkez ve İlçelerinde çeşitli kademelerde görev yapan 400 öğretmene 28/03/2018 ile 31/05/2018 tarihleri arasında araştırmacı tarafından okullara gidilerek uygulanmıştır.

### **3.5. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Araştırmada nitel verilerin çözümlemesi ve yorumlanmasında betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür. Betimsel analiz dört aşamada gerçekleşmektedir. Birinci aşamada araştırmacı araştırma sorularından, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşme ve gözlemlerde yer alan boyutlardan hareket ederek veri analizi için bir çerçeve oluşturur. Ardından, daha önce araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan çerçeveye dayalı olarak verileri okur ve düzenler. Bu aşamadan sonra araştırmacı düzenlemiş olduğu verileri tanımlar. Bunun için gerekli yerlerde doğrudan alıntılara da başvurmak zorunda kalabilir. Bu sürecin sonunda araştırmacı tanımlamış olduğu bulguları açıklar, ilişkilendirir ve anlamlandırır (Yıldırım ve Şimşek, 2003).

Araştırmanın nitel kısmı için yapılan görüşmeler sırasında kaydedilen ses kayıtları bilgisayara ortamına aktarılmıştır. Özgün biçimine müdahale edilmeden yazılı hale getirilen veriler daha sonra sorular ve temalar altında yeniden düzenlenmiştir. Düzenleme sırasında görüşme yapılan kişiler görüşme sırasına göre numaralandırılmıştır. Araştırmanın kavramsal çerçevesindeki alt boyutlardan yararlanarak veri analizi için bir çerçeve oluşturulmuştur. Araştırma da elde edilen nitel veriler, verilerin olduğu gibi gösterildiği, betimlendiği ve anlatıldığı bir teknik olan betimsel analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Betimsel analiz için gerekli olan dört aşama sırasıyla izlenmiştir; betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma, tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi, bulguların tanımlanması ve bulguların yorumlanması. Çalışmada kullanılan tematik çerçeve, Şekil.3”de açıklanmıştır.

Çalışmadaki veriler işlenirken görüşülen her kişinin sağladığı veri sorular bazında her bir temanın altında düzenlenmiş, elde edilen ortak çıkarımlar alıntılarla desteklenerek yorumlanmıştır.



**Şekil 3.** Okul İklimine İlişkin Alt Boyutlar/ Nicel Veri Analizinin Tematik Çerçevesi

Araştırmanın nicel kısmını oluşturan “Kişisel Bilgiler Formu”, “Siber Aylaklık Ölçeği” ve “Örgüt İklimi Betimleme Ölçeği” ile elde edilen veriler SPSS programına aktararak bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Öncelikle normallik dağılımlarına bakılmıştır. Elde edilen değerlerin normal dağılımda olduğu görülmüştür. Sonrasında verilerin analizinde betimsel istatistikler, t testi, tek yönlü anova, pearson korelasyon ve regresyon kullanılmıştır.

### 3.6. Verilerin Geçerliği ve Güvenirliği

Çalışmada elde edilen nitel ve nicel verilerin geçerlik ve güvenirligini teyit etmek amacıyla bir takım stratejilere başvurulmuştur.

Nitel verilerin geçerliği ve güvenirligi için aşağıdaki stratejiler sırasıyla izlenilmiştir:

1. Görüşme sırasında elde edilen bilgiler görüşülen kişilerin bilgisi ve izni istenerek ses kaydı ile kaydedilmiştir.

2. Verilerin toplanması ve çözümlenmesinde öznel yargılardan bağımsız olabildiğince yansız olunmaya çalışılmıştır.

3. Araştırma süreci ayrıntılı olarak açıklanarak elde edilen veriler alinyazınla desteklenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ve ham veriler gerektiğinde teyit incelemesi için saklanmaktadır.

4. Verilerin güvenilirlik çalışmalarında uzman ile işbirliğine gidilmiştir.

5. Doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Nicel verilerin geçerliği ve güvenilirliği için aşağıdaki stratejiler sırasıyla izlenilmiştir:

1. Siber aylıklık ölçeğinin hem içerik (kapsam) geçerliliği hem de yapısal geçerliliği bir arada Trakya Üniversitesi'nde görev yapan iki öğretim üyesinden uzman görüşü alınarak yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri  $X^2/sd=1,11$ ;  $RMSEA=.041$ ;  $CFI=.98$ ;  $GFI=.90$ 'dır.
2. Örgüt iklimi ölçeğinin güvenilirlik ve faktör analizi Yalçınkaya (2000) ve Taşdemirci (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin tamamının güvenilirliğine ilişkin olarak hesaplanan iç tutarlılık katsayısı; ,85'tir.

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde, araştırma kapsamında okul yöneticileriyle yapılan görüşmelerden elde edilen nitel bulgular ve öğretmenlere uygulanan ölçeklerden elde edilen nicel bulgular analiz edilecektir.

#### **4.1. Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarına Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerden aracılığıyla elde edilen veriler analiz edilmiş, ortaya çıkan bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Bulgular okul yöneticilerinin görüşlerinden meydana gelen doğrudan alıntılar ile desteklenerek sunulmuştur. Görüşme yapılan okul yöneticileri tarafından dile getirilen görüş ve ifadelerin hangi yöneticiye ait olduğunu belirtmek için tırnak içine alınan ifadelerin sonlarına (Görüşmeci 1,2,...,18) biçiminde kodlar eklenmiştir.

##### **4.1.1. Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Bulgular**

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin davranışları; mesleki dayanışma, samimiyet ve ilgisiz çözümler olarak üç temada ele alınmıştır.

Araştırmada ilk olarak görüşme yapılan okul yöneticilerine okullarındaki öğretmenlerin genel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerini hangi amaçlarla kullandıkları sorulmuştur. Yöneticilerin büyük bir kısmı bilgi ve iletişim teknolojilerinin ağırlıklı olarak eğitim amacıyla kullanıldığını belirtmişlerdir. Fakat eğitim amacının dışında da kullanıldığı yöneticiler tarafından ifade edilmiş olup özellikle sosyal medya kullanımının çok fazla olduğu belirtilmiştir. Bazı yöneticilerde okullarındaki öğretmenlerin yaşça büyük olduklarından dolayı bilişim



teknolojilerine çok fazla adapte olamadıkları için eğitim dışı amaçlarla kullanamadıklarını belirtmektedir.

Öğretmenlerin okullarda eğitim dışı amaçlarla bilişim teknolojilerini kullandıklarında yani siber aylıklık davranışı gösterdiklerinde bu durumun öğretmenlerin mesleki dayanışmalarına etkisi okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelendiğinde; yöneticilerin çoğu iş dışı amaçlarla bilişim teknolojilerinin kullanımının öğretmenlerin okulu sahiplenmelerini, öğretmenlerinin birbirlerini desteklemelerini ve aralarındaki işbirliğini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

*“...mesela bir zümre toplantısının sosyal medya üzerinde takılarak geçirilmesi gerçek manada toplantıya tam dahil olamıyor, okulu sahiplenemiyor böyle bir olumsuzluk olabiliyor. Whatsapp grubu, spor haberleri, sağa sola birbirlerine mesajlar atarak gördüğümüz kadarıyla konsantr olmayı engellediğini düşünüyorum”(Görüşmeci 3).*

*“Okul ortamında bazı öğretmenlere okul cazip gelmiyor 8 saatimi doldurayım deyip düşünen öğretmenler daha çok eğitim dışı açmalarla kullanıyorlar... Bugün sosyal medya buna vesile oluyor öğretmenlerin işine odaklanmamasının sebebi”(Görüşmeci 9).*

*“Okula yönelik bakış açılarında olumsuzluk var ve yaptıklarının doğru olduğunu düşünüyorlar. Yaptıklarının doğru olduğunu savunanlar oldu. İki kişiyi uyardığımızda bununla karşılaştık. Hatta bazen sınıflara duyuru için girdiğimde iki öğretmenimizi ne zaman girsem o öğretmenin elinde telefon gördüm. Nöbette de telefon var katta duruyor ama nöbette telefon kullanıyor. Okulumuzda böyle bir sorun var ve farkındayız”(Görüşmeci 17).*

Okul yöneticilerinin çoğu bilişim teknolojilerinin eğitim dışı amaçlarla kullanmanın mesleki dayanışmayı olumsuz etkilediğine ilişkin görüşler bildirmesine rağmen bazı yöneticiler de mesleki dayanışmayı siber aylıklık davranışının etkilemeyeceğini belirtmiştir.

*“Okulu sahiplenmek ilk olarak iş arkadaşlarıyla iyi anlaşmak sonrada idarecilerle ilişkilerle ilgilidir. Akıllı telefonun bunda etkisi olduğunu düşünmüyorum”(Görüşmeci 18).*

Okullarda öğretmenlerin eğitim dışı amaçlarla bilişim teknolojilerini kullandıklarında bu durumun öğretmenler arasındaki samimiyete ve içtenliğe etkisi incelendiğinde; yöneticilerin çoğu siber aylıklık davranışı gösteren öğretmenler arasında samimiyeti ve içtenliği azalttığını, okul içindeki ve dışındaki ilişkileri olumsuz etkilediğini düşünmektedir.

*“Akıllı telefon çıktı sadece öğretmenler arasında değil aile arasında da bir kopukluk oluyor cep telefonlarından dolayı akıllı cep telefonları çıkmaya başladıktan sonra biraz iletişim eksikliği olmaya başladı. Öğretmenler odasına gidiyorsun herkes bir iki muhabbetten sonra cep telefonunu çıkarıyor cep telefonuyla ilgileniyor... Öğretmenler odasındaki iletişim azalıyor” (Görüşmeci 11).*

*“Tabi olumsuz etkilediği kanaatindeyim sosyal medya insanların birbirleriyle iletişimini maalesef engelledi gözünün içine bakma birbirini görme nasılsın, iyi misin, derdin var mı, bir ihtiyacın var mı, bugün ne anlatalım bir zümre öğretmeni birbirleriyle paylaşımında bulunmuyor sosyal medyaya bakmaktan...” (Görüşmeci 3).*

*“Birbirinin yüzüne bakmama mevzu. Telefonlar olmasa daha samimi daha etkili bir iletişim sağlayabiliriz. Birbirimizin sorunlarını farklı açılarla dinleyerek çözümlerimiz. Telefonlar çıktı çıkalı o samimiyet bozuldu” (Görüşmeci 18).*

Görüşme yapılan yöneticilerden bazıları öğretmenlerin sohbet etmedikleri, çok fazla iletişim kurmadıkları ve gerçek hayatta birbirlerini tanımaya çalışmadıkları için iş amacının dışında bilişim teknolojilerinin kullanımının özellikle de sosyal medya kullanımının birbirleri arasındaki samimiyeti ve iletişimi çok fazla olmasa da yine de artırdığını belirtmektedir.

*“...Anı anına orada bir şeyleri paylaştıkları zaman özellikle her şeyden haberdar oluyorlar birisinin vefat olayı olsun, birisinin bir başarısı olsun, her şeyden haberdar oluyorlar en azından sosyal medya üzerinden hani geçmiş olsun diyorlar ya da hayırlı olsun diyorlar. O anlamda ne yapıyor birbirleriyle olan iletişimleri en azından artıyor ve dışarıdaki hayatları hakkında da bilgileri olmuş oluyor” (Görüşmeci 2).*

*“Yüzde elli samimiyetsiz olsa da en azından hızlı haberleşmeyi sağlıyor yarım ağız olsa da iletişim kurmayı sağlıyor” (Görüşmeci 12).*

*“...Okulumuzda akıllı telefon kullanan arkadaşımız da var akıllı telefonu olmayan öğretmenimizde var akıllı telefonu olmadığında haberi de olmuyor. Benim haberimde yoktu gibi dezavantajlı duruma düşmüş oluyor. Whatsaptan ya da diğer sosyal medyadan birbirlerinden haberleri olduğu için iletişim kurmuş oluyor. Akıllı telefonu olmayınca diğer kişi iletişimden dışlanmış oluyor” (Görüşmeci 16).*

Okullarda öğretmenlerin eğitim dışı amaçlarla bilişim teknolojilerini kullandıklarında bu durumun öğretmenlerin mesleğe yönelik ilgisine etkisi incelendiğinde; yöneticilerin büyük çoğunluğu siber aylıklık davranışı gösteren öğretmenlerin mesleğe yönelik ilgilerinin azaldığını, ilgisiz-çözümlerinin arttığını vurgulamışlardır.

*“Öğretmenler bit teknolojisine takılıp zaman zaman derse geç kaldıklarını gözlemlediğimiz oluyor gerek sosyal medya hesaplarının takibi olsun telefonlarına dalmaları gibi bir takım şeylerle karşılaşıyoruz” (Görüşmeci 5).*

*“Ders işlenmesi gereken zamanda telefonda özel işleri için telefonu kullanan öğretmenlerle karşılaştık” (Görüşmeci 10).*

*“Öğretmen kişisel anlamda bilişim teknolojilerini kullandığı zaman görevini yapmada yeterli kalamıyor aklı orada kalıyor” (Görüşmeci 12).*

*“...Derse geç kalmalar olabiliyor. Genç bir öğretmen arkadaşımız göreve başladı. Yazmış dersteyken bununla ders işlemek çok daha güzel fotoğrafını çekmiş facebookta paylaşmış. Hiç hoş olmuyor öğretmenin derste telefonunu kullanması bununla ilgili problem yaşadık” (Görüşmeci 17).*

*“...Seminerlerimizde ya da toplantılarımızda karşılaşıyoruz. Öğretmenlerimize bizler bir açıklama yaparken birçoğunun elinde telefon öğrenciler gibi arkaya geçip telefonuyla ilgilenenler var. Ya orada bir işini hallediyor ya da sosyal medyada bir şeyler yazıyor olabilir. Facebookta olanlar olduğunu gördük hatta bunu biz mesleki çalışmalarımızda çok fark ettik...” (Görüşmeci 17).*

Görüşme yapılan yöneticilerin çoğunluğu bilişim teknolojilerinin eğitim amacı dışında kullanıldığında zaman yönetimini çok olumsuz etkilediğini söylemesine rağmen yöneticilerin bir kaçı bilişim teknolojilerinin eğitim dışı amaçlarla kullanımının zaman yönetimini etkilemeyeceğini düşünmektedir.

*“...Derse geç kalma öğretmenin kendi vicdani meselesi cep telefonu ile ilgisi olduğunu tahmin etmiyorum sorumlulukla ilgili bir olay. Telefon olmasa da yapabilir. Bir nefes daha fazla sigara içeyim dersi boş ver de diyebilir. Sorumluluk sahibi değilse ne cep telefonu engeller ne de sigara içmek çay kahve içmesi bunu engeller önemli olan öğretmenin kendi görev bilinci ve anlayışı” (Görüşmeci 11).*

#### **4.1.2. Yönetici Davranışlarına Yönelik Yönetici Görüşlerine İlişkin Bulgular**

Araştırmada yöneticilerin okul iklimine ilişkin davranışları; destekleme, yakından kontrol ve engelleme olarak üç temada ele alınmıştır.

Okullarda bilişim teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımı davranışı gösteren öğretmenlere yönelik yöneticilerin yaklaşımları ve bu olumsuz davranışların, okul iklimine yönelik olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak veya

azaltmak için yöneticilerin nasıl davranmaları gerektiği sorulduğunda görüşmeye katılan yöneticilerden farklı cevaplar alınmıştır.

Yapılan araştırma neticesinde; bilişim teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımını davranışı gösteren öğretmenlere yönelik yöneticiler çoğunlukla böyle bir durumda öğretmenlerin uyarılması ve ilerleyen boyutlarda yasal süreçlerin işleme alınması gerektiğini belirterek yakından kontrol davranışını gösterdikleri görülmektedir.

*“Sözlü olarak uyarıda bulunmak gerekir” (Görüşmeci 1).*

*“Okul idaresi ilk önce uyarılmalıdır. Devam ettiği taktirde bununla ilgili yasal süreç ne ise o yapılmalıdır” (Görüşmeci 12).*

*“Bence uygun bir dille uyarmalıyız. Sınıflarda bende uyardığım oldu aynı öğretmenin birkaç kez sınıfına girdiğimde cep telefonuyla meşgulken konuşurken gördüğümde ilk gördüğümde ses çıkarmasam bile ikinci gördüğümde uyarmak zorunda hissedirim. Hiç kimsenin ben dahil çocukların zamanından alma hakkı yok...” (Görüşmeci 11).*

Görüşmeye katılan yöneticilerin bir kısmı da siber aylaklık davranışı gösteren öğretmenlere olumlu bir şekilde yaklaşımda bulunulmasını, öğretmenin okuluna karşı duyduğu güveni sarsmadan öğretmenle konuşulması gerektiğini düşünmektedirler. Bu durumda bu yöneticilerin destekleme davranışları gösterdikleri anlaşılmaktadır.

*“Hemen sosyal etkinliklere yönlendirebiliriz hep beraber bir paylaşımda bulunup iletişimi artırıp birbirimize bağlılığımızı sağlanması gereken bir etkinlik planlarım. Yanıma çekmeye çalışırım” (Görüşmeci 16).*

*“İnsanız konuşarak her şeyi çözümleyebiliyoruz diye düşünüyorum” (Görüşmeci 18).*

*“Öğretmeni ikna etmek gerekiyor konuşmak gerekiyor bire bir onu rencide etmeden...” (Görüşmeci 11).*

Görüşmeye katılan yöneticilerden bir kaçı ise öncelikle yöneticilerin bilişim teknolojilerini eğitim dışı amaçlarla kullanmayarak örnek olması gerektiğini

vurgulayıp, yöneticilerin de akademik etkinliklerin yapıldığı saatlerde whatsapp gibi sosyal medya üzerinden yazışmalar yaparak istemeden de olsa öğretmenlerin derslerini yapmalarını engellemiş olduklarını belirtmişlerdir.

*“Yöneticilerin nasıl davranması gerekir önce bir empati yapmak gerekir ilk önce kendimizden başlamak gerekir acaba okul yöneticisi nerede ne şekilde kullanıyor önce tabi örnek olmak gerekiyor” (Görüşmeci 2).*

*“Okul dışı amaçlarla kullanmak gibi anlık hatayı yöneticilerde bu hatayı yapıyoruz... Anında bir haberi ulaştırmak istiyorsak sınıf içinde ders devam ederken öğrenciye bilgi ulaştırma noktasında bazen bizlerde gruplarda paylaşım yapıyoruz. Bizlerde bu hatayı yapabiliyoruz ders esnasında, akademik çalışmaların olduğu esnada paylaşım yapılmaması gerekiyor başta bizim buna dikkat etmemiz gerekiyor” (Görüşmeci 5).*

*“Mesela kurulan whatsapp gruplarında idareciler yerli yersiz saatlerde mesaj gönderebiliyoruz...” (Görüşmeci 10).*

## 4.2. Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın nicel kısmında ilk olarak öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarına ilişkin betimsel istatistik değerler incelenmiştir. Buna göre yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

**Tablo4.Öğretmenlerin Siber Aylaklık Düzeylerine İlişkin Ortalamalar**

Değişken	Madde Sayısı (k)	Puan Aralığı	n	$\bar{X}$	$\bar{X} /k$	Ss
Web etkinlikleri	7	7-35	400	18.74	2.67	4.33
E-posta etkinlikleri	3	3-15	400	6.65	2.21	3.01
Siber Aylaklık	10	10-50	400	25.39	2.53	6.45

Tablo 4’te yer alan veriler incelendiğinde ortalama puanların madde sayısına bölünmesi sonucu elde edilen puanlara göre siber aylaklık alt boyutlarından “web etkinlikleri” ( $\bar{X}=2.67$ ) faktörünün en yüksek puana sahip olduğu, genel siber aylaklık ( $\bar{X}=2.53$ ) ve e-posta etkinlikleri ( $\bar{X}=2.21$ ) boyutlarının takip ettiği görülmektedir. Öğretmenlerin genel olarak siber aylaklık düzeyleri ve siber aylaklığı oluşturan her bir alt boyuta ilişkin puanların ortalamasının altında olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmada öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testinden yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 5’de gösterilmektedir.

**Tablo 5: Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
<i>Webetkinlikleri</i>	Kadın	252	19.00	4.44	1.481.51	398	.137.132
	Erkek	148	18.34	4.13			
<i>E-posta etkinlikleri</i>	Kadın	252	6.64	3.17	0.650.67	398	.948.947
	Erkek	148	6.66	2.75			
Siber Aylaklık Toplam Puan	Kadın	252	25.64		.96 .99	398	.334.323
	Erkek	148	25.00	6.73			

Tablo 5’de yer alan verilere göre öğretmenlerin siber aylaklık davranışları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ].

Öğretmenlerin siber aylaklık düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna benzer olarak, Ulusoy ve Gültekin Benli (2017: 932) tarafından yapılan araştırmada cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Örucü ve Yıldız (2014: 110) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda da siber aylaklık davranışları ile cinsiyet arasında herhangi bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Kalaycı’nın (2010: 55) çalışmasında ise öğrencilerin siber aylaklık davranışlarının cinsiyete göre farklılıklaştığı görülmektedir. Erkek öğrencilerin bireysel işler ve haber takip etme siber aylaklık davranışlarını, kadın öğrencilere göre daha fazla yaptıkları görülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarının yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okul türü, akıllı telefon günlük kullanım sıklığı ve sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

bağımsız gruplar için Anova testinden yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin siber aylıklık davranışlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 6’da gösterilmektedir.

**Tablo6. Öğretmenlerin Siber Aylıklık Davranışları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
<i>Web etkinlikleri</i>	Gruplararası	817.077	4	204.269	12.104	.000	A-D,E
	Gruplariçi	6665.883	395	16.876			B-E
	Toplam	7482.960	399				C-E
<i>E-posta etkinlikleri</i>	Gruplararası	222.070	4	55.517	6.460	.000	A-D,E
	Gruplariçi	3394.628	395	8.594			B-E
	Toplam	3616.698	399				C-E
Siber Aylıklık Toplam Puan	Gruplararası	1860.844	4	465.211	12.453	.000	A-D,E
	Gruplariçi	14756.534	395	37.358			B-E
	Toplam	16617.378	399				C-E

(A: 30 ve altı, B: 31-35, C: 36-40, D: 41-45, E:46 ve üzeri)

Tablo 6 öğretmenlerin siber aylıklık davranış puanları yaş değişkenine göre incelendiğinde web etkinlikleri, e-posta ve toplam siber aylıklık puanları açısından anlamlı farklılık göstermektedir [ $p>0.05$ ]. Başka bir deyişle öğretmenlerin siber aylıklık davranışları öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir.

Farkların hangi yaş grupları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre web etkinlikleri kullanım puanlarına baktığımızda en yüksek puanın “30 ve altı yaş” ( $\bar{X}=21.30$ ) grubuna ait olduğu ve bunu sırasıyla, “31-35 yaş” ( $\bar{X}=19.96$ ), “36-40 yaş” ( $\bar{X}=19.40$ ), “41-45 yaş” ( $\bar{X}=18.18$ ) ve “46 ve üzeri yaş” ( $\bar{X}=17.02$ ) grubu takip etmektedir.

E-posta boyutunda en yüksek puanın “30 ve altı yaş” ( $\bar{X}=8.16$ ) grubuna ait olduğu ve bunu sırasıyla, “31-35 yaş” ( $\bar{X}=7.31$ ), “36-40 yaş” ( $\bar{X}=6.58$ ), “41-45 yaş” ( $\bar{X}=6.53$ ) ve “46 ve üzeri yaş” grubu ( $\bar{X}=5.80$ ) takip etmektedir. Genel siber aylaklık puanlarına baktığımızda da yine en yüksek puanın “30 ve altı” yaş grubunda ( $\bar{X}=29.47$ ) olduğu ve bunu sırasıyla “31-35” yaş ( $\bar{X}=27.27$ ), “36-40 yaş” ( $\bar{X}=25.98$ ), “41-45” yaş ( $\bar{X}=24.71$ ) ve “46 ve üzeri” yaş ( $\bar{X}=22.82$ ) grubunun takip ettiği görülmektedir. Bu sonuç Liberman’ın (2011: 2196) yapmış olduğu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Farklı sektörlerden 143 katılımcı ile yapılan çalışma sonucunda, yaş ve siber aylaklık arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bildirmiş olup, genç çalışanların daha yaşlı çalışanlara oranla kaytarma davranışına eğiliminin daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Fakat bazı araştırmalar bu araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir. Kaplan ve Çetinkaya’nın (2014: 32) otel işletmeleri personeline yönelik yaptığı çalışması sonucunda yaş ile siber aylaklık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu farklılığın araştırmaların farklı sektörlerde yapılmış olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Araştırmada öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarının mesleki hizmet süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

**Tablo 7. Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
<i>Web etkinlikleri</i>	Gruplararası	850.704	4	212.676	12.666	.000	A-E
	Gruplariçi	6632.256	395	16.791			B-E
	Toplam	7482.960	399				C-E D-E
<i>E-posta etkinlikleri</i>	Gruplararası	165.919	4	41.480	4.748	.001	B-E
	Gruplariçi	3450.779	395	8.736			D-B
	Toplam	3616.697	399				D-C
Siber Aylaklık Toplam Puan	Gruplararası	1746.490	4	436.623	11.598	.000	A-E
	Gruplariçi	14870.887	395	37.648			B-E
	Toplam	16617.378	399				C-E D-E

(A: 1-5 yıl, B: 6-10 yıl, C: 11-15 yıl, D: 16-20 yıl, E: 20 yıl ve üzeri)



Tablo 7’de öğretmenlerin siber aylaklık davranış puanları mesleki hizmet süresi değişkenine göre incelendiğinde web etkinlikleri, e-posta ve genel siber aylaklık boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir [ $p>0.05$ ].

Farkların hangi meslek hizmet süreleri arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tamhane testinin sonuçlarına göre öğretmenlerin web etkinlikleri kullanım puanlarına baktığımızda en düşük puanın “20 yıl ve üzeri” ( $\bar{X}=17.02$ ) mesleki hizmet süresine ait olduğunu ve 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olanların “1-5 yıl” ( $\bar{X}=21.27$ ), “6-10 yıl” ( $\bar{X}=20.19$ ), “11-15 yıl” ( $\bar{X}=19.26$ ) ve “16-20 yıl” ( $\bar{X}=19.17$ ) hizmet süresine sahip olanlar ile aralarında anlamlı farklılıklar görülmektedir. E-posta etkinlikleri ele alındığında “6-10 yıl” ( $\bar{X}=7.34$ ) ile “20 yıl ve üzeri” ( $\bar{X}=5.88$ ) arasında, “16-20yıl” ( $\bar{X}=26.68$ ) ile “6-10 yıl” ( $\bar{X}=7.34$ ) arasında ve “16-20 yıl” ( $\bar{X}=6.68$ ) ile “11-15 yıl” ( $\bar{X}=7.15$ ) hizmet süreleri arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Genel siber aylaklık düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre ele alındığında ise “20 yıl ve üzeri” ( $\bar{X}=22.49$ ) ile “1-5 yıl” ( $\bar{X}=29.00$ ), “6-10 yıl” ( $\bar{X}=27.65$ ), “11-15 yıl” ( $\bar{X}=26.16$ ) “16-20 yıl” ( $\bar{X}=24.56$ ) arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Mesleki hizmet süresi “20 yıl ve üzeri” olan öğretmenlerin siber aylaklık ve alt boyutları olan web etkinlikleri ve e-posta etkinlikleri puanının diğer meslek hizmet sürelerine göre daha düşük olduğu ve bunu sırasıyla “16-20 yıl”, “11-15 yıl”, “6-10 yıl” ve “1-5 yıl” takip etmektedir. Buradan meslek hizmet süresi arttıkça siber aylaklık davranışı azalmaktadır sonucuna ulaşabiliriz. Candan ve İnce’nin (2016) yapmış olduğu araştırma bu sonucu doğrular niteliktedir. Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine yapılan araştırmada Candan ve İnce (2016) çalışanların, demografik özellikleri ile siber kaytarma ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve buna göre hizmet süresi ile siber aylaklık davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç Ataş’ın (2017) öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasının sonuçlarıyla

uygunluk göstermemektedir. İlgili araştırmada liselerde görevli öğretmenlerin, siber aylıklık davranışlarına ilişkin kıdem değişkenine göre önemli siber aylıklık davranışlarının gösterilme sıklığı ve önemsiz siber aylıklık davranışlarının gösterilme sıklığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin siber aylıklık davranışlarının okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 8’de gösterilmektedir.

**Tablo 8. Öğretmenlerin Siber Aylıklık Davranışları Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
<i>Web etkinlikleri</i>	Gruplararası	673.287	2	336.643	19.626	.000	A-B
	Gruplariçi	6809.673	397	17.153			A-C
	Toplam	7482.960	399				
<i>E-posta</i>	Gruplararası	175.500	2	87.750	10.123	.001	A-B
	Gruplariçi	3441.197	397	8.668			A-C
	Toplam	3616.698	399				
Siber Aylıklık Toplam Puan	Gruplararası	1535.469	2	767.734	20.209	.000	A-B
	Gruplariçi	15081.909	397	37.990			A-C
	Toplam	16617.377	399				

(A: İlkokul, B: Ortaokul, C: Lise)

Tablo 8’de öğretmenlerin siber aylıklık davranış puanları okul türü değişkenine göre incelendiğinde web etkinlikleri, e-posta ve genel siber aylıklık boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir [ $p > 0,05$ ]. Farkların hangi okul türleri arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre siber aylıklık ve alt boyutlarında İlkokul okul türü ile Lise ve Ortaokul arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Web etkinlikleri kullanım puanlarına baktığımızda en düşük puanın “İlkokul” ( $\bar{X}=16.38$ ) okul türüne ait olduğunu ve bunu sırasıyla “Lise” ( $\bar{X}=19.17$ ) ve “Ortaokul” ( $\bar{X}=19.67$ ) takip etmektedir. E-posta etkinlikleri kullanım puanlarına baktığımızda en düşük puanın “İlkokul” ( $\bar{X}=5.46$ ) okul türüne ait olduğunu ve bunu sırasıyla “Lise” ( $\bar{X}=6.83$ ) ve “Ortaokul” ( $\bar{X}=7.16$ ) takip etmekte ve

genel siber aylaklık puanlarına baktığımızda yine en düşük puanın “İlkokul” ( $\bar{X}$ =21.84) okul türüne ait olduğunu ve bunu sırasıyla “Lise” ( $\bar{X}$ =26.00) ve “Ortaokul” ( $\bar{X}$ =26.84) takip etmekte olduğunu görmekteyiz. Okul türü değişkeni açısından verileri incelediğimizde siber aylaklık ve alt boyutlarında en düşük siber aylaklık puanının İlkokul okul türüne, en yüksek siber aylaklık puanının da Ortaokul okul türüne ait olduğu görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarının puanlarının akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmektedir.

**Tablo 9. Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Akıllı Telefon Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
<i>Web etkinlikleri</i>	Gruplararası	1022.520	5	204.504	12.472	.000	A-B,C,
	Gruplariçi	6460.440	394	16.397			A-D,E,F
	Toplam	7482.960	399				B-E,F
<i>E-posta etkinlikleri</i>	Gruplararası	397.878	5	79.576	9.740	.000	A-B,E,F
	Gruplariçi	3218.820	394	8.170			B-F
	Toplam	3616.697	399				C-F
Siber Aylaklık Toplam Puan	Gruplararası	2632.438	5	526.488	14.833	.000	A-B,C,
	Gruplariçi	13984.940	394	35.495			A-D,E,F
	Toplam	16617.378	399				B-E,F
							C-F

(A: 1 saatten az kullanım, B: 1-2 saat arasında kullanım, C:2-3 saat arasında kullanım, D:3-4 saat arasında kullanım, E: 4-5 saat arasında kullanım, F: 5 saatten fazla kullanım)

Tablo 9’da öğretmenlerin siber aylaklık davranış puanları akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenine göre incelendiğinde web etkinlikleri, e-posta ve genel siber aylaklık boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir [ $p > 0,05$ ]. Farkların hangi akıllı telefon kullanım sıklığı süreleri arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre; öğretmenlerin web etkinlikleri kullanım puanlarına baktığımızda en düşük puanın “1 saatten az kullananlar” a ( $\bar{X}$ =16.61) ait olduğunu ve

bunu sırasıyla “1-2 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=18.35$ ), “2-3 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=18.89$ ), “3-4 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=20.40$ ), “5 saatten fazla kullananlar” ( $\bar{X}=21.59$ ) ve “4-5 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=21.70$ ) takip etmektedir.

E-posta etkinlikleri kullanım puanlarına baktığımızda en düşük puanın “1 saatten az kullananlar” a ( $\bar{X}=5.55$ ) ait olduğunu ve bunu sırasıyla “1-2 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=6.18$ ), “2-3 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=6.89$ ), “3-4 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=7.60$ ), “4-5 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=7.90$ ) ve “5 saatten fazla kullananlar” ( $\bar{X}=9.18$ ) takip etmektedir. Genel siber aylıklık puanlarına baktığımızda yine en düşük puanın “1 saatten az kullananlar” a ( $\bar{X}=22.16$ ) ait olduğunu ve bunu sırasıyla “1-2 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=24.54$ ), “2-3 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=25.78$ ), “3-4 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=28.00$ ), “4-5 saat arasında kullananlar” ( $\bar{X}=29.60$ ) ve “5 saatten fazla kullananlar” ın ( $\bar{X}=30.77$ ) takip etmekte olduğunu görmekteyiz.

Siber aylıklık ve alt boyutlarının puanlarını akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenine göre incelediğimizde akıllı telefonlarını “1 saatten az kullananlar” ile diğer kullanım sıklıkları arasındaki farklılıklar dikkat çekmektedir. Bununla birlikte en düşük siber aylıklık puanına da “1 saatten az” kullananların, en sahip olduğu görmekteyiz. Buradan da akıllı telefon kullanım sıklığı azaldıkça siber aylıklık davranışının azaldığı sonucuna varmak mümkündür. Buna benzer bir sonuç Örucü ve Yıldız’ın (2014: 110) çalışmasında da görülmektedir. Buna göre, iş saatlerinde iş dışı internet ve bilgisayar kullanma süresindeki değişime göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Araştırmada iş saatlerinde iş dışı internet ve bilgisayar kullanma süresi arttıkça, önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 10. Öğretmenlerin Siber Aylaklık Davranışları Puanlarının Sosyal Ağ Siteleri Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
<i>Web etkinlikleri</i>	Gruplararası	121.074	3	40.358	2.171	.091	-
	Gruplariçi	7361.886	366	18.591			
	Toplam	7482.960	399				
<i>E-posta etkinlikleri</i>	Gruplararası	45.862	3	15.287	1.695	.167	-
	Gruplariçi	3570.836	366	9.017			
	Toplam	3616.836	399				
Siber Aylaklık Toplam Puan	Gruplararası	296.570	3	98.857	2.399	.068	-
	Gruplariçi	16320.808	366	41.214			
	Toplam	16617.378	399				

(A: Günde birkaç defa, B: Haftada birkaç defa, C: Ayda birkaç defa, D: Sosyal ağ kullanmıyorum)

Tablo 10’u incelediğimizde öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarının sosyal ağ sitelerini kullanım sıklıkları arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir [p>0.05].

Araştırmada öğretmenlerin algıları doğrultusunda belirlenen, okul iklimine ilişkin bulgulara değinilmiştir ve istatistiki değerler Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarına İlişkin Ortalamalar**

Değişken	Madde Sayısı (k)	Puan Aralığı	n	$\bar{X}$	$\bar{X}/k$	Ss
<i>Mesleki Dayanışma</i>	8	8-32	400	22.23	2.77	3.62
<i>Samimiyet</i>	7	7-28	400	18.34	2.62	3.67
<i>İlgisiz Çözülme</i>	4	4-16	400	7.27	1.81	2.31
<i>Destekleme</i>	9	9-36	400	22.13	2.45	5.45
<i>Yakından Kontrol</i>	8	8-32	400	19.71	2.46	3.88
<i>Engelleme</i>	5	5-20	400	12.77	2.55	2.89
Öğretmen Davranışları	19	19-76	400	47.85	2.51	6.17
Yönetici Davranışları	22	22-88	400	54.62	2.48	7.26
Okul İklimi Toplam Puan	41	41-164	400	102.48	2.49	12.15

Tablo 11 incelendiğinde öğretmen grubu davranışlarının “sık sık” ( $\bar{X}=2.51$ ) puan sınırında olduğu, yönetici grubu davranışlarının “bazen” ( $\bar{X}=2.48$ ) sınırında olduğu görülmektedir. Genel okul iklim puanlarının “sık sık” puan sınırına çok yakın olup “bazen” ( $\bar{X}=2.49$ ) puan sınırında olduğunu söyleyebiliriz. Ortalama puanların madde sayısına bölünmesi sonucu elde edilen puanlara göre okul iklimi alt

boyutlarından “mesleki dayanışma” ( $\bar{X}=2.77$ ) boyutunun en yüksek puana sahip olduğu, bunu “samimiyet” ( $\bar{X}=2.62$ ), “engelleme” ( $\bar{X}=2.55$ ), “öğretmen davranışları” ( $\bar{X}=2.51$ ), “genel okul iklimi” ( $\bar{X}=2.49$ ), “yönetici davranışları” ( $\bar{X}=2.48$ ), “yakından kontrol” ( $\bar{X}=2.46$ ), “destekleme” ( $\bar{X}=2.45$ ) ve “ilgisiz çözümler” ( $\bar{X}=1.81$ ) boyutlarının takip ettiği görülmektedir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testinden yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 12’de gösterilmektedir.

**Tablo 12. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Grup	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p
<i>Mesleki Dayanışma</i>	Kadın	252	22.23	3.70	.02	398	.980
	Erkek	148	22.24	3.51		348.38	.980
<i>Samimiyet</i>	Kadın	252	18.64	3.65	2.04	398	.042
	Erkek	148	17.87	3.66		335.17	.042
<i>İlgisiz Çözümle</i>	Kadın	252	7.14	2.27	1.46	398	.144
	Erkek	148	7.48	2.37	1.45	325.85	.147
<i>Destekleme</i>	Kadın	252	22.05	5.67	.36	398	.719
	Erkek	148	22.25	5.11		359.50	.713
<i>Yakından Kontrol</i>	Kadın	252	19.69	4.06	.12	398	.899
	Erkek	148	19.74	3.59	.13	363.63	.897
<i>Engelleme</i>	Kadın	252	12.57	3.01	1.73	398	.083
	Erkek	148	13.08	2.70	1.77	360.582	.076
Öğretmen Davranışları	Kadın	252	48.01	6.19	.64	398	.518
	Erkek	148	47.60	6.14		337.928	.517
Yönetici Davranışları	Kadın	252	54.32	7.27	1.03	398	.303.303
	Erkek	148	55.08	7.25		336.19	
Okul İklimi Toplam Puan	Kadın	252	102.33	12.16	.28	398	.774
	Erkek	148	102.69	12.18		335.16	.774

Tablo 12’de yer alan veriler öğretmenlerin okul iklim puanları açısından incelendiğinde öğretmen davranışlarından biri olan “samimiyet” boyutunda kadın öğretmenler ( $\bar{X}=18.64$ ), erkek öğretmenlere ( $\bar{X}=17.87$ ) göre okul iklimini az bir farkla da olsa daha samimi bulmaktadır. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre öğretmen davranışlarını daha samimi buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna benzer bir sonuç Sönmez’in (2016: 106), yapmış olduğu meta analiz çalışmasında da görülmektedir. Öğretmenlerin okul iklimi algılarının çeşitli demografik değişkenlere göre incelenen çalışmada öğretmen davranışlarından samimiyet boyutunda kadın öğretmenler, yönetici davranışlarından engelleme boyutunda erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Samimiyet dışındaki diğer boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ].

Aşağıdaki tablolarda öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre, öğretmen grubu davranış boyutlarından “Mesleki dayanışma, samimiyet, ilgisiz çözüme” ve yönetici grubu davranış boyutlarından da “destekleme, yakından kontrol, engelleme” boyutlarına ilişkin görüşleri ve analiz sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin, boyutlara ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, yaş, mesleki hizmet süresi, çalışılan okul türü, akıllı telefon günlük kullanım sıklığı ve sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları arasında yaş değişkenine göre farklılık olup olmadığı incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 13’de gösterilmektedir.

**Tablo 13. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Dayanışma	Gruplararası	168.161	4	42.040	3.272	.012	A-E D-E
	Gruplariçi	5075.749	395	12.850			
	Toplam	5243.910	399				
Samimiyet	Gruplararası	65.178	4	16.295	1.211	.306	-
	Gruplariçi	5316.899	395	13.461			
	Toplam	5382.078	399				
İlgisiz Çözülme	Gruplararası	4.463	4	1.116	.206	.935	-
	Gruplariçi	2139.734	395	5.417			
	Toplam	2144.198	399				
Destekleme	Gruplararası	173.575	4	43.394	1.463	.213	-
	Gruplariçi	11719.862	395	29.671			
	Toplam	11893.437	399				
Yakından Kontrol	Gruplararası	56.243	4	14.061	.931	.446	-
	Gruplariçi	5964.117	395	15.099			
	Toplam	6020.360	399				
Engelleme	Gruplararası	72.617	4	18.154	2.185	.070	-
	Gruplariçi	3282.580	395	8.310			
	Toplam	3355.197	399				
Öğretmen Davranışları	Gruplararası	395.558	4	98.889	2.640	.034	
	Gruplariçi	14798.032	395	37.463			
	Toplam	15193.590	399				
Yönetici Davranışları	Gruplararası	163.162	4	40.791	.771	.545	-
	Gruplariçi	20896.588	395	52.903			
	Toplam	21059.750	399				
Okul İklimi Toplam Puan	Gruplararası	948.965	4	237.241	1.615	.170	-
	Gruplariçi	58040.875	395	146.939			
	Toplam	58989.840	399				

(A: 30 ve altı, B: 31-35, C: 36-40, D: 41-45, E:46 ve üzeri)

Tablo 13’de yer alan veriler öğretmenlerin okul iklim puanları yaş değişkeni açısından incelendiğinde mesleki dayanışma ve öğretmen davranışları boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir [ $p<0.05$ ]. Farkların hangi yaş grupları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan tamhane testinin sonuçlarına göre baktığımızda en yüksek puanın “46 ve üzeri yaş” ( $\bar{X}=23.15$ ) grubuna ait olduğu bunu sırasıyla “36-40 yaş” ( $\bar{X}=22.21$ ), “31-35 yaş” ( $\bar{X}=21.89$ ), “41-45 yaş” ( $\bar{X}=21.62$ ) “30 ve altı yaş” grubu ( $\bar{X}=21.47$ ) takip etmektedir ve “46 ve üzeri” ile “30 ve altı” “41-45” yaş grubu arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Öğretmen davranışları boyutunda en yüksek puanın “46 ve üzeri yaş” grubuna ( $\bar{X}=49.31$ ) ait



olduğu bunu sırasıyla “31-35 yaş” ( $\bar{X}=47.45$ ), “36-40 yaş” ( $\bar{X}=47.44$ ), “30 ve altı yaş” ( $\bar{X}=47.19$ ) ve “41-45 yaş” grubu ( $\bar{X}=46.79$ )” takip etmektedir. Samimiyet, ilgisiz çözümler, destekleme, engelleme, yakından kontrol, yönetici davranışları ve genel okul iklim boyutlarında öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ].

**Tablo 14. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Dayanışma	Gruplararası	170.453	4	42.613	3.318	.011	B-E
	Gruplariçi	5073.457	395	12.844			
	Toplam	5243.910	399				
Samimiyet	Gruplararası	101.576	4	25.394	1.900	.110	-
	Gruplariçi	5280.502	395	13.368			
	Toplam	5382.078	399				
İlgisiz Çözülme	Gruplararası	16.287	4	4.072	.756	.555	-
	Gruplariçi	2127.910	395	5.387			
	Toplam	2144.197	399				
Destekleme	Gruplararası	334.142	4	83.535	2.855	.024	B-E
	Gruplariçi	11559.296	395	29.264			
	Toplam	11893.438	399				
Yakından Kontrol	Gruplararası	179.614	4	44.903	3.037	.017	A-C
	Gruplariçi	5840.746	395	14.787			
	Toplam	6020.360	399				
Engelleme	Gruplararası	72.731	4	18.183	2.188	.070	-
	Gruplariçi	3282.466	395	8.310			
	Toplam	3355.198	399				
Öğretmen Davranışları	Gruplararası	458.704	4	114.676	3.074	.016	B-E
	Gruplariçi	14734.886	395	37.304			
	Toplam	15193.590	399				
Yönetici Davranışları	Gruplararası	420.417	4	105.104	2.012	.092	-
	Gruplariçi	20639.333	395	52.251			
	Toplam	21059.750	399				
Okul İklimi	Gruplararası	1430.698	4	357.674	2.455	.045	-
	Gruplariçi	57559.142	395	145.719			
	Toplam	58989.840	399				

(A: 1-5 yıl, B: 6-10 yıl, C: 11-15 yıl, D: 16-20 yıl, E: 20 yıl ve üzeri)

Tablo 14’te yer alan veriler öğretmenlerin okul iklim puanları, mesleki hizmet süresi değişkeni açısından incelendiğinde mesleki dayanışma, destekleme, yakından kontrol, öğretmen davranışları ve genel okul iklimi boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir [ $p<0.05$ ].

Farkların hangi meslek hizmet süreleri arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma boyutunda “6-10” ( $\bar{X}=21.38$ ) yıl mesleki hizmet süresi ile “20 yıl ve üzeri” ( $\bar{X}=23.02$ ) genel öğretmen davranışları boyutunda “20 yıl ve üzeri” ( $\bar{X}=49.16$ ) ile “6-10” ( $\bar{X}=46.88$ ) ve “11-15” yıl ( $\bar{X}=47.40$ ) meslek hizmet süresi arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Buradan mesleki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin mesleki dayanışma puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yönetici grubu davranışlarından destekleme boyutunda “6-10” yıl ( $\bar{X}=20,26$ ) ile “20 yıl ve üzeri” ( $\bar{X}=22.92$ ) meslek hizmet süresi arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buradan mesleki hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin mesleki hizmet süresi daha az olan öğretmenlere göre yöneticileri daha destekleyici buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yakından kontrol boyutunda ise “1-5” yıl ( $\bar{X}=21.02$ ) ile “11-15” yıl ( $\bar{X}=18.54$ ) meslek hizmet süreleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Buradan da mesleki hizmet süresi daha az olan öğretmenlerin, mesleki hizmet süresi daha fazla olan öğretmenlere göre yöneticilerin yakından kontrol davranışlarının daha fazla buldukları belirlenmiştir.

Öğretmen grubu davranışlarından samimiyet ve ilgisiz çözümlenme boyutlarında yönetici grubu davranışlarından engelleme boyutunun da öğretmenlerin mesleki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ]. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi puanlarının okul türü değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 15’te gösterilmektedir.

**Tablo 15. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Dayanışma	Gruplararası	454.276	2	227.138	18.827	.000	A-B
	Gruplariçi	4789.634	397	12.065			A-C
	Toplam	5243.910	399				
Samimiyet	Gruplararası	478.260	2	239.130	19.359	.000	A-B
	Gruplariçi	4903.818	397	12.352			A-C
	Toplam	5382.078	399				B-C
İlgisiz Çözülme	Gruplararası	25.946	2	12.973	2.431	.089	-
	Gruplariçi	2118.251	397	5.336			
	Toplam	2144.198	399				
Destekleme	Gruplararası	1060.440	2	530.220	19.431	.000	A-B
	Gruplariçi	10832.998	397	27.287			A-C
	Toplam	11893.438	399				
Yakından Kontrol	Gruplararası	.089	2	.044	.003	.997	-
	Gruplariçi	6020.271	397	15.164			
	Toplam	6020.360	399				
Engelleme	Gruplararası	47.406	2	23.703	2.845	.059	-
	Gruplariçi	3307.791	397	8.332			
	Toplam	3355.198	399				
Öğretmen Davranışları	Gruplararası	1443.080	2	721.540	20.832	.000	A-B
	Gruplariçi	13750.510	397	34.636			A-C
	Toplam	15193.590	399				
Yönetici Davranışları	Gruplararası	714.489	2	357.244	6.971	.001	A-B
	Gruplariçi	20345.261	397	51.248			A-C
	Toplam	21059.750	399				
Okul İklimi Toplam Puan	Gruplararası	4188.246	2	2094.123	15.170	.000	A-B
	Gruplariçi	54801.594	397	138.039			A-C
	Toplam	58989.840	399				

(A: İlkokul, B: Ortaokul, C: Lise)

Tablo 15’de yer alan veriler öğretmenlerin okul iklim puanları okul türü değişkeni açısından incelendiğinde mesleki dayanışma, samimiyet, destekleme, öğretmen davranışları, yönetici davranışları ve genel okul iklimi boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir [ $p < 0.05$ ].

Farkların hangi okul türleri arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan scheffe testinin sonuçlarına göre mesleki dayanışma puanlarına baktığımızda “İlkokul” ( $\bar{X}=24.13$ ) ile “Lise” ( $\bar{X}=21.35$ ) ve “Ortaokul” ( $\bar{X}=21.98$ ) arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. İlkokulda görev yapan öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmanın daha yüksek olduğu görülmektedir.

Samimiyet boyutunda İlkokul ile Ortaokul ve Lise okul türleri arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. En yüksek puan “İlkokul” ( $\bar{X}=20.13$ ) okul türüne ait olup bunu sırasıyla” ile “Ortaokul” ( $\bar{X}=18.37$ ) ve (17.22) bunu takip etmektedir. Destekleme boyutunda “İlkokul” ( $\bar{X}=25.06$ ) ile “Ortaokul” ( $\bar{X}=21.66$ ) ve “Lise” ( $\bar{X}=20.86$ ) arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin diğer okul türlerindeki öğretmenlere göre yöneticileri daha destekleyici buldukları görülmektedir.

Öğretmen davranışları boyutunda “İlkokul” ( $\bar{X}=51.15$ ) ile “Ortaokul” ( $\bar{X}=47.58$ ) ve “Lise” ( $\bar{X}=46.14$ ) arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Yönetici davranışları boyutunda “İlkokul” ( $\bar{X}=56.95$ ) ile “Ortaokul” ( $\bar{X}=54.41$ ) ve “Lise” ( $\bar{X}=53.43$ ) arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Genel okul iklimi puanlarına da baktığımızda en yüksek puan “İlkokul” ( $\bar{X}=108.10$ ) okul türüne ait olup bunu sırasıyla “Ortaokul” ( $\bar{X}=102.00$ ) ve “Lise” ( $\bar{X}=99.57$ ) okul türü takip etmekte olup buradan İlkokulda görev yapan öğretmenlerin okul iklimini daha olumlu görmekte oldukları sonucuna varmamız mümkündür. İlgisiz çözümler, yakından kontrol ve engelleme boyutlarında mesleki hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ].

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi ve alt boyutları puanlarının akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 16’da gösterilmektedir.

**Tablo 16. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Akıllı Telefon Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Mesleki Dayanışma	Gruplararası	211.824	5	42.365	3.317	.006	A-E
	Gruplariçi	5032.086	394	12.772			
	Toplam	5243.910	399				
Samimiyet	Gruplararası	65.827	5	13.165	.976	.432	-
	Gruplariçi	5316.251	394	13.493			
	Toplam	5382.077	399				
İlgisiz Çözülme	Gruplararası	72.872	5	14.574	2.772	.018	-
	Gruplariçi	2071.325	394	5.257			
	Toplam	2144.197	399				
Destekleme	Gruplararası	217.882	5	43.576	1.471	.198	-
	Gruplariçi	11675.556	394	29.633			
	Toplam	11893.438	399				
Yakından Kontrol	Gruplararası	84.440	5	16.888	1.121	.349	-
	Gruplariçi	5935.920	394	15.066			
	Toplam	6020.360	399				
Engelleme	Gruplararası	91.377	5	18.275	2.206	.053	-
	Gruplariçi	3263.820	394	8.284			
	Toplam	3355.197	399				
Öğretmen Davranışları	Gruplararası	134.118	5	26.824	.702	.622	-
	Gruplariçi	15059.472	394	38.222			
	Toplam	15193.590	399				
Yönetici Davranışları	Gruplararası	154.480	5	30.896	.582	.714	-
	Gruplariçi	20905.270	394	53.059			
	Toplam	21059.750	399				
Okul İklimi	Gruplararası	127.819	5	25.564	.171	.171	-
	Gruplariçi	58862.021	394	149.396			
	Toplam	58989.840	399				

(A: 1 saatten az kullanım, B: 1-2 saat arasında kullanım, C:2-3 saat arasında kullanım, D:3-4 saat arasında kullanım, E: 4-5 saat arasında kullanım, F: 5 saatten fazla kullanım)

Tablo 16’da yer alan veriler öğretmenlerin okul iklim puanları akıllı telefon kullanım sıklığı değişkeni açısından incelendiğinde *mesleki dayanışma ve ilgisiz çözülme* boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir [ $p < 0.05$ ]. Farkların hangi akıllı telefon kullanım sıklıkları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan tamhane testinin sonuçlarına göre mesleki dayanışma puanlarına baktığımızda “1

saatten az kullananlar" ( $\bar{X}=23.27$ ) ile "4-5 saat arasında kullananlar" ( $\bar{X}=20.83$ ) arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Bunların dışındaki boyutlarda öğretmenlerin okul iklimi puanları akıllı telefon kullanım sıklığına göre farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ].

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi ve alt boyutları puanlarının sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir ve analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 17’de gösterilmektedir.

**Tablo 17. Öğretmenlerin Okul İklimi Puanlarının Sosyal Ağ Siteleri Kullanım Sıklığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
<i>Mesleki Dayanışma</i>	Gruplararası	24.263	3	8.088	.614	.607	-
	Gruplariçi	5219.647	396	13.181			
	Toplam	5243.910	399				
<i>Samimiyet</i>	Gruplararası	266.475	3	88.825	6.876	.000	A-D
	Gruplariçi	5115.603	396	12.918			
	Toplam	5382.077	399				
<i>İlgisiz Çözülme</i>	Gruplararası	4.283	3	1.428	.264	.851	-
	Gruplariçi	2139.914	396	5.404			
	Toplam	2144.198	399				
<i>Destekleme</i>	Gruplararası	33.679	3	11.226	.375	.771	-
	Gruplariçi	11859.758	396	29.949			
	Toplam	11893.438	399				
<i>Yakından Kontrol</i>	Gruplararası	22.669	3	7.556	.499	.683	-
	Gruplariçi	5997.691	396	15.146			
	Toplam	6020.360	399				
<i>Engelleme</i>	Gruplararası	20.145	3	6.715	.797	.496	-
	Gruplariçi	3335.053	396	8.422			
	Toplam	3355.197	399				
<i>Öğretmen Davranışları</i>	Gruplararası	519.175	3	173.058	4.670	.003	A-D
	Gruplariçi	14674.415	396	37.057			
	Toplam	15193.590	399				
<i>Yönetici Davranışları</i>	Gruplararası	80.393	3	26.798	.506	.678	-
	Gruplariçi	20979.357	396	52.978			
	Toplam	21059.750	399				
<i>Okul İklimi</i>	Gruplararası	671.363	3	223.788	1.520	.209	-
	Gruplariçi	58318.477	396	142.269			
	Toplam	58989.840	399				

(A: Günde birkaç defa, B: Haftada birkaç defa, C: Ayda birkaç defa, D: Sosyal ağ kullanmıyorum)

Tablo 17’de yer alan veriler öğretmenlerin okul iklim puanları sosyal ağ siteleri kullanım sıklığı değişkeni açısından incelendiğinde samimiyet ve öğretmen davranışları boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir [ $p<0.05$ ].

Farkların hangi sosyal ağ kullanım sıklıkları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan tamhane testinin sonuçlarına göre samimiyet puanlarına baktığımızda “günde birkaç defa” ( $\bar{X}=18.73$ ) sosyal ağ sitelerini kullananlar ile “sosyal ağ kullanmayanlar” ( $\bar{X}=16.31$ ) arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Öğretmen davranışları puanlarına baktığımızda “günde birkaç defa” ( $\bar{X}=48.42$ ) sosyal ağ sitelerini kullananlar ile “sosyal ağ kullanmayanlar” ( $\bar{X}=45.05$ ) arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. Buradan da “günde birkaç defa sosyal ağ sitelerini kullanan” öğretmenlerin “sosyal ağ kullanmayan” öğretmenlere göre öğretmen davranışlarını daha samimi buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunların dışındaki boyutlarda öğretmenlerin okul iklim puanları sosyal ağ siteleri kullanım sıklığına göre farklılık göstermemektedir [ $p>0.05$ ].

Araştırmada öğretmenlerin genel okul iklimi puanları ile genel siber aylaklık davranışları puanların karşılaştırılmış ve aralarında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Pearson analizi sonucunda genel okul iklimi toplam puanı ile genel siber aylaklık davranışı puanları ( $r=-.099$ ;  $p<0.05$ ) arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi alt boyut puanları ile siber aylaklık alt boyutu olan web etkinlikleri puanları karşılaştırılmış ve aralarında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 18’de gösterilmiştir.

**Tablo 18. Öğretmenlerin Okul İklimi Alt Boyut Puanları İle Siber Aylaklık Web Etkinlikleri Alt Boyutu Arasındaki İlişki**

Örgüt İklimi Alt Boyutları	Web Etkinlikleri		
	n	r	p
Mesleki Dayanışma	400	-.242	.000
Samimiyet	400	-.123	.014
İlgisiz Çözülme	400	.205	.000
Öğretmen Davranışları	400	-.138	.006
Destekleme	400	-.151	.002
Yakından Kontrol	400	.011	.829
Engelleme	400	.105	.035
Yönetici Davranışları	400	-.065	.191
Okul İklimi Toplam Puan	400	-.109	.029

Tablo 18 incelendiğinde okul iklim alt boyutları puanları ile siber aylaklık alt boyutu web etkinlikleri puanları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson analizi sonucunda web etkinlikleri ile mesleki dayanışma boyutu ( $r=-.242$ ;  $p<0.05$ ), samimiyet boyutu ( $r=-.123$ ;  $p<0.05$ ), öğretmen davranışları boyutu ( $r=-.138$ ;  $p<0.05$ ), destekleme boyutu ( $r=-.065$ ;  $p<0.05$ ) arasında negatif yönlü düşük düzeyde, web etkinlikleri ile ilgisiz çözülme boyutu ( $r=.205$ ;  $p<0.05$ ) ve engelleme boyutu ( $r=.105$ ;  $p<0.05$ ) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin siber aylaklığı etkileme düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında Arık (2016:77), örgüt ikliminin siber aylaklığı yordayıcı gücünün düşük düzeyde olduğunu, buradan da siber aylaklık düzeyinin örgüt ikliminden etkilendiği fakat siber aylaklığı etkileyen başka unsurların da olduğunu çalışma neticesinde tespit etmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin okul iklimi alt boyut puanları ile siber aylaklık alt boyutu olan e-posta etkinlikleri puanları karşılaştırılmış ve aralarında bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 19’da gösterilmiştir. Buna göre okul iklim alt boyutları puanları ile siber aylaklık alt boyutu e-posta etkinlikleri puanları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson analizi yapılmıştır.



**Tablo 19. Öğretmenlerin Okul İklimi Alt Boyut Puanları İle Siber Aylaklık E-Posta Etkinlikleri Alt Boyutu Arasındaki İlişki**

Örgüt İklimi Alt Boyutları	E-Posta Etkinlikleri		
	n	r	p
Mesleki Dayanışma	400	-.209	.000
Samimiyet	400	-.057	.254
İlgisiz Çözülme	400	.205	.000
Öğretmen Davranışları	400	-.080	.111
Destekleme	400	-.101	.043
Yakından Kontrol	400	.008	.879
Engelleme	400	.122	.014
Yönetici Davranışları	400	-.023	.644
Okul İklimi Toplam Puan	400	-.054	.278

Yapılan analiz sonucunda e-posta ile mesleki dayanışma boyutu ( $r=-.209$ ;  $p<0.05$ ) ve destekleme boyutu ( $r=-.065$ ;  $p<0.05$ ) arasında negatif yönlü düşük düzeyde, e-posta ile ilgisiz çözülme boyutu ( $r=.205$ ;  $p<0.05$ ) ve engelleme boyutu ( $r=.122$ ;  $p<0.05$ ) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır.

## BÖLÜM V

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar tartışılmıştır ve bu sonuçlara göre geliştirilen önerilerde bulunulmuştur.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma kapsamında; okullarda öğretmenlerin göstermiş oldukları siber aylaklık davranışı ile okul iklimi arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular yorumlanacak ve kuramsal çerçeve doğrultusunda tartışılacaktır.

##### 5.1.1. Okullarda Siber Aylaklık Davranışlarına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlere uygulanan siber aylaklık ölçeği sonuçlarına göre okullarda öğretmenlerin siber aylaklık davranışını ortalamanın altında gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Siber aylaklık ve alt boyutlarına ilişkin puanlarda en yüksek puana da web etkinliklerinin sahip olduğu görülmüştür. Bu sonucu okul yöneticileriyle yapmış olduğumuz görüşmelerden elde ettiğimiz veriler de doğrular niteliktedir. Okul yöneticileri, öğretmenlerin okullarda bilgi ve iletişim teknolojilerini ağırlıklı olarak eğitim amacıyla kullandıklarını fakat zaman zaman eğitim amacının dışında da kullandıklarını özellikle sosyal medya kullanımının olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin siber aylaklık düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin siber aylaklık düzeylerine ilişkin puanlar incelendiğinde siber aylaklık ve alt boyutları web etkinlikleri, e-posta etkinliklerinde yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Başka bir deyişle öğretmenlerin siber aylaklık davranışları

öğretmenlerin yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Yaş arttıkça siber aylaklık puanlarının azalmış olduğu görülmüştür. Buradan da yaşça büyük öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarını genç öğretmenlere göre daha az gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticileriyle yapılan görüşmelerde de yöneticiler, yaşça büyük öğretmenlerin bilişim teknolojilerine çok fazla adapte olmadıkları için eğitim dışı amaçlarla kullanamadıklarını fakat genç öğretmenlerin teknoloji çağının bireyleri olmalarından dolayı bilişim teknolojilerini, sosyal medyayı yakından takip edip kullandıklarını düşünmektedirler. Bu durum ölçekten elde edilen verileri doğrular niteliktedir.

Öğretmenlerin siber aylaklık düzeylerine ilişkin puanlar incelendiğinde siber aylaklık ve alt boyutları web etkinlikleri, e-posta etkinliklerinde meslek hizmet süresi değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Öğretmenlerin meslek hizmet süresi arttıkça siber aylaklık davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Meslek hizmet süresi ile beraber yaşta arttığını için bu sonuçta, yaşın etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin siber aylaklık düzeylerine ilişkin puanlar incelendiğinde siber aylaklık ve alt boyutları web etkinlikleri, e-posta etkinliklerinde okul türü değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. En düşük siber aylaklık puanının İlkokul okul türüne ait olduğu görülmüştür. İlkokul da görev yapan öğretmenlerin ilgilendikleri öğrenci yaş grubu diğer okul türlerindeki göre daha küçük yaş grubu olduğu için öğrencilerle ders içinde ve ders dışında öğrenciye daha fazla zaman harcamaları gerektiği için eğitim dışı amaçlarla bilişim teknolojilerini kullanmaya çok fazla zamanları olmayabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin siber aylaklık düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir. Akıllı telefon kullanım süresi azaldıkça siber aylaklık davranışının azaldığı, akıllı telefon kullanım sıklığı arttıkça siber aylaklık davranışının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin siber aylıklık düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

### **5.1.2. Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarına İlişkin Sonuçlar**

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında öğretmen grubu davranışlarında en yüksek puan mesleki dayanışma boyutuna en düşük puanın ilgisiz çözülme boyutuna ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, yönetici grubu davranışlarında okul yöneticilerini en fazla engelleme boyutunda en az ise destekleme boyutunda görmektedirler. Öğretmenler, okullarında mesleki dayanışmanın yüksek olduğunu ve ilgisiz çözülmenin az olduğunu; okul yöneticilerinin kendilerini engellediklerini ve yakından kontrol ettiklerini fakat desteklemediklerini düşünmektedirler. İklim tiplerine göre ele aldığımızda öğretmen davranışlarından mesleki dayanışma ve samimiyet boyutunun yüksek, ilgisiz çözülme boyutu düşük, yönetici davranışlarından engelleme ve yakından kontrol boyutunun yüksek destekleme boyutunun düşük olduğu iklim tipi “bağımsız iklim” dir. Araştırmadaki bulgular bu iklim tipi ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre, samimiyet boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın öğretmenler lehine farklılık ortaya çıkmıştır. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre öğretmen davranışlarını daha samimi buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında yaş değişkenine göre, öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Mesleki dayanışma en yüksek puanı 46 ve üzeri yaş grubu sahipken en düşük puana ise 30 ve altı yaş grubunun sahip olduğu sonucuna varılmıştır. 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin, mesleklerinin ilk yıllarında olan 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenlere göre mesleki dayanışmalarının daha

yüksek olması, yaşla beraber mesleki olgunluğun da artmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında mesleki hizmet süresi değişkenine göre öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma boyutunda, yönetici grubu davranışlarından destekleme, yakından kontrol boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir.

Mesleki dayanışma alt boyutunda 6-10 yıl meslek hizmet süresi ile 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan öğretmenler, 6-10 yıl meslek hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre mesleki dayanışmaları daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun yaşla ve mesleki olgunlukla paralellik gösterdiği düşünülmektedir.

Destekleme alt boyutunda 6-10 yıl meslek hizmet süresi ile 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olanlar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan öğretmenler, 6-10 yıl meslek hizmet süresine sahip olan öğretmenlere göre yöneticilerin davranışlarını daha destekleyici buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Yakından kontrol alt boyutunda ise 1-5 yıl ile 11-15 yıl meslek hizmet süresine sahip olanlar arasında anlamlı farklılıklar görülmektedir. 1-5 yıl hizmet süresine sahip olanlar, 11-15 yıl meslek hizmet süresine sahip olanlara göre okul yöneticilerinin öğretmenleri daha fazla yakından kontrol ettiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında okul türü değişkenine göre öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma ve samimiyet boyutlarında, yönetici grubu davranışlarından destekleme boyutlarında anlamlı farklılık görülmektedir.

Mesleki dayanışma alt boyutunda ilkokul okul türü ile lise ve ortaokul arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İlkokul okul türünün üç lise türü arasında en yüksek puana sahip olduğu ve İlkokuldaki öğretmenlerin diğer okul türlerine göre öğretmenlerin mesleki dayanışmalarını daha yüksek bulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebinin ilkokuldaki öğretmenlerin çalışma saatleri ve düzenlerinin ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerinkine göre farklılık gösteriyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. İlkokul öğretmenlerinin haftanın beş günü okulda olmaları gerekirken diğer okul türlerinde çalışan öğretmenlerin daha farklı ve değişken ders saatlerine sahip olmaları okulda bulunma saatlerinin değişiklik göstermesine yol açmaktadır.

Samimiyet alt boyutunda ilkokul okul türü ile lise ve ortaokul arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İlkokul okul türünün üç lise türü arasında en yüksek puana sahip olduğu bulunmuştur. İlkokuldaki öğretmenlerin diğer okul türlerindeki öğretmenlere göre öğretmenleri daha samimi buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Destekleme alt boyutunda ilkokul okul türü ile lise ve ortaokul arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İlkokul okul türünün üç lise türü arasında en yüksek puana sahip olduğu bulunmuştur. İlkokuldaki öğretmenlerin diğer okul türlerindeki öğretmenlere göre okul yöneticilerini daha destekleyici buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da İlkokul da görev yapan öğretmenler, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere göre okul iklimini daha olumlu algıladıkları sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında akıllı telefon kullanım sıklığı değişkenine göre öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. 1 saatten az kullananlar ile 4-5 saatten fazla akıllı telefon kullananlar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Akıllı telefonu 1 saatten az kullananların, 4-5 saat kullananlara göre mesleki dayanışma puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Akıllı telefon kullanımı arttıkça öğretmenler arasında mesleki dayanışma azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu okul yöneticileriyle yapmış olduğumuz görüşmelerden elde ettiğimiz veriler de doğrular

niteliktedir. Okul yöneticilerinin çoğuna göre bilişim teknolojilerinin kullanımı öğretmenlerin okulu sahiplenmelerini, öğretmenlerin birbirlerini desteklemelerini ve aralarındaki işbirliğini olumsuz etkilediğini düşünmektedir.

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algılarında sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığı değişkenine göre öğretmen grubu davranışlarından samimiyet boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir. Günde birkaç defa sosyal ağ sitelerini kullanan öğretmenler sosyal ağ kullanmayan öğretmenlere göre öğretmen davranışlarını daha samimi bulmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticileriyle yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre yöneticilerin çoğu bilişim teknolojilerinin iş dışı amaçlara kullanımının öğretmenler arasındaki samimiyeti azalttığını düşünse de yöneticilerin bazıları öğretmenlerin normalde de sohbet etmediklerini, çok fazla iletişim kurmadıklarını belirtmiştir. Sosyal ağ sitelerinden özellikle sosyal medyanın az da olsa öğretmenler arasındaki samimiyeti ve iletişimi arttırdığını düşünmektedir.

### **5.1.3. Okullarda Siber Aylaklık Davranışları İle Okul İklimi Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar**

Okul iklimi ile siber aylaklık arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Siber aylaklık davranışı arttıkça okul iklimi algısı olumsuz yönde etkilenecektir. Buradan okul ikliminin siber aylaklık davranışından etkilendiği fakat okul iklimini etkileyen başka faktörlerinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Siber aylaklık alt boyutu olan web etkinlikleri boyutu ile öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma, samimiyet boyutu, yönetici grubu davranışlarından destekleme boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Buna göre öğretmenler web etkinliklerinin kullanımlarını arttırdıkça meslektaşlarıyla aralarındaki mesleki dayanışma, samimiyet ve yöneticilerin destekleyici davranışlarında azalma görüleceği sonucuna ulaşılmaktadır. Web etkinlikleri boyutu ile öğretmen grubu davranışlarından ilgisiz

çözülme, yönetici grubu davranışlarından engelleme boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretmenler web etkinliklerinin kullanımlarını arttırdıkça işle ilgili birlik beraberlik oluşturamayacakları, yöneticilerde ise engelleyici davranışların artacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Siber aylaklık alt boyutu olan e-posta etkinlikleri boyutu ile öğretmen grubu davranışlarından mesleki dayanışma boyutu, yönetici grubu davranışlarından destekleme boyutu arasında negatif yönlü düşük düzeyde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Buna göre öğretmenler e-posta etkinliklerinin kullanımlarını arttırdıkça meslektaşlarıyla aralarındaki mesleki dayanışmalarının, yöneticilerin de destekleyici davranışlarının azalacağı sonucuna ulaşılmaktadır. E-posta etkinlikleri boyutu ile öğretmen grubu davranışlarından ilgisiz çözülme, yönetici grubu davranışlarından engelleme boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu sonucu okul yöneticileriyle yapmış olduğumuz görüşmelerden elde ettiğimiz veriler de doğrular niteliktedir. Okul yöneticilerinin çoğu siber aylaklık davranışı gösteren öğretmenlerin mesleğe yönelik ilgilerinin azaldığını ve ilgisiz çözümlerinin arttığını düşünmektedir.

Araştırmanın sonucunda okullarda öğretmenlerin “nadiren” de olsa çalışma saatleri içerisinde siber aylaklık davranışlarını gösterdikleri tespit edilmiştir. Siber aylaklık davranışı sonucu bu durum öğretmenlerin mesleki dayanışmalarını, samimiyetlerini okula olan ilgilerini olumsuz etkileyecektir. Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı sergiledikleri tutumu katı bir hale getirecektir. Bu da eğitimdeki verimliliği düşürecek ve okulun hedeflerini gerçekleştirmesini zorlaştıracaktır.

## 5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı ve araştırmacılara yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur.



### 5.2.1. Araştırma Bulgularına Dayalı Öneriler

- Okullarda öğretmenlerin siber aylaklık davranışlarını göstermelerinin psikolojik veya yönetsel sebeplerinin araştırılmasına yönelik Türkçe alanyazında daha çok çalışma yapılabilir.

- Mesleki performansı yükseltme, sorumluluk alma gibi siber aylaklık karşıtı motivasyonu artırıcı seminer, hizmet içi eğitim ve konferanslar düzenlenebilir.

- Örgütün amaç ve hedefleri belirlenirken, ders programları düzenlenirken, kurumsal problemlerin giderilmesi, çalışma ortamlarının fiziksel şartlarının iyileştirilmesi aşamalarında öğretmenlerin de görüşü alınarak düzenlemeler yapılabilir. Bu durum öğretmen-yönetici arasındaki iletişimi güçlendirerek öğretmenlerin sürece aktif katılımını sağlayarak motivasyonlarının yükselmesini sağlayabilir.

- Yöneticilerin, öğretmenleri her daim destekleyecek, onların yaptıkları işi benimsemelerini sağlayacak, okul için önemli olduklarını hissettirecek okul ortamı oluşturulmalıdır. Aynı zamanda yöneticilerinde bilişim teknolojilerini eğitim dışı amaçlarla kullanmayarak örnek davranış sergilemeleri uygun olacaktır.

### 5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Siber aylaklık konusu güncel konulardan biri olmasına rağmen yerli yazında henüz yeterince ele alınmamıştır. Bu sebeple siber aylaklık davranışının nedenleri ve sonuçları üzerinde araştırmalara gerek duyulmaktadır.

- Araştırmalarda genellikle anket yöntemi kullanılmaktadır. Anketlerde katılımcılar kendilerini değerlendirdiği için kişinin kendisini objektif bir şekilde değerlendiremeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu alanda yapılacak gelecekteki araştırmaların deneysel yöntem gibi diğer analiz çeşitlerinden biri ile yapılabilir.

- Araştırma resmi okulları kapsayacak şekilde yapılmıştır. Benzer bir araştırma özel okulları kapsayacak şekilde de yapılabilir. Böylece resmi okullar ile özel okullar karşılaştırılabilir.

## KAYNAKÇA

Arık, M. (2016) Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Argon, T. Ve Özçelik, N. (2008) İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,72.

Arık, M. (2016). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Ataş, M. (2017) Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışları İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Aygün, G. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Rehberlik Hizmetlerine Yönelik Tutumları İle Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişki İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Balcı, A. (1993). *Etkili okul*. Ankara: Yavuz Dağıtım.

Blanchard, A. L. Ve Henle, A.C. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, *Computers in Human Behaviour*, 24, 1067-1084.

Blau, G., Yang, Y. ve Ward-Cook, K. (2004). Testing A Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.

Candan H. ve İnce M. (2016). Siber Kaytarma Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, 9(1), 229-235.

Canlı, S. (2016). Okul Müdürlerinin Öğretmenlere Güveninin Okul İklimine Etkisi". *Doktora Tezi*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy and well-being. *Harvard Educational*. January 2006,2, 201-237.

Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B.T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.

Çelik, V. (2000). Okul kültürü ve yönetim. Ankara: Pegem A Yayıncılık

Çolak, İ. (2016). Okul İklimi İle Öğretmenlerin Özerklik Davranışları Arasındaki İlişki (Muğla İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Dilbaz Sayın, S. (2017). Okul İklimi İle Öğretmen Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Doktora Tezi*.

Doorn, O. V. N. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. *Yüksek Lisans Tezi*. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.

Dursun, Ö.Ö. Akbulut, Y. Dönmez, O ve Şahin, Y. L. (2015). Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Siber Aylaklık Profillerinin Belirlenmesi 3. *Uluslararası Öğretim Teknolojileri ve Öğretmen Eğitimi Sempozyumu*, Karadeniz Teknik Üniversitesi (9-11 Eylül 2015) Bildiri Özetleri.

Ekşi, F. (2006). Rehber Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları ile Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Gedikoğlu, T. ve Tahaoğlu F. (2010). İlköğretim Okullarının Örgüt İklimi: Gaziantep İli Şahinbey ve Şehitkamil İlçeleri Örneği. *Millî Eğitim Dergisi*, Sayı: 186, 38-55.

Gültekin, C. (2012). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillерinin Okul İklimi Üzerine Etkisi: İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi. İstanbul.

Günbayı, İ. (2007). School climate and teachers' perceptions on climate factors: Research into nine urban high schools. *Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET*, 6(3), 70-78.

Güngör, M. (2016). Sanal Kaytarma Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu Ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Halis, M. ve Uğurlu, Ö. (2008). “Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi, İş, Güç”. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2).

Hoy, W. K. Ve Hannum, J. W. (1997). Middle School Climate: An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement *Educational Administration Quarterly* Vol. 33(3),290-31.

Kalaycı, E. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.

Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.

Karacaoğlu, İ. (2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları İle Kaynaştırmaya İlişkin Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karasar, N. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi (25. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, S. (2008). Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi (İstanbul Fatih Ve Eminönü İlçeleri Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, Ş. (2005). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Cinsiyetlerine Göre Okul İkliminin Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir

Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim Ve Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi[Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 117-139.

Kurt, M. (2011). Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium, 22-24 September 2011, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y.A., Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes And Organizational Characteristics As Predictors, *Computers in Human Behaviour*, 27, 2192- 2199.

Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675–694.

Lim, V.K.G., ve Chen, D.J.Q. (2009). Browsing And Emailing: Impact Of Cyberloafing On Work Attitudes. [https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1022\\_ANZAM2009-182.PDF](https://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-manager/1022_ANZAM2009-182.PDF) Erişim Tarihi: 08.10.2018.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification, and Regulation of Cyberloafing In Singapore: An Exploratory Study. *Information and Management*, 42, 1081-1093.

Mansuroğlu Doğruel, Ç. (2012). İlköğretim Okul Müdürlerinin Etik Davranışları İle Okul İklimi İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Onat Kocabıyık, O. (2016). Olgubilim ve Gömülü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 55-66.

Öge, S. (2001). Örgüt İklimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(4), 132-143.

Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.

Özçiçek, V. T. (2016). “Örgüt İklimini Etkileyen İç Etmenler”. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı.

Özdemir, F. (2006) Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerinde Etkileri, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 2 (26):18-33.

Öztürk, M. (2014). “Okul Öncesi Yöneticilerinin Yaratıcı Liderlik Özellikleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi.

Saraç, K. (2001). Okul İkliminin Ortaokul Öğrencilerinin Algılarına Göre Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eskişehir.

Sertaş, O ve Şimşek, G. (2017). Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri İle Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1, 20-34.

Sezgin, F. ve Kılınç, A.Ç. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt İklimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.

Sönmez, E. (2016). Öğretmenlerin Okul İklimi Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Bir Meta Analiz Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Şenel, T. (2015). İlkokullarda Okul İklimi İle Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

Tanrıverdi, M. (2008). Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Çatışma Yönetim Stilleri İle Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişki (Bursa İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



Taymaz, H. (2015). Eğitim sisteminde teftiş kavramlar ilkeler yöntemler (11. Baskı).Ankara: Pegem Akademi.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195- 218.

TÜİK, (2016). Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2016. <http://www.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=21781> Erişim tarihi: 10.12.2018.

Ulusoy H. ve Gültekin Benli D. (2017). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, 10(54), 924-934.

Varol, M. (1993). Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi, Ankara, 220-222.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2003). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.

Yıldız, H. ve Yıldız, B. Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*,10(2),55-66.

## EKLER

Ek -1

### GÖRÜŞME FORMU

**Araştırma Konusu :** Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarının Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

**Yer :**

**Tarih Ve Saat :**

**Görüşmeci :**

“Siber aylaklık, bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma alanlarında görev dışı etkinlikler amacıyla kullanılması olarak tanımlanmaktadır.”

Bu tanımdan yola çıkarak siber aylaklığın öğretmen davranışları temelinde okulunuzdaki iklimi etkileyen boyutlarına ilişkin düşünceleriniz nelerdir?

1. Okulunuzda genel olarak öğretmenler teknolojiyi hangi amaçlarla kullanmaktadırlar?
2. Öğretmenler arasındaki mesleki dayanışmayı sizce nasıl etkilemektedir?
  - a. Öğretmenlerin okula yönelik bakış açılarına, okulu sahiplenmelerine etkisi
  - b. Öğretmenlerin etkinliklerde birbirlerini desteklemeleri ve aralarındaki işbirliğine etkisi
3. Öğretmenler arasındaki samimiyeti ve içtenliği nasıl etkilemektedir?
  - a. Öğretmenlerin okul içinde ve dışında olan sosyal ilişkilerine etkisi (Ör: Ev ziyareti gibi)
  - b. Öğretmenlerin birbirlerini daha yakından tanımalarına yönelik çabaları
  - c. Öğretmenlerin birbirleriyle çalışmaya yönelik isteklilikleri
  - d. Öğretmenlerin birbirlerine yönelik sosyal uyumları ve birbirlerine kabullenmelerine etkisi
4. Öğretmenlerin okul ortamındaki ve mesleki etkinliklere yönelik ilgisini nasıl etkilemektedir?
  - a. Öğretmenlerin zümre toplantıları gibi ortak bakış açısı ve işbirliği gerektiren durumlarda birlik oluşturmalarına etkisi
  - b. Zaman yönetimi ve günlük akademik etkinliklerin planlanması ve idaresine etkisi
5. Okullarda siber aylaklık davranışı gösteren öğretmenlere yönelik yöneticilerin yaklaşımları sizce nasıldır?
6. Okullarda siber aylaklık davranışının okul iklimine yönelik olası olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltmak için yöneticilerin nasıl davranmalarını gerektiğini düşünüyorsunuz?

## OKUL İKLİMİ VE İŞYERİNDE İNTERNET KULLANIMI ANKETİ

Değerli Öğretmenim,

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gerek bireysel gerekse toplumsal yaşamın farklı alanlarında kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Bu temelde gerçekleştirmekte olduğumuz bu araştırmanın amacı, öğretmen ve idarecilerin bakış görüşleri temelinde okullarda bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanımlarının okul iklimini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde sizlerden aşağıda soruları yer alan ve yanıtlamanız beklenen anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerinizi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde işyerinde internet kullanımınıza yönelik sorulara yer verilmektedir. Üçüncü bölümde ise okul iklimi hakkında değerlendirmelerinizi ifade edebileceğiniz maddeler bulunmaktadır. Anketi yanıtlarken okul iklimine yönelik bakış açınızı ve bir öğretmen olarak görev yaptığınız okullarda gözlemlediğiniz internet kullanım davranışlarını olduğu gibi yansıtmamız, verilerin daha sağlıklı değerlendirilmesine katkıda bulunacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Vereceğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve bilimsel çalışmalar dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırma bulgularının güvenilirliği açısından sorulara lütfen içtenlikle yanıt veriniz.

Meslek yaşamınızda başarılar diler, araştırmaya verdiğiniz destek için teşekkür ederim.

Hatice KATIER

Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

## Bölüm -I-

1. **Cinsiyetiniz** :  Kadın  Erkek
2. **Yaşınız** :  30 ve altı  31-35  36-40  41-45  46 ve üzeri
3. **Mesleki hizmet süreniz:**  1-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  20 yıl ve üzeri
4. **Çalıştığınız okul türü** :  İlkokul  Ortaokul  Lise
5. **Akıllı telefonunuzu günlük kullanım sıklığınız**  
 1 saatten az kullanım  1-2 saat arasında kullanım  2-3 saat arasında kullanım  
 3-4 saat arasında kullanım  4-5 saat arasında kullanım  5 saatten fazla kullanım
6. **Facebook, Twitter gibi sosyal ağ sitelerini kullanım sıklığınız nedir?**  
 Günde birkaç defa  Haftada birkaç defa  Ayda birkaç defa  Sosyal ağ kullanmıyorum

## Bölüm -II-

Okulda/İşyerindeyken; (Lütfen size uygun ifadeyi işaretleyiniz.)	Her Zaman	Sıklıkla	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1.Sporla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Eğlence ile ilgili web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Genel haber sitelerini ziyaret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.İşle ilgili olmayan web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.İşle ilgili olmayan bilgiler indiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.Yetişkinlere yönelik (cinsel içerikli) web sitelerini ziyaret ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.İşle ilgili olmayan e-postalarını kontrol ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. İşle ilgili olmayan e-posta gönderirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. İşle ilgili olmayan e-posta alırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ek -2 Devamı

## Bölüm -III-

Okulunuzda; (Lütfen size uygun ifadeyi işaretleyiniz.)	Her Zaman	Sık Sık	Bazen	Seyrek
1. Öğretmenler görevlerini büyük bir zevk ve gayretle yaparlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Öğretmenlerin en yakın arkadaşları diğer öğretmenlerdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Öğretmen toplantıları gereksizdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Yöneticiler, öğretmenlere yardımcı olmak için yetki ve sorumlulukların dışına çıkarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Yöneticilerin koyduğu kurallar değişmezdir, katıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Öğretmenler görevleri dışında okulda kalmazlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Öğretmenler birbirlerini evlerinde ziyaret ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Öğretmenler arasında çoğunluğa karşı çıkan azınlık bir grup vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Yöneticiler yapıcı eleştiride bulunur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Yöneticiler her sabah öğretmenlerin devamını kontrol eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Rutin görevler eğitim ve öğretimi engeller.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Öğretmenlerin çoğu meslektaşlarının hataları olabileceğini kabul eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Öğretmenler diğer öğretmenlerin aile öz geçmişini bilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Öğretmenler çoğunluğa uymayan öğretmenler üzerinde grup baskısı uygularlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Yöneticiler öğretmenleri eleştirirken nedenini de açıklar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Yöneticiler öğretmenleri dinlerler ve onların önerilerini kabul ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Öğretmenlerin çalışma programını yöneticiler belirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Öğretmenlerin kurul faaliyetleriyle ilgili gereğinden çok sayıda görevleri vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Öğretmenler birbirine yardım eder ve destekler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Öğretmenler okul zamanında birbirleriyle olmaktan ve kaynaşmaktan zevk duyarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Öğretmenler, öğretmen toplantılarında konuyu dağıtırlar, amaçsız görünürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Yöneticiler, öğretmenlerin özlük haklarını, menfaatini gözetir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Yöneticiler, öğretmenlere eşit muamelede bulunur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Yöneticiler, öğretmenlerin hatalarını emredici bir biçimde düzeltir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. İdari yazışmalar, çalışmalar yüklü ve can sıkıcıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Öğretmenler okullarıyla gurur duyarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Öğretmenler birbirleriyle sosyal dayanışma içindedirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Yöneticiler öğretmenleri över ve takdir ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Yöneticileri anlamak kolaydır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Yöneticiler, öğretmenin sınıf içi aktivitelerini yakından kontrol ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Büro hizmetleri, öğretmenlerin kırtasiye işlerini azaltır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Yeni gelmiş öğretmenler, kolaylıkla kabul görürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Öğretmenler birbirleriyle iletişimlerini düzenli olarak sürdürürler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Yöneticiler çalışanları yakından teftiş eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Yöneticiler, ders programlarını kontrol eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Öğretmenlere gereğinden çok çalışmalar yüklenir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Öğretmenler, seçtikleri küçük gruplarda birlikte olurlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Öğretmenler, meslektaşlarına güçlü destek verirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Yöneticiler otoriterdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Öğretmenler, meslektaşlarının başarılarına saygı duyar, coşku ile karşılarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Yöneticiler, öğretmenlere takdirlerini göstermek için çeşitli yollar denerler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Katılımınız için teşekkür ederim.*



T.C.  
EDİRNE VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 56569733-44-E.7208143  
Konu : Anket İzni

09.04.2018

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
( Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı )

İlgi : 28/03/2018 tarihli ve 104331 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Hatice KATIER'in İl Millî Eğitim Müdürlüğümüze bağlı Edirne İl Merkezinde ve İlçelerde bulunan tüm ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmen ve okul müdürlerine yönelik uygulamak istediği "**Okullarda Siber Aylaklık Davranışının Okul İklimine Yansımalarının Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi**" konulu anketinin uygun görüldüğüne ilişkin 09/04/2018 tarihli ve 7189432 sayılı Valilik Onayı, Araştırma Değerlendirme Formu ve anket kapsamında uygulanacak veri toplama araçlarının orjinalleri ekte gönderilmiştir.

Anket uygulaması esnasında onaylı evrakların çoğaltılarak kullanılması gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Cemal TURAN  
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek :

- |                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| 1- Valilik Onayı                 | (1 sayfa) |
| 2- Araştırma Değerlendirme Formu | (1 sayfa) |
| 3- Veri Toplama Araçları         | (3 sayfa) |