

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK
YÜRÜTTÜĞÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBULDA BULUNAN ORTAOKUL KURUMLARINDA
GÖREV YAPAN GÖRSEL SANATLAR
ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG (YILDIRMA) YAŞAMA
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selda ARSLAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR

HAZİRAN 2015

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK
YÜRÜTTÜĞÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBULDA BULUNAN ORTAOKUL KURUMLARINDA
GÖREV YAPAN GÖRSEL SANATLAR
ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG (YILDIRMA) YAŞAMA
DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selda ARSLAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamide ERTEPİNAR

HAZİRAN 2015



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Belgesi

Enstitümüz Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1312.290010 numaralı öğrencisi Selda ARSLAN'nın "İSTANBULDA BULUNAN ORTAOKUL KURUMLARINDA GÖREV YAPAN GÖRSEL SANATLAR ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG (YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 26.05.2015 tarih ve 2015/11 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından *aylan* ile Tezli Yüksek Lisans tezi olarak *başarılı* edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi :10/06/2015

1)Tez Danışmanı: Pof. Dr. Hamide ERTEPINAR

.....*H. Ertepinar*.....

2) Jüri Üyesi : Prof. Dr. Uğur TEKİN

.....*Uğur Tekin*.....

3) Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Somayyeh RADMARD

.....*Somayyeh Radmard*.....

Not: Öğrencinin Tez savunmasında **Başarılı** olması halinde bu form **imzalanacaktır**. Aksi halde geçersizdir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum " İstanbul'da bulunan Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" adlı tezin, proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (29/05/2015)

Selda ARSLAN

Değerli aileme ve tüm öğretmen camiasına ithaf edilmiştir...

ÖNSÖZ

Bu araştırma, İstanbul İlinde, 14 ilçede bulunan ortaokullarda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin, mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veri, sonuç ve önerilerin mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılık ilişkisi alanındaki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tezin hazırlanması aşamalarında bana yardımcı olan tez danışmanım Prof. Dr. Hamide ERTEPINAR'a, hocam Prof. Dr. Uğur TEKİN'e, anket araştırmasına zamanlarını ayırıp katılan bütün öğretmen arkadaşlara, anketin uygulanmasında yardımcı olan tüm okul idarecilerine ve aynı okulda çalıştığım Bilişim Teknolojileri dersi öğretmeni Songül MURAT'a katkılarından ötürü teşekkür ederim.

HAZİRAN 2015

Selda ARSLAN
Görsel Sanatlar Öğretmeni

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	viii
ÇİZELGE LİSTESİ	ix
ÖZET.....	xi
ABSTRACT.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu.....	6
1.1.1 Alt problemler	7
1.2 Araştırmanın Amacı.....	9
1.3 Araştırmanın Önemi.....	9
1.4 Sayıtlar	10
1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları	10
1.6 Tanımlar	11
2. İLGİLİ LİTERATÜR	12
2.1 Mobbing (yıldırma).....	13
2.1.1 Mobbing (Yıldırma)'nın tarihçesi	13
2.1.2 Mobbing (Yıldırma) türleri	15
2.1.2.1 Dikey mobbing (yıldırma).....	15
2.1.2.2 Yatay mobbing (yıldırma).....	16
2.1.3 Mobbing (Yıldırma) davranışları	17
2.1.4 Mobbing (Yıldırma)'nın nedenleri.....	20
2.1.4.1 Örgütün yapısından kaynaklanan nedenler	20
2.1.4.2 Yönetimin yapısından kaynaklanan nedenler	21
2.1.4.3 Mağdurdan kaynaklanan nedenler (Bireysel nedenler).....	22
2.1.5 Mobbing (Yıldırma)'nın etkileri	23
2.1.5.1 Mobbing (yıldırma)'nın mağdura etkileri (bireysel etkiler).....	23
2.1.5.2 Mobbing (Yıldırma)'nın kurumsal (örgütsel) etkileri.....	24
2.1.6 Mobbing (Yıldırma)'nın sonuçları.....	25
2.1.6.1 Mobbing (Yıldırma)'nın çalışanlar üzerindeki sonuçları.....	25
2.1.6.2 Mobbing (Yıldırma)'nın örgüt üzerindeki sonuçları	27
2.2 Örgütsel Bağlılık	28
2.2.1 Örgütsel bağlılık kavramı.....	28
2.2.2 Örgütsel bağlılığın önemi.....	29
2.2.3 Örgütsel bağlılık yaklaşımları	30
2.2.3.1 Tutumsal bağlılık yaklaşımları.....	30
2.2.3.1.1 Etzio'nun yaklaşımı	30
2.2.3.1.2 Kanter'in yaklaşımı	30
2.2.3.1.3 Allen ve Meyer yaklaşımı	31
2.2.3.1.4 Penley ve Gould'un yaklaşımı	32
2.2.3.2 Davranışsal bağlılık yaklaşımları	33
2.2.3.2.1 Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı	33
2.2.3.2.2 Becker'in yan bahis yaklaşımı	33

2.2.3.3 Çoklu bağıllık yaklaşımı	34
2.2.4 Örgütsel bağıllığın sonuçları	35
2.2.4.1 Düşük dereceli örgütsel bağıllık sonuçları	35
2.2.4.2 Orta dereceli örgütsel bağıllık sonuçları	36
2.2.4.3 Yüksek dereceli örgütsel bağıllık sonuçları	36
2.3 İlgili Araştırmalar	37
2.3.1 Yurtiçinde yapılan araştırmalar	37
2.3.2 Yurtdışında yapılan araştırmalar	40
3. YÖNTEM	45
3.1 Araştırmanın Modeli	45
3.1.1 Evren ve örneklem	45
3.1.2 Verilerin toplanması	48
3.1.3 Verilerin analizi	51
4. BULGULAR VE YORUM	53
4.1 Ortaokullarda Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyi Nedir?	53
4.1.1 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin okul türü değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan mann whitney-u testi	57
4.1.2 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan mann whitney-u testi	57
4.1.3 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis - h testi	58
4.1.4 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis – h testi	58
4.1.5 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis – h testi	59
4.1.6 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis – h testi	59
4.2 Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel Bağıllık Düzeyi Nedir?	61
4.2.1 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan independent sample t testi	65
4.2.2 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan mann whitney-u testi	66
4.2.3 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi	67
4.2.4 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi	68
4.2.5 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına	

ilişkin yapılan one way anova testi	69
4.2.6 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi	70
4.2.7 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan independent sample t testi	71
4.3 Ortaokul Kurumlarında Çalışan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma (NAQ) Ve Örgütsel Bağlılıkları Açısından Pearson Çarpım Korelasyon Sonuçları	72
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
5.1 Tartışma ve Sonuçlar.....	74
5.1.1 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama durumlarına ait sonuç ve tartışmalar.....	74
5.1.2 Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuç ve tartışmalar	79
5.1.3 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuç ve tartışmalar.....	84
5.2 Öneriler	86
KAYNAKLAR.....	88
EKLER.....	98
ÖZGEÇMİŞ.....	119

KISALTMALAR

Akt .	: Aktaran
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
N	: Denek Sayısı
NAQ	: Yıldırma
ODÖ	: Olumsuz Davranışlar Ölçeği
Ss	: Standart Sapma
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
Ve diğ.	: Ve Diğerleri

ÇİZELGE LİSTESİ

SAYFA

Çizelge 3.1: 2014–2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul da bulunan ve araştırma için seçilen resmi ve özel ortaokulların ilçe ve okul sayısı, yüzdelik tablosu.....	46
Çizelge 3.2: Araştırmaya Katılan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	47
Çizelge 3.3: Güvenirlilik Katsayıları ve Faktör Yükleri.....	50
Çizelge 3.4: Boyutların Madde Sayıları ve Ölçekte geçen Maddeler	51
Çizelge 4.1: Ortaokul Kurumlarında çalışan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)'nın görev alt boyutunu yaşama düzeyleri için frekans ve yüzde dağılımları.....	53
Çizelge 4.2: Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)'nın sosyal ilişkiler alt boyutuna maruz kalma düzeylerine ait frekans ve yüzde dağılımları	54
Çizelge 4.3: Ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi durumlarına ait maddelere verdikleri cevapların sayı ve yüzdelik dağılımı	55
Çizelge 4.4: Olumsuz davranışlar ölçeği veri dağılımının normalligi.....	56
Çizelge 4.5: Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması.....	57
Çizelge 4.6: Öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması.....	57
Çizelge 4.7 : Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması.....	58
Çizelge 4.8: Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması.....	58
Çizelge 4.9: Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılması.....	59
Çizelge 4.10: Öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılması.....	59
Çizelge 4.11: Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	60
Çizelge 4.12: Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde değerleri	61
Çizelge 4.13: Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığının özdeşleşme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları.....	62
Çizelge 4.14: Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılıklarının, içselleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları.....	63
Çizelge 4.15: Örgütsel bağlılık ölçeği veri dağılımının normalligi	64
Çizelge 4.16: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması.....	65
Çizelge 4.17: Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması.....	66
Çizelge 4.18: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması.....	67

Çizelge 4.19: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması.....	68
Çizelge 4.20: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılması.....	69
Çizelge 4.21: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılması	70
Çizelge 4.22: Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması.....	71
Çizelge 4. 23: Değişkenler Arası Korelasyonlar	72

İSTANBULDA BULUNAN ORTAOKUL KURUMLARINDA GÖREV YAPAN GÖRSEL SANATLAR ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG (YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Bu araştırmada, ortaokullarda görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ve bu düzeyin örgütsel bağlılık düzeylerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda İstanbul' un Anadolu ve Avrupa yakasında 14 ilçede bulunan resmi ve özel ortaokullarda görev yapan toplam 145 görsel sanatlar öğretmenine, kişisel bilgiler, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık ölçekleri uygulanarak, öğretmenlerin olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık puanlarının demografik özellikleriyle olan ilişkisi ve olumsuz davranış uygulanma düzeyinin örgütsel bağlılıklarına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda; ortaokul kurumlarında çalışan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu (%30), mobbing'e uğrayan öğretmenlerin, örgüte uyum, örgütle özdeşleşme ve örgütü içselleştirme düzeylerinde düşüş yaşandığı, Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, görsel sanatlar öğretmenliğindeki kıdem ve eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda anlamlı bir fark göstermeyip eşit düzeyde yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde okul türüne göre, örgüte uyum, örgütle özdeşleşme ve örgütü içselleştirme alt boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) ölçek puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; yıldırma ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyum arasında anlamlı bir fark olmamakla birlikte mobbing ve örgütsel bağlılığın özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları kendi içinde değerlendirildiğinde ise; uyum ile özdeşleşme ve içselleştirme arasında anlamlı bir fark olmakla birlikte, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, Yıldırma, Eğitim, Öğretmen, Örgütsel Bağlılık.*

RESEARCH ON BEING SUBJECTED TO MOBBIING (İNDİMİDATION) AND ORGANİZATIONAL COMMITMENT OF VISUAL ARTS TEACHERS İN JUNIOR HİGH SCHOOLS İN İSTANBUL

ABSTRACT

İn this research, it was aimed to examine the arts teachers' levels of being subjected to mobbing and its effects on their organizational commitment in junior high schools. Thus, the relations between negative behaviors and the teachers' organizational commitment levels' demographic characteristics, and intimidating behaviors' effects on their commitment levels were studied by applying scales on personal information, negative behaviors and organizational commitments to 145 teachers from public and private schools in 14 districts located in Eastern and European sides of Istanbul.

As a result, it was concluded that the mobbing level towards the arts teachers in junior high schools is as low as 30%, there is a negative correlation between the level of exposure to mobbing and adjustment, internalization, and commitment to organizations, and there is not any significant difference in backgrounds, marital status, age, gender, school type or seniority among the teachers who are exposed to mobbing. Teachers' commitment levels do not show any substantial difference according to variable aspects such as gender, age, educational background etc. Neither there is any correlation between the school types they work in and their organizational commitment, adjustment or internalization levels.

In summary, the research shows that although there seems to be no correlation between mobbing and organizational commitment, there is a strong correlation between mobbing and identification, and internalization of organization. Evaluating the sub dimentions of organizational commitment, it is clear that there is a strong positive correlation between adaptation and identification or internalization, however there is no relations between identification and internalization.

Keywords: *Mobbing, İntimidation, Education, Teacher, Organizational Commitment.*

1. GİRİŞ

Eğitim, kişinin davranışlarını, belirli hedef ve amaçlar doğrultusunda şekillendirmek olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda da belirtildiği üzere; okulda değişik alanlarda eğitim alan öğrencilerin, ahlaki, insani, manevi duyguları güçlü ve sağlıklı, insan haklarına saygılı, değişik bilgi birikimine ve bunu uygulayacak beceriye ve yaratıcılığa sahip bireyler olarak yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda yetiştirilmesi amaçlanan bireylerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslekler edinmelerinin önemi de bu kanunda vurgulanır (Milli Eğitim Temel kanunu, 2013).

Eğitim, farklı ve birbiriyle bağlantılı olan alanlara ayrılır. Bu alanları bilim, teknik ve sanat eğitimi olarak adlandırabiliriz. Sanat eğitimi, gerek ailede, gerekse okullarda verilmesi gerekli olan önemli bir temel eğitimidir.

Ünlü estetikçi Kant'a göre sanat bir "Oyun"dur. O, sanatın kaynağı olarak "İş"i görür. Öte yandan, Hegel ise sanatı, "Ruhun madde içindeki görünümü" olarak niteler (Türkdoğan, 1984: 11). Freud sanatı, zevklenmek için türetilen bir güç olarak betimlemektedir. O'na göre çocukluk devresindeki oyunların bir devamı olmaktadır (Yavuz,1989: 54).

Herbert Read, sanatın tanımını, hoşa giden biçimler yaratma çabası diyerek kısa ve öz bir şekilde tanımlamıştır. Read'in bu tanımını doğrultusunda ifade edilen, çevremizde gördüğümüz ve hoşumuza giden biçimler ve şekiller bize "güzel" görünür, estetik duygumuzu okşar. Pek çok duygularımız vardır ve bu duygular arasındaki birliğin uyumuna da "sanat" denir der. Read, ayrıca sanatın sadece resim, heykel gibi plastik sanatlarla sınırlandırılmayacağını müzik edebiyat, bale gibi diğer sanat dallarını da kapsayarak tanımlanması gerektiğini ifade etmiştir (Read, 1960: 21 – 22).

Sanat, insanın kendini ifade etmesi, iç dünyasını anlayıp dış dünyayla iletişim kurma isteğidir. Kimi tanımlamalarda sanat, "güzeli arama çabası" ya da "hoşa giden şeyler

yaratma çabası” olarak tanımlansa da böyle dar bir çerçevede ele alamayız. Çünkü sanatta amaç sadece “güzel” ya da “hoşa giden” değildir. Çirkin karmaşık, anlaşılması zor fakat farklı, değişik, sıra dışı, düşündürten eleştirilen eserler de sanat kavramı içinde yer alır (Şahin, 2005).

Sanat’ın çok çeşitli alanları ve bunlara bağlı anlatım yolları vardır. Müzik ifade için notaları, edebiyat kendini ifade için yazıyı kullanıyorsa, sanat da kendini ifade için değişik malzemeler kullanır ve bu malzemelerle pek çok mesaj vermeye çalışır. Sanatın başka bir faydası da diğer bütün bilim dallarında olduğu gibi çevresinde ve etki alanındaki kişilere bilgi vermesidir. Çok eski çağlardan başlamak üzere insanlığın gelişiminde sürekli ve önemli katkıları olmuş ve olmaya devam etmektedir (Read, 1981:8).

Kişilerin yaracılıklarını veya yaratıcılık potansiyellerini ortaya çıkarıp geliştirmek, onlarda estetik düşünce bilincini oluşturmak için sanat eğitimi gereklidir. Bu anlamda bireyseldir. Sanat eğitimi aynı zamanda kişinin olay ve durumları dramatize edip hayal gücünü geliştirmesi için de gereklidir (Erbay, 1997: 24).

Suut Kemal Yetkin: “Sanat eğitimi bir çeşit ahlâk eğitimidir” (Yetkin, 2000: 61) diyerek, kişinin olumlu yönde yetişmesi ve gelişmesinde sanat eğitiminin ne denli önemli bir yer tuttuğunu belirtmiştir. Resim yapmak çocukta çözümlenme-karşılaştırma – eleştirme yeteneklerini geliştirerek kendine güven duygusu kazandırır (Sezer, 2001: 4).

Sanat Eğitimi, çocukların her anlamda gelişmesini amaçlayan ve içeren en güvenilir ortamdır. Çocuk bu ortamda, doğasında var olan bütün eğilim ve yeteneklerini geliştirir (Buyurgan ve Buyurgan, 2008: 2).

Günümüz dünyasında ülkemizin uygar toplumlarla yarışabilmesi, öncelikle eğitim sistemiyle, yaratıcı, tüketici değil, üreten, öz benliği ve kişiliği gelişmiş, kendine güvenen ve kendini gerçekleştirebilen yaşadığı çevreye her anlamda duyarlı bireyler yetiştirmesine bağlıdır. Bu nedenle pek çok bilginin ve öğrenmenin gerçekleştiği zorunlu temel eğitim okul çağı büyük önem taşımaktadır (Manga, 2014).

İnsanın genel okul eğitimi süresince sanat eğitimi önemli bir yer tutar. Toplumda genel kanı sanat eğitiminin sadece yetenekli kişiler için gerekli olduğudur. Hâlbuki bu bir ayrıcalık değil, tüm kişiler için mutlaka alınması gereken bir kişilik eğitimidir. Sanat Eğitiminin amacı, toplumdaki yaygın kanıda olduğu gibi “sanatçı” yetiştirmek değil toplumdaki her bireyin kişilik eğitimi için gerekli olan “estetik” eğitimidir. Bu eğitim, kişinin doğuştan içinde barındırdığı estetik duygusunu, yaratıcılığı, duyarlılığı ortaya çıkaracak ortamı hazırlayarak, bireyin kişisel gelişimi sağlamaktır (Gençaydın, 1990: 44).

İlk Orta ve Lise gibi okullarda verilen Görsel Sanatlar Eğitimi’nde çeşitli sıkıntılar göze çarpmaktadır. Öncelikle verilen ders içeriği dersin veriliş amacını yerine getirememekte ve bu konuyla ilgili düzeltilmesi gereken pek çok sıkıntı bulunmaktadır. Bu sıkıntılar çeşitli mercilerde dile getirilerek kayda değer aşamalar elde edilmiştir. 2005 yılına kadar bahsedilen okullarda ders adı “Resim Dersi” olarak isimlendiriliyordu. Ancak derslerde sadece resim değil, grafik, heykel, sanat tarihi, seramik vb. gibi farklı sanat alanları öğretiliyordu. Bu eksiklik, yapılan uyarılar sonucunda dikkate alınarak Resim dersi eğitim-öğretim programı da dahil olmak üzere değiştirilerek “ Resim” dersi yerine “Görsel Sanatlar” adı verilmiş, ayrıca bu derse ek olarak seçmeli “ Sanat Etkinlikleri ” dersi getirilmiştir (MEB, 2006).

Görsel Sanatlar dersi, ders saatlerinde de değişik yapılmıştır. Buna göre ders saati 1.2.3. sınıflarda 2 ders saati 4.5.6.7 ve 8.sınıflarda ise 1 saattir. Dersin öğretim programında yapılan değişikliğe göre işlenen konular değişik öğrenim alanlarını kapsar. Bu alanlar, Görsel Sanat Kültürü” , ”Görsel Sanatlarda Biçimlendirme” ve “Müze Bilinci” gibi yapılandırıcı yaklaşım üzerine kurulmuştur (MEB, 2006).

Bunun yanında Genel, meslek, Anadolu meslek ve fen liselerinde işlenen Sosyal Bilimler, Türkçe-Matematik, Fen Bilimleri ve Yabancı Dil alanlarında 2010 yılında yapılan müfredat değişikliğinden önce 2 ders saati seçmeli resim dersi verilmekte iken yapılan değişiklikle “Resim” dersi adı “Görsel Sanatlar” olarak değiştirilip ders saati de bire indirilmiştir. Hâlbuki ders, öğrencinin kişisel gelişimi için gerekli yani zorunlu ders kategorisinde olmalıyken hem seçmeli olmuş hem de saat kısıtlamasına gidilmiştir (Yıldırım, 2010).

Öğrenci için bu derece önemli kazanımları amaç edinmiş olan Görsel Sanatlar dersi eğitimi ne yazık ki ülkemiz okullarında yeterince önemli bir ders olarak görülmemekte dolayısıyla yukarıda belirtilen amaçlar hedefine ulaşamamaktadır. Dersin işlenmesine engel olan faktörleri fiziki ve insani etkenler olarak ikiye ayırabiliriz. Fiziki etkenler arasında dersin, çoğu ülkemiz okulunda atölye yerine sınıfta işlenmesi, kalabalık sınıflar, derste kullanılacak malzemelerin temin edilememesi, öğrencinin ekonomik koşullarının kötülüğü, aile bütçesinin kısıtlılığı gibi etkenler sayılabilir (Manga, 2014).

İnsani etkenleri ise, Milli Eğitim Bakanlığını' nın dersi haftada sadece bir ders saati (40 dk.) olarak sınırlaması, okul idarecileri başta olmak üzere dersin öğrenci, veli, toplum ve hatta okul öğretmenleri tarafından yetenek dersi olarak görülmesi, ders saati azlığı nedeniyle değişik okullarda çalışmak zorunda kalma, atanamama nedeniyle oldukça düşük ücretlerle çalışma, alanında yapılan değişiklikleri ve yenilikleri takip edebilmesi için gerekli olan hizmet içi eğitimin verilmemesi olarak değerlendirebiliriz. Dersin ikinci plana atılması dışında ders öğretmenleri gerek okul yönetimi, gerekse çevre kaynaklı çalışma ve iş koşullarında türlü olumsuzluklar yaşamaktadırlar (Manga, 2014).

Bu bağlamda Türkiye'de resim öğretmenleri, yukarıda bir kısmı bahsedilen sıkıntılara maruz kalıp zor şartlarda çalışmakta, öğretmenler çeşitli baskı unsurlarını üzerlerinde hissetmekte bu da onların çalıştıkları kuruma olan uyum ve bağlılığını etkilemektedir (San, 2004).

Mobbing (Yıldırma), özellikle işyerlerinde çoğunlukla işyeri yöneticilerinin, bir veya daha fazla çalışan üzerinde uyguladığı etik dışı davranışlardır. Kişilerin bu davranış ve tutumlarının, kişileri baskı altına alıp sindirmek hatta işi bırakmalarına neden olmak gibi amaçları olabilir. Mobbing, çalışma ortamında hedef alınan kişiyi sindirmek veya ortamdaki uzaklaştırmak için uzun süreli ve sistematik şekilde uygulanabilir. Bu baskıyı uygulayan kişiler çalışanların ast ya da üstü olabilmekte, okullarda da öğretmenler, gerek meslektaşları gerekse okul yöneticileri tarafından yıldırma eylemine maruz kalmaktadırlar.

Mobbing (Yıldırma) ile ilgili tarih boyunca özellikle 20. yüzyıl'ın ikinci yarısından

İtibaren bilim adamları ve araştırmacılar tarafından pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar, teknolojik, toplumsal ve bilimsel sektörlere gerçekleşen hızlı değişimlerin, çalışanlar üzerindeki baskısı ve oluşan rekabet ortamı nedeniyle son yıllarda, özellikle 21. yüzyılın başından itibaren bu alandaki araştırmaların artmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bazı çalışma örgütleri, iş hayatında çalışanların yaşadıkları bu baskıların nedenlerini ortaya çıkarıp çözüm üretme yoluna gitmişlerdir. Bireylerle ilgili yapılan ilk alışma Heinz Leymann'a aittir. Heinz Leymann yaptığı bu araştırmanın sonucunda araştırmayı uyguladığı iş yeri çalışanları arasında dışlama, birbirlerini sindirme ve baskı ortamı oluşturma durumlarının olduğunu tespit etmiştir. İşyerinde bir veya birkaç kişinin diğer çalışanlara belirli aralıklarla ve sürekli uyguladığı kötü niyetli yıldırma davranışına Heinz Leymann mobbing (yıldırma) adını vermiştir (Tınaz, 2006: 12).

Leyman'ın tespit ettiği bu kavram 20. yüzyılın son yıllarında Avrupa ve Amerika'da işyerinde yıldırma durumu olarak kabul edilmiştir. Türkiye'de ise mobbing (yıldırma) sendromu, 20. yüzyılın başlarında anlaşılmaya başlanmıştır. Mobbing (Yıldırma) eylemi, teknolojik ve bilimsel alanlardaki gelişmelerin yoğunluğuna bağlı olarak ve çalışma hayatında olan işyeri çalışanlarını etkilediğinden, bu sektörlerin yoğun olduğu Avrupa ülkelerinde ve Amerika'da yaygınlaşmıştır (Ertürk, 2005).

Çeşitli sendikalar, sağlık sektörü örgütleri ve akademik örgütler mobbing (yıldırma) alanında yoğun çalışma ve araştırmalar yapmakta, yıldırma eylemine karşı yapılabilecek düzenlemeleri ve iyileştirmeleri tespite çalışmaktadırlar. Çalışanların, kendilerini iş yaşamında ve iş ortamında huzursuz ve baskı altında hissettikleri, dolayısıyla kendilerini buldukları örgüte ait hissetmediği bir kurumda çalışmaları, bu kurumların çalışma verimliliğini etkilemekte bütün bu olumsuzluklar da kurum kültürüne yansımaktadır. Örgüt veya kurum çalışanları arasında çatışma ve gerginliklerin yaşanması, çalışanların psikolojisini ve dolayısıyla çalışma performansını olumsuz yönde etkileyecek, bu durum örgütün ve kişinin çalışma verimliliğine kötü yönde yansıtacaktır (Ege, 1997: 111).

Yapılan araştırmalarda, çalışma örgütlerinde en fazla mobbing (yıldırma)'ya maruz kalan kişilerin bakıcılar, temizlik görevlileri eğitim ve sağlık sektöründe çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Etkin ve verimli çalışma ortamı oluşabilmesi için örgütlerde

çalışan kişilerin örgüt aidiyetinin, örgüte duygusal bağlılığın ve örgüt içi adalet duygularının yüksek olması gerekir. Farklı durumda örgüt üyeleri, terfi, ödül, iş değişikliği, örgüt içi görev ve sorumluluk paylaşımı gibi herhangi bir durumda adaletsizlik olduğunu düşünürlerse iş tatminlerini kaybederler ve bu durum onlarda motivasyon eksikliği oluşturur. Çalışanlar, yaşadıkları bu adaletsizliklere karşı üç türlü tepki verirler. Bu tepkileri fiili müdahale, sözlü itiraz ve tepki göstermeme olarak gerçekleştirirler. Çalışanın algılama-tutum-davranış örüntüsü, bireysel ve örgütsel davranışın temelini oluşturur (Tutar, 2007: 98).

Mobbing (yıldırma) mağduru kişiler arasında, özellikle eğitim sektöründe çalışan, amacı kültürel sosyal ve bilimsel açıdan kendini insan yetiştirmeye adanmış olan eğitimcilerin olması oldukça düşündürücü ve önemlidir. Bu bağlamda eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin bu sorunları yaşama düzeylerinin asgari düzeye indirilmesi sağlıklı nesiller yetişmesi açısından önem arz etmektedir.

1.1 Problem Durumu

Örgüt sağlığını bozan, bu nedenle örgüt çalışanlarının iş başarısı ve çalışma şevkini olumsuz yönde etkileyen mobbing (yıldırma), çatışmalı ve gerilimli bir örgüt ortamının oluşmasına neden olan örgütsel bir problemdir. İşyerinde psikolojik şiddetin uzun zaman devam etmesi durumunda örgüt çalışanının çalışma yaşamı, dolayısıyla örgüt dışına itilmesi kaçınılmazdır (Leymann, 1994).

Konuyla ilgili Literatür araştırması neticesinde ortaya çıkan bilgiler sonucunda, mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığın, çalışan ve örgüt yönetimi açısından sonuçları konusunda şu fikirlere varılmıştır;

1. Örgüt çalışanı açısından: Örgüt çalışanları, kendilerine iş ortamında psikolojik baskı uygulanması sonucunda, örgüt ikliminden uzaklaşıp kendini soyutlamakta, yaşadığı huzursuzluk ve stres nedeniyle psikolojik, fizyolojik ve sosyal rahatsızlıklar yaşamakta, bu rahatsızlıklar da çalışanların işi bırakmalarına neden olabilmektedir.

Örgüt çalışanında mobbing (yıldırma)'ya neden olan sebepler arasında ilk sırada

örgüt yönetiminin haksız ve tarafsız yönetim uygulamaları, eşitsizlik ve adaletsizlikleri, kayırmaları, haksızlığa göz yummaları, kişisel çekememezlikleri sayılabilir.

Mobbing (Yıldırma) sonucunda çalışanların örgütsel bağlılığında düşüş olmaktadır. Örgütsel Bağlılığı düşük olan örgüt çalışanı yaptığı işi ve kurumu sahiplenmemekte ve çalışma performansında düşüş yaşamaktadır.

2. Örgüt açısından: Örgütlerin yönetim anlayışlarındaki hatalar (kayırma, tarafsızlık, adaletsiz yönetim vb.) örgüt iletişiminin zayıflamasına, örgüte karşı güven duygusunun azalmasına, örgütün büyük iş ve ekonomik kayıplar yaşamasına, amaç ve hedeflerinden uzaklaşmasına neden olmakta, çalışanın yaşadığı yönetsel olumsuzluklar örgüte bağlılığının da azalmasına neden olmaktadır.

Bu etkili değişkenin, eğitim örgütlerinde, özellikle ortaokullarda görev yapan görsel sanatlar öğretmenleri üzerinde ne düzeyde etkili olduğu; mobbing (yıldırma) mağduru olma durumunun görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde ne kadar belirleyici olduğu ile ilgili literatürde görsel sanatlar eğitimi alanında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bütün bu gerekçelerden yola çıkılarak araştırmanın problem cümlesi “Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiler nelerdir?” olarak belirlenmiştir.

1.1.1 Alt problemler

1. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri nedir?
2. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
3. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri yaşa göre farklılık göstermekte midir?

5. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
6. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri öğretmenlikte kıdem durumuna göre farklılık göstermekte midir?
7. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre farklılık göstermekte midir?
8. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
9. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
10. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermekte midir?
11. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
12. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermekte midir?
13. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
14. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri öğretmenlikte kıdem durumuna göre farklılık göstermekte midir?
15. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre farklılık göstermekte midir?
16. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
17. Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İstanbul'da bulunan devlete bağlı resmi ve özel ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin, mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Mobbing (yıldırma) konulu araştırmalar yoğun olarak sağlık sektörü başta olmak üzere, bankacılık, turizm ve teknoloji alanlarındadır (Tınaz, 2006: 15).

Ülkemizde eğitim sektörü ve eğitim çalışanları, özellikle yönetici ve öğretmenler hakkında yapılan araştırmalar bu alanlara göre daha azdır. Yapılan bu sınırlı sayıdaki araştırmalar çoğunlukla eğitimcilerin yıldırma yaşama düzeylerine ilişkin olmakla birlikte mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin eğitim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına yansımalarının ne derece olduğu konusunda az sayıda çalışma yapılmıştır. Ayrıca hali hazırda var olan araştırmalar daha çok sınıf, matematik. Türkçe, fen bilimleri, sosyal bilimler, anasınıfı gibi branşlar üzerinde yoğunlaşmıştır. Özellikle görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerine ilişkin bir çalışma bulunmamaktadır.

1.3 Araştırmanın Önemi

20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlamak üzere, özellikle içinde bulunduğumuz 21. yüzyılın teknolojik, bilimsel ve toplumsal gelişmeleri, bazı değişimlerin baş göstermesine ve toplumsal bir varlık olan insan unsurunun çalışma alanı olan kurum ve örgütlerde, mobbing (yıldırma) durumunun yaygınlaşmasına neden olmuştur. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, mobbing (yıldırma) davranışının ve uygulamasının kurum ve örgüt üyelerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırma, eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin ve onların alt çalışanı olan öğretmenlerin, mobbing (yıldırma) eylemlerinin farkına varıp, okul ortamlarında yaşanan bu tip sıkıntılara farklı bir gözle bakarak, olabildiğince tarafsız bir şekilde işbirliği, uyumlu çalışma ortamı oluşturmaya yönelik yapıcı davranışları ve oluşan sorunlara çözüm üretilmesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler ve tespit edilen sorunlar, özellikle yıldırmanın temel uygulayıcısı olan okul yöneticilerinin, yanlış ve doğrularını tespit etmeleri, öğretmenlerde mobbing (yıldırma) algısı oluşturabilecek davranış ve tutumları erken

fark ederek bu tip davranışların öğretmen üzerinde oluşturduğu baskı nedeniyle ortaya çıkabilecek performans düşüklüklerine ve bunun öğretmenlerin örgüt bağlılığının azalmasına engel olmalarında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca araştırmanın okul yöneticilerine, kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin çalışma şevki, iş verimlilikleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılmasını sağlamalarında onlara yeni bakış açıları kazandırması bakımından önemli tespitler sağlaması beklenmektedir.

Buna ek olarak araştırmanın mobbing (yıldırma) konusunda yapılan araştırmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4 Sayıtlar

Araştırmada;

- Ele alınan örneklem grubuna uygulanan kişisel bilgi formu, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık ölçeklerini, katılımcıların objektif olarak yanıtladıkları,
- Uygulanan anketlerin öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama ve örgütsel bağlılık düzeylerini yeterli derecede ölçtüğü,
- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu temel varsayımlarından hareket edilmiştir.

1.5 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. 2014–2015 eğitim-öğretim yılı ile
2. İstanbul ili Avrupa yakasının Bahçelievler, Beşiktaş, Beyoğlu, Eyüp, Kâğıthane, Şişli, Zeytinburnu Anadolu Yakasının ise Beykoz, Kadıköy, Kartal, Maltepe, Ümraniye, Üsküdar, Ata şehir ilçelerindeki Resmi ve özel ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenleriyle,
3. Araştırma için kullanılan kişisel bilgiler formu, olumsuz davranışlar ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Mobbing (yıldırma) : Örgüt çalışanlarına, astları, üstleri ve kendileriyle aynı düzeyde çalışanlar tarafından belirli aralıklarla yapılan her çeşit şiddet, tehdit, aşağılama ve kötü muameleye ‘mobbing’ denir (Tutar, 2004: 11).

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, en geniş manası ile örgüt içi etki-tepki ilişkisi gerçekleşen bir organizma hareketi olarak davranış psikologlarınca tanımlanmıştır. Organizmanın içinde bulunan ve organizmada gerçekleşen her tipte eylemi ifade eder. Örgütsel bağlılık, kişinin düşünceleri, heyecanları, ihtiyaçları, idrakleri, inançları, biyo-jenetik yapısı ile etkilendiği çevre ile ilgilidir ve belirli bir süre içinde bu özellikleri davranışsal olarak kendini gösterir (Eren, 2008: 432).

2. İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde mobbing (yıldırma) kavramı'nın ne olduğu, mobbing' in tarihçesi, mobbing' in türleri, mobbing davranışları, mobbing' in nedenleri, mobbing' in etkileri, mobbing' in sonuçları, örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılık yaklaşımları, örgütsel bağlılığın sonuçları açıklanacaktır.

2.1 Mobbing (yıldırma)

“Mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen mob kelimesi, latince “ kararsız kalabalık ” manasını taşır. İngilizce “Mobbing” ise “mob” kökünün fiil şekli olan; psikolojik baskı, rahatsız etme, taciz ve sıkıntı yaratma anlamı taşımaktadır (Oxford Advanced Learners Dictionary, 2005).

Mobbing kelimesinin manasını Türk Dil Kurumu, “Bezdiri” olarak Türkçeleştirmiş, bu kelimeyi “topluluklar içinde, şirketler, fabrikalar, kamu kurumları vb... gibi çalışma ortamlarında çalışan birini hedef alarak, kişinin çalışma düzenini kasıtlı bir biçimde bozarak, onu işinden ve çalışma ortamından soğutma, dışlama, bezdirme ” olarak tanımlamıştır (Cemaloğlu, 2005).

Mobbing (Yıldırma), diğer anlamlarıyla duygusal taciz veya psikolojik şiddet, kişileri sindirme ve onların benliklerinde hasar oluşturma, kişilerin benliklerini şekillendirmeye çalışma, bu şekilde onları caydırma anlamlarını taşırken, bahsedilen davranış ve tutumların bundan daha kaba bir şekilde kullanılmasına zorbalık denir (Tutar, 2004: 9–10).

Leymann, mobbing'i çalışılan işyerinde veya örgütlerde genellikle bir ya da daha az sıklıkla, birden fazla kişiye bir ya da birden fazla kişinin, kısa dönemde her gün, daha az sıklıkla bir aydan fazla süreyle duygusal olarak yıpratıcı davranışlar uygulaması olarak tanımlar. Leymann, mobbing uygulanan kişiyi kurban olarak nitelendirmiş, mobbing mağduru kişilerin bu davranışlar sonucunda kendini çalışma ortamında ifade

etmesine, sosyalleşmesine, iletişim gücüne dolayısıyla öz ve iş saygınlığına ve hatta sağlığına zarar verdiğini belirtmiştir (Leymann,1996: 51–75).

Mikkelsen ve Einarsen (2002); (Akt. Ertürk, 2005: 12) mobbing’i “olumsuz davranışlara uzun süre maruz kalma” olarak nitelendirmiştir. Mikkelsen, Einarsen ve Leyman’ın mobbing tanımlarından da anlaşılacağı üzere yıldırma davranışları bir değil birkaç defa tekrarlanan ve uzun süre devam eden davranışlardır. Hadjifotiou, yıldırma kimi zaman kasıtlı olarak kimi zaman farkında olmadan bilinçsizce bir ya da birden çok örgüt çalışanına, tekrarlanarak yapılan, sonucunda mağdurun hakaret ve aşağılanmasına neden olan olgu olarak tanımlamıştır (Rayner, 1997a: 178).

İşyerinde duygusal taciz’in çalışanlar üzerinde kasıtlı olarak uygulanıp uygulanmadığı araştırmacılar arasında tartışma yaratmıştır. Keashly ve Jagataic, mobbingde kasıt unsurunun kilit bir noktada olduğunu ileri sürmüştür. Buna karşılık Rayner ve arkadaşları, mobbing’in kasıtlı olarak uygulanıp uygulanmadığının mobbing’in bir özelliği olarak algılanmasını kanıtlamanın oldukça zor olduğuna değinmiştir (Rayner,1997b: 65). Yalnızca bir kez gerçekleşen saldırgan davranışlar mobbing teşkil etmez. Mobbing bir ya da daha fazla çalışana yönlendirilen, belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilen ve tekrarlayan eylemlerdir (Hartig ve Frosch, 2006).

2.1.1 Mobbing (Yıldırma)’nın tarihçesi

Konrad Lorenz tarafından 1960’larda ilk olarak bazı hayvan davranışlarını ifade etmek için kullanılan mobbing kavramı, kendinden güçlü ve büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha güçsüz ve küçük hayvanlardan gelen tepkiyi ifade etmek amacıyla kullanılmıştır (Kök, 2006).

Mobbing (yıldırma) ile ilgili ilk kitap “group violence among children” (Çocuklar arasında grupsal şiddet) adı altında 1972 senesinde İsveç’te yayınlanmıştır. Kitabın konusu, çocuklar arasında görülen şiddet ve zorbalıktır. Kitapta çocuklar arasında tespit edilen zorbalık ve şiddete karşı önlem alınmazsa mobbing sebebiyle kişilerin korku ve ümitsizliğe kapılıp intihara kadar sürüklenebileceğinden bahsedilmektedir (Eser, 2014).

Mobbing (yıldırma) hakkında yapılan en önemli araştırmalardan biri de Brodsky'in "işyerinde kötü muamele" adı altında yaptığı araştırma dır. Brodsky bu araştırmasında fiziksel taciz, isim takma, iş yerinde çalışma baskısı, günah keçisi ilan edilme gibi davranışların en az cinsel taciz kadar rahatsız edici ve sık uygulanan bir taciz şekli olduğunu tespit ve ifade etmiştir. İşyerinde kişilerin bu şekilde maruz kaldığı kötü muamele, korkutma, huzur kaçırmayı ve kişiye hayal kırıklığı yaşatmayı amaçlayan ve tekrarlayan davranışları Brodsky Mobbing (yıldırma) olarak tanımlamıştır (Davenport ve diğ., 1999).

1976 senesinde, Brodsky tarafından işyerinde uygulanan psikolojik şiddet hakkında yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik şiddet durumlarına ilk defa değinilmiş ve "tacize uğrayan" alışanlardan bahsedilmiştir (Leymann, 1990:119–126)

Leymann, 1980'li yıllarda yaptığı araştırmalarda hayvanlarda tespit edilen benzerlikte mobbing davranışlarının iş yerlerinde de uygulandığını tespit etmiştir. Leymann, mobbing (yıldırma) davranışı kavramıyla 1984 yılında karşılaştığını, fakat bu davranışın geçmişinin, aslında çok eskilere, eski kültür ve uygarlıkların başlangıcına kadar dayandığını söylemiş, mobbing (yıldırma)'in 1982'de ortaya çıkıp, 1983'te bilimsel bir raporla sonuçlandırılan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını belirtmiştir. Raporla sonuçlandırılan bu araştırma Stockholm'de çıkan bir bildiri de yayımlanmıştır (Leymann, 1996: 66).

Mobbing (yıldırma) konulu araştırmalar özellikle 1985–1992 yılları arasında dikkat çekici şekilde artmış 1990 yılında ise Leymann tarafından hazırlanan ve İsveç dilinde yayınlanan "Psikolojik Terör Envanteri" (The Leymann Invenitory of Psychological Terrorization, LIPT) sayesinde mobbing (yıldırma) kavramının nasıl ölçüleceği ortaya konulmuştur (Leymann,1996: 72).

Wittorio Di Martino ve Duncan Chappel tarafından 1998 yılında, "işyerinde şiddet" isimli bir rapor hazırlanmış rapor aynı sene Uluslararası alışma rgt tarafından yayınlanmıştır. Araştırmada şiddete yönelik eylemler tartışılmıştır ve araştırma uluslararası çevrede oldukça dikkat çekmiştir (Cowie ve diğ. 2002: 35–51).

Günümüzde mobbing (yıldırma) kavramının gelişmekte olan ülkeler de dahil olmak

üzere dünya genelinde oldukça yaygınlaştığı, mobbing (yıldırma) uygulamalarına karşı yasal yeterlilik ve hukuki yaptırımlar konusunda çalışmaların devam ettiği, çıkarılan kanuni ve yasal yaptırımların uygulandığı ve özellikle üniversitelerde konuyla ilgili tespit çalışmaları yapıldığı görülmektedir.

2.1.2 Mobbing (Yıldırma) türleri

Örgütlerde mobbing (yıldırma) davranışları üç biçimde sınıflandırılmaktadır. Birinci tür mobbing’de aynı iş sınıfında çalışanlar, ikinci tür mobbing’de kendilerinden daha aşağı iş türünde çalışanlar, üçüncü tür mobbing’de ise örgüt çalışanlarının daha üst iş sınıfında çalışanlara karşı yıldırma uyguladığı görülür. Örgüt iklimi içerisinde yıldırma çeşitli şekillerde gözlemlenebilir. Mobbing uygulayan kişi mobbing uygulanan kişinin üstü yani amiri, aynı statüde çalışan kişiler veya düşük olasılıkla da olsa alt işlerde çalışan ve üst amirlerine baskı uygulayanlar olabilmektedir. Bahsedilen baskı uygulamaları eğer bir çalışma ortamında gözlemleniyorsa mobbing davranışının yaşandığı söylenebilir. İşyerinde uygulan psikolojik baskı neticesinde baskı uygulanan kişi psikolojik ve fiziksel olarak sarsılabilir. Bu durum örgüt iklimini de olumsuz yönde etkiler (Tutar, 2004: 91).

Örgütsel yapıda mobbing (yıldırma), yatay ve dikey yıldırma şeklinde iki başlığa ayrılır. Dikey yıldırmada astlar üstlerine veya üstler astlarına mobbing (yıldırma) uygulamaktadır. Yatay yıldırmada ise aynı iş türünde ve aynı statüde çalışan kişiler yıldırma eylemine başvurmaktadırlar (Yüçetürk, 2011).

2.1.2.1 Dikey mobbing (yıldırma)

Mobbing eylemi her kişilik türündeki şahıslar tarafından uygulanabilir. Çalışanların yöneticisi konumundaki kişilerin yani amirlerin, kendi alt çalışanlarına karşı olan tutum ve davranışları çalışanların yıldırma algısını belirler. Örneğin amir bütün alt çalışanlarına eşit mesafede davranabilir veya tek bir hatası nedeniyle kişiyi herkesin içinde azarlayabilir ya da gösterdiği bir başarıdan dolayı çalışanını onore edebilir. Bu tip davranış şekilleri yöneticinin kişiliğini yansıtır. Azarlama veya çalışanı rencide etme davranışı her durumda mobbing sayılmaz. Şayet yönetici örgüt içindeki gücüne güvenerek çalışanlarına acımasızca baskı uyguluyorsa, bu durum kişinin güçlü bir mobbing uygulayıcısı (saldırgan) olma ihtimalini yükseltir (Tınaz, 2006: 117).

Tınaz, dikey mobbing (yıldırma)'nın sebeplerini şöyle açıklar:

- **Sosyal Konumun Tehdit Edilmesi:** Yöneticilerin altlarında çalışan kişileri çeşitli nedenlerle kıskanması ve bu durumun nefrete yol açması, üst'ün imajını sarsmaktadır.
- **Yaş Durumu:** Yöneticilerin alt çalışanlarından yaş bakımından küçük veya büyük olmaları tutumlarını değiştirebilir. Örneğin yöneticinin yaşı astından büyükse kibirli davranır ya da tam tersi yaşça küçükse yönetici tecrübesizliğini göstermemeye çalışır ve sert bir yönetim sergiler.
- **Kayıрма:** Ayrıcalık tanıma da diyebiliriz. Ayrıcalık tanınan kişi onu kollayan kişilerden güç aldığı için mobbing uygular. Tam tersi çalışan kayırılıyorsa da yönetici bu durumu sebep gösterip çalışanın hakkıyla iş yapmadığını savunur.
- **Siyasi Nedenler:** Ast ve yönetici arasında bazı politik fikir ayrılıkları olabilir. Yönetici bu politik fikir ayrılıkları nedeniyle astına psikolojik baskı uygulayabilir.

Dikey mobbing (yıldırma)'da yönetici veya amir konumundaki kişinin, örgüt ortamındaki konumundan güç alarak değişik sebeplerle bu gücünü astları (kurbanları) üzerinde şiddetli bir şekilde uygulaması söz konusudur. Amirin sert kişilikli ve otoriter olmasının çalışanına mobbing uygulamaya daha meyilli olması gibi bir sonuç oluşturacağı sanılsa da tam tersi yumuşak karakterli, ılımlı bir yöneticinin de yıldırma uygulayabileceği gözden çıkarılmamalıdır. Yıldırma her karakter ve kişilikte bireylerce uygulanabilmektedir (Ege, 1997: 111).

2.1.2.2 Yatay mobbing (yıldırma)

Örgütte eşit konumdaki çalışanlar içinde ortaya çıkan yıldırma durumlarıdır. Yatay yıldırmanın çeşitli sebepleri olabilir. Örneğin sürekli eğitim alarak kendini geliştiren, çalışkanlığıyla işe yeni başlamasına rağmen diğer çalışanların önüne geçen, eşit iş olmasına rağmen diğerlerinden daha fazla ücret alan ya da özel farklılıkları olan kişiler, diğer çalışanlar tarafından kıskanılır ve bu durum çalışanlar arasında yatay yıldırmaya sebep olur (Yüçetürk, 2011).

Yatay yıldırma uygulayan kişiler, çoğunlukla kurban konumundaki arkadaşlarına ders vermek, hadlerini bildirmek gibi uyarılarda bulunmak için bu davranışı

yaptıklarını savunurlar. Yukarıda sayılan sebepler nedeniyle ve yönetimde destek çıkıyorsa, yıldırma uygulayan kişi kayırıldığını düşündüğü kişiyle mücadele eder. Bu durum, haksızlığa uğradığını düşünen yıldırma uygulayıcısını, örgüt ikliminden soğutur, yabancılaştırır, çalışma verimini düşürür (Yüçetürk, 2011).

Yatay yıldırma, eşit işte çalışan örgüt üyeleri arasında ortaya çıkar ve özellikle örgütün yeni üyesi diğer örgüt çalışanlarından daha avantajlı özelliklere sahip olursa, örgüt düzenine karşı bir tehdit olarak düşünülebilir. Bu durum, örgüt ortamında dedikodulara, çekememezliğe, kine, kıskançlığa ve ön yargılara sebep olabilir. Yatay yıldırmanın ortaya çıkarılması oldukça zordur (Dangaç, 2007: 51).

Tınaz, yatay yıldırmanın en çok birbirine rakip konumda çalışan kişiler arasında görüldüğünü savunur. Bu şekilde eşit konumda çalışan kişiler, çalışma konumları itibariyle birbirlerine muhtaç olduklarından, yatay yıldırma uygular. Bu durum yönetim tarafından zamanında tespit edilip düzeltilmez ve örtbas edilirse çalışanlar arasında yıldırma davranışı ortaya çıkar. Mobbing uygulayan kişiler, durum ortaya çıktığında, örgüt yönetimi tarafından da desteklenmiyorsa bunu rekabet için yaptıklarını söylemekte ve mobbing uyguladıklarını inkâr etmektedirler. Bu nedenle yatay yıldırma çoğunlukla planlı, hissettirmeden hatta farkında olmaksızın uygulanmaktadır (Tınaz, 2006: 127).

Dikey yıldırmanın yatay yıldırmandan daha baskın olup daha fazla yıpratıcı olduğu söylenebilir. Örgütte hangi tip yıldırmanın hakim olduğu, örgütün hiyerarşik yapısı ve örgüt kültürüyle ilgilidir. Örgüt sınıflandırması fazla ise dikey yıldırma, az ise yatay yıldırmanın görülmesi olasıdır (Davenport ve diğ., 2003).

2.1.3 Mobbing (Yıldırma) davranışları

Örgüt içinde yıldırma davranışları, çok farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Uygulanan yıldırma davranışı pek çok etkene göre farklılaşabilir. Çalışılan ortam, değer yargıları, inanç şekilleri, kişisel özellikler gibi etkenler bireye yapılan davranış çeşidini değiştirebilir. Gelenek ve inançlar, alışkanlıklar, beşeri etkenler, hiyerarşik konum ve kurum kültürü örgütsel etkenleri oluşturur. Yıldırma davranışlarının tespit

edilebilmesi için örgütlerdeki bu eylem türlerini belirlemek gerekmektedir (Davenport ve diğ., 2003: 19).

Davenport (Davenport ve diğ., 1999), yıldırma sürecini beş grupta incelemiştir.

I. Grup: İletişim biçimi ve etkileri

- Yalancı olduğunuz ima edilir.
- Size karşı yüksek sesle konuşulur, bağırlır, kötü sözler kullanılır.
- Özel hayatınız sürekli eleştirilir.
- İmalarla rahatsız edirsiniz.
- Kendinizi ifade etmeniz, üst'ünüz tarafından kısıtlanır.
- Sürekli sözünüz kesilir.
- Kendinizi ifade etmeniz çalışma arkadaşlarınızca kısıtlanır.
- Yaptığınız işler sürekli eleştirilir.

II. Grup: Sosyal ilişkilere saldırı

- İnsanlar sizinle iletişim kurmaz.
- İş arkadaşlarınızın sizinle iletişime geçmesi yasaklanır.
- Çalışanlar tarafından dışlanırsınız.
- Kişiler sizi görmezden gelir.
- Siz, iletişim kuramaz ve insanlarla iletişim kurma hakkından men edirsiniz.

III. Grup: İtibara saldırı

- Örgüt çalışanlarının imalarıyla, iletişiminiz engellenmeye çalışılır.
- Özel hayatınızla ilgili sürekli eleştiri alırsınız.
- Mektupla tehdit alırsınız.
- Telefonla tehdit alırsınız.
- Kendinizi ifade etmeniz iş arkadaşlarınızca engellenir.
- Yüksek sesle size bağırlabilir ve kötü sözler söylenir.
- Yaptığınız işle ilgili sürekli eleştirilirsiniz.
- Sözlü tehdit alırsınız.
- Yalancı olduğunuz ima edilir.
- Çalışma gayretiniz ve başarılarınız küçük görülür.

- Vücut diliniz, konuşma şekliniz, hareketleriniz taklit ve küçümseme konusu olur.
- Cinsel tacizde bulunulur.
- Psikolojik tedaviye mecbur bırakılırsınız.
- En küçük hatanızda küçük düşürülürsünüz.
- Bulunmadığınız ortamlarda hakkınızda kötü konuşulur.
- Hakkınızda aslı olmayan dedikodular çıkarılır.
- Sizi ciddiye almazlar.
- Akıl hastası muamelesi görürsünüz.
- Politik görüşünüz ve inançlarınızla dalga geçilir.
- Özel hayatınız dalga konusu olur.
- Irkınız dalga konusu olur.
- Küçük düşürücü bir iş yapmaya mecbur edilirsiniz.
- Aldığınız kararlar sürekli yargılanır.
- Sizi rahatsız edici lakaplarla anılırsınız.

II. Grup: Yaşam ve iş kalitesine saldırı

- Önemli görevler size verilmez.
- Görev ve sorumluluklarınız sınırlanır.
- Yaşam alanınıza ve İşyerinize zarar verilir.
- Kendinize saygınızı sarsacak işler verilir.
- Kapasitenizin altında küçük düşürücü görevler verilir.
- Önemsiz ve gereksiz işler yapmanız istenir.
- Kapasite ve kabiliyetlerinizden daha düşük vazifeler verilir.
- Aşırı iş yüküne maruz bırakılırsınız.
- Örgütte ortaya çıkan zararlardan siz sorumlu tutulursunuz.

V. Grup: Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar

- Fiziki anlamda yerine getirmesi güç bir görev yapmaya zorlanılırsınız.
- Fiziksel şiddet uygulanır.
- Hafif fiziksel şiddetle gözünüz korkutulur.
- Fiziksel olarak rahatsız edilirsiniz.
- Cinsel anlamda rahatsız edilirsiniz.

“Çalışma ortamında yıldırmanın ortaya çıkabilmesi için psikolojik taciz hareketlerinin belirli aralıklarda yinelenmesi gerekir” (Tınaz, 2008: 51).

“İşyerinde yıldırma tacizine uğrayan mağdurlar, haklarında dedikodu çıkarılması, tahrik edilme, aşağılanma, psikolojik ve fizyolojik anlamda sistemli bir şekilde saldırıya uğramaktadırlar” (Yüçetürk, 2001; Akt. Yıldız, 2007: 114).

Jennifer ve diğ. (2003: 236–241), mobbing ile ilgili aşağıdaki davranış durumlarını ileri sürmektedirler:

- **Çalışanların mesleki görevlerinin tehlikeye atılması:** Çalışanı küçük düşürme, onurunu zedeleme, aşağılama, çalışmalarını hakkında doğru olmayan sözler sarf etme.
- **Çalışanların kişiliği ile ilgili tehditler:** Lakap takma, korkutma, çalışanın yaptığı işte çalışmak için çok yaşlı ya da genç olduğunu iddia etme.
- **Çalışanı sosyal ortamında dışlama:** İş yemeklerine, davetlere katılmasına engel olma, haberdar etmeme, çalışma ortamında duyması gereken bilgileri gizleme veya buna engel olma.
- Çalışana bağırılıp sesin yükseltilmesi.
- Çalışanın ayağının kaydırılması (işten kovulma).
- Çalışanın haysiyetinin karalanması.

2.1.4 Mobbing (Yıldırma)’nın nedenleri

İşyerinde yaşanan mobbing’in kesin bir sebebi bulunmamakla birlikte psikolojik şiddetin ortaya çıkmasına neden olan pek çok etken olabilir. Yıldırma başlangıcında kişiler arasında çatışmalar başlar, mobbing mağduru olacak kişi, mobbing’i uygulayan kişinin baskılarına boyun eğmediği zaman, psikolojik şiddetçi üslubunu sertleştirerek amacına ulaşmak için harekete geçer. Psikolojik şiddetçinin amacı, kendini gerçekleştirmesine engel bir tehdit unsuru olarak gördüğü kişiyi bertaraf edip ona boyun eğdirmek ve onu çalışma ortamından uzaklaştırmak hatta bazen işten çıkmasını sağlamaktır (Tutar, 2004: 131–134).

2.1.4.1 Örgütün yapısından kaynaklanan nedenler

Pek çok sosyal örgüt, psikolojik şiddet mağdurları ve Leymann’ın savına göre; çalışma ortamı, buna bağlı yaşanan stresler ve iş organizasyonundaki sıkıntılar yıldırma neden oluşturmaktadır. Buna göre, yıldırmanın en çok rastlanan

sebepleri; stresli çalışma ortamı, örgüt sorunları ve örgüt iklimidir. Almanya’da yapılan bir araştırmada kontrol grupları ile önceden yıldırma yaşamış mağdurların çalışma şartları karşılaştırılmış, kontrol gruplarıyla yıldırma kurbanı kişilerin tamamen değişik karakteristikler gösterdiği sonucuna varılmıştır. Mobbing kurbanlarının çalışmaları esnasında denetlenmelerinin daha az olduğu ve çok daha yüksek stres yaşadıkları anlaşılmıştır (Yüçetürk, 2001).

Mobbing kurbanlarını gözlemleyen araştırmacılar, psikolojik şiddetin temel kaynağının, iş yeri ortamının çalışanı tatmin etmemesi olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak yıldırma ile değişik örgüt tiplerinde karşılaşılan iş iklimi ilişkilidir. Yıldırma iş türü ile de bağlantılıdır. Buna göre hizmet ve idari iş dalında çalışanlar, üretim ya da eğitim dalında çalışanlara nazaran daha yüksek oranda çalışma ortamında yıldırmaya maruz kalmaktadırlar (Vartia, 1996: 134).

Einarsen ve Skogstad (1996)' a göre ise büyük örgütlerde çalışanlar küçük örgütlerde çalışanlara nazaran daha fazla psikolojik şiddet mağduru olmaktadır. Aynı zamanda çalışma şevkinin ve örgüt disiplininin bulunmadığı örgütlerde yıldırma davranışları daha fazla olmaktadır (Cassitto, 2001; Akt. Gökçe, 2008:101).

Örgüt yapısının bozuk olduğu iş ortamlarında kimi çalışanlar aşırı iş yüküne maruz bırakılırken, kimi çalışanlar daha az çalıştırılabilir. Bu ayrımcılık gereğinden fazla çalıştırılan kişilerin iş performanslarını düşürür. Performans düşüklüğü örgüt düzenini etkiler. Örgüt çalışanlarının örgüte karşı tavır almalarına ve müşterilere karşı hoş olmayan davranışlarda bulunmalarına neden olur (Duncan ve Martino, 2006: 126).

2.1.4.2 Yönetimin yapısından kaynaklanan nedenler

Örgüt yönetiminin hata ve kusurları, mobbing’in yönetimin yapısından kaynaklanan sebepleri içindeki en önemli nedendir. Yönetimin iş yönetme kusurları, kurumsal eksiklikler, örgüt yapısı, ekip çalışması ve dayanışmasının olmaması, kişisel anlaşmazlıklarda etkisiz kalması, mobbing kavramını destekleyen önemli etkenlerdir. Bu nedenlerle yönetimin örgüt içindeki otoritesine, liderlik özelliklerine, çalışanlarla iletişimine dikkat etmesi, iş ortamında huzursuzluk ve anlaşmazlığa

neden olabilecek davranış ve tutumlardan kaçınması ve sağduyulu olması gerekir (Tutar, 2004: 184).

Örgüt yönetiminin bazı rolleri vardır. Bu rollerden en önemlisi örgüt çalışanlarının işlerini gerektiği şekilde yapmalarını denetlemektir. Yöneticiler alt çalışanlarını denetler ve gereği gibi çalışmalarını sağlar. Astları denetleyen üst mercilerin de hesap vereceği üstleri vardır. Bu hiyerarşik yapıda bulunan kişiler, ast üst ilişkisine göre alışverişte bulunurlar. Örgüt yöneticisi bu hiyerarşik yapı gereği kendisine verilen işin sınırları dâhilinde hareket eder. Fakat bu yetkiyi kullanmada sınırları dışına çıkamaz. Yönetici için örgüt amacının dışında hareket etme keyfiliği yoktur. Örgütün genel kuralları dışına çıkılmamalıdır (Katz ve Kahn, 1966:216–218).

2.1.4.3 Mağdurdan kaynaklanan nedenler (Bireysel nedenler)

Mobbing kavramı, özellikle son yıllarda önemle bilim dünyasının üzerinde durduğu ama esasen çok eski çağlardan beri var olduğu bilinen bir duygusal şiddet hastalığıdır. Yıldırma davranışları, kişinin çalışma arkadaşlarını kıskanması, çalışma ortamındaki kişilerin birbirinin ayağını kaydırmaya çalışması, asılsız dedikodular, çalışanlar arasındaki sürtüşmeler ve haksız rekabet gibi nedenlerle oluşabilir. Psikolojik şiddet uygulayıcısının davranış özellikleri yıldırmaya yol açtığı gibi, kişilik özellikleri de buna neden olabilir. Bununla birlikte kişilik özellikleri ve mobbing ilişkisi hakkında yapılmış deneysel bir araştırma söz konusu değildir. Bu konudaki görüşler ilgili kişilerin görüş ve gözlemlerine dayalıdır. Kişilik özelliklerinin yıldırmayı etkilediği savı, kimi çevrelerce iddia edilmekte ancak hâlihazırda yapılan ampirik (deneysel) araştırmalar, bunu haklı çıkaracak bir veri sunmamaktadır (Leymann ve Gustafsson, 1996: 156–170).

Yıldırma mağdurlarının kişilik özellikleri örneğin asosyal ya da iyi niyetli olmaları psikolojik şiddet uygulayıcılarını cezbetmektedir. Psikolojik şiddet uygulanan kişilerle yapılan görüşmeler sonucunda mağdurlarda bazı ortak kişilik özelliklerine rastlanmıştır. Kurbanın yetenekli, başarılı, çalışkan, dürüst, zeki, yaratıcı ve tarafsız olmaları bu tip ortak özelliklerdir. Görevini layığıyla yerine getiren, kişiliği sağlam, taviz vermeyen, güvenilir ve dürüst çalışanların aldıkları görevleri sahiplenen kişiler olması dikkat çekmektedir (Yüçetürk, 2011).

2.1.5 Mobbing (Yıldırma)'nın etkileri

2.1.5.1 Mobbing (Yıldırma)'nın mağdura etkileri (Bireysel etkileri)

Psikolojik şiddetin en fazla etkilediği kişi mağdur olmaktadır. Kimi zaman doğrudan kimi zaman örgütlü bir şekilde uygulanan mobbing davranışları neticesinde şiddet mağduru birey hem maddi hem de manevi açılardan yıpranır ve bu zararlar mağdurda yavaş yavaş ortaya çıkar. Duygusal şiddet, kişisel huzursuzluğun ve kişilerde ortaya çıkan hastalıkların kaynağı gibi görünmektedir (Cassitto, 2001). Her bireyin psikolojik yıldırma dayanma durumu değişiktir. Aynı sorunu yaşayan çalışanlar durum karşısında farklı tepkiler verebilirler. Bazıları için tahammül edilebilir olay ve durumlar, bazıları için dayanılmaz ve yıpratıcı olabilir. Psikolojik şiddeti kaldıramayan kişiler kendilerine olan güvenlerini yitirirler (Tutar, 2004: 16).

Yıldırma sonucunda kurbanın, psikolojik ve fiziksel sağlığı bozulur. Mağdur sağlığını tehdit eden bu tahribatı düzeltebilmek için bazı sağlık harcamaları yapmak zorunda kalarak maddi açıdan da sarsılır. Bu sürecin işten çıkarılmayla sonuçlanması durumunda ise, kişi aylık kazancından da olur. Bu mobbing'in ekonomik zararlarıdır. Psikolojik yıpranma durumunda ise kişi de itibar kaybı, stres, sosyal ortamı, arkadaş ortamı ve hatta aile ortamında da dışlanma gibi zararlar söz konusudur (Tınaz, 2008).

Psikolojik yıldırma uzun süre devam ederse kişilerde “Travma sonrası stres bozukluğu” oluşabilir. Travma sonrası stres bozukluğu, psikolojik bir hastalık olarak görülmektedir. Hastalık belirtileri, aşırı güvensizlik, kendini çaresiz hissetme, duygusal dehşet’ tir. Mağdur, yaşadığı psikolojik baskı sonrasında gerek rüyalarında gerek değişik ortam ve durumlarda olayları tekrar hatırlar ve yaşar. Ayrıca ona bu olayları hatırlatan ortam ve konuşmalardan uzak dururlar (Aksoy, 2008: 40).

- **Fizyolojik tepkiler;** baş dönmesi, yorgunluk, titreme, göğüste ağrı, baş ağrısı, kusma, çarpıntı, mide bulantısı gibi tepkilerdir.
- **Psikolojik tepkiler;** depresyon, korku, kaygı, suçluluk duygusu, güvensizlik, kızgınlık, panik, üzüntü vb. tepkilerdir.
- **Zihinsel tepkiler;** hafıza kaybı, dikkatsizlik, düşünceli olma durumu, odaklanamama, uyku sorunları yaşama, karşılaşılan sorunların üstesinden gelememe, problemleri çözememe vb. tepkilerdir.

- **Sosyal tepkiler;** arkadaş, çalışma, aile veya okul ortamında sıkıntı yaşama, kendini geri çekme, her şeye hakim olmaya çalışma vb. tepkilerdir.
- **Davranışsal tepkiler;** ani hareketler, sigara alkol kullanımı, az veya aşırı yemek yeme, ani korkular, ani tepkiler, huzursuzluk hali, telaş vb. tepkilerdir (Aksoy, 2008: 40).

2.1.5.2 Mobbing (Yıldırma) ’ nın kurumsal (örgütsel) etkileri

Mobbing’in sosyal ve ekonomik olarak örgütlere etkileri vardır. Yıldırmaya maruz kalan kurum çalışanlarının bu rahatsızlıklarını örgüt dışındaki çevreye anlatmaları kurum huzurunu, takım çalışmasını olumsuz yönde etkiler ve iş yerinin başarısızlığına ve maddi kayıplara yol açabilir. Sosyal anlamda da yıldırma iş ortamında zıtlamalara, uyumsuzluğa, örgüt kültürünün bozulmasına, saygısızlık ve güven kaybına, çalışanlarda isteksizliğe neden olur. Bu durum kurumun saygınlığını ve imajını zedeler (Ustakara, 2007).

İş sektöründe daha fazla üretim ve kazanç için yaşanan rekabet ortamının kurum çalışanlarını da etkilediğinden hareketle, yıldırma kavramının tam da bu şartlar altında oluştuğu ortaya çıkmaktadır. Rekabet anlayışı daha fazla ekonomik getiri amacı güttüğünden yıldırma kavramı, örgüt içerisinde yeni fikir ve yaratıcı düşünceleri öldürmektedir. Mobbing nedeni ile kişi ve kurumların baş etmek zorunda kaldıkları ek kayıpları iki guruba ayırabiliriz (Tınaz, 2006: 160).

Psikolojik maliyetler:

- Örgüt ortamındaki huzursuzluk,
- Örgüt çalışanları içindeki anlaşmazlıklar,
- Örgüt ortamındaki güvensizlik,
- Örgütsel değerlerdeki azalma,
- Çalışanlardaki isteksizliğin üretimi azaltması,
- Örgüt içinde saygının azalması.

Ekonomik maliyetler:

- Sağlık nedeniyle izin alanların artması,
- Meslekte uzmanlaşmış kişilerin işi bırakmaları,

- İstifalar nedeniyle yeni işçi alımlarının maliyeti,
- İşe yeni başlayanlara eğitim verilmesi gereğiyle oluşan maliyet,
- Örgütün genel başarısının düşmesi,
- İş kalitesinde azalma
- İş bırakanlara ödenen tazminat maliyeti,
- İşsizlik maliyetleri
- İşçi için ödenen mahkeme ve yasal maliyetler,
- İşçinin iş bırakmasıyla erken ödenen emeklilik maliyetleri.

Yukarıda bahsedilen ek maliyetler, psikolojik şiddetin sadece örgüt çalışanını değil, örgüt ikliminin bütün dallarını dolaylı yoldan etkilediğini göstermektedir. Mobbing davranışı, örgüte bir kez sirayet ederse, bu etkiden kurtulmak için mali ve psikolojik bedeller ödemek gerekebilir, hatta bütün çabalara rağmen geri dönüşü olmayan kayıplar yaşatabilir. Mobbing, kişi ve kurumlara oldukça üst düzeyde zarar vermektedir (Celep, 2000).

2.1.6 Mobbing (Yıldırma)'nın sonuçları

2.1.6.1 Mobbing (Yıldırma)'nın çalışanlar üzerindeki sonuçları

Örgütlerde yıldırmanın maddi ve manevi sebepleri olabilir. Birey kendinde gördüğü eksik ve kusurları kapatmak amacıyla başkalarını kusurlu ve eksik görebilir, kendince yansıtma yapabilir. Çoğunlukla kıskançlık ve maksatlı olan bu davranışlar, örgüt ortamında dedikodulara ve iletişim bozukluklarına neden olur (Gürbüz, 2006).

Mobbing (yıldırma), kültürel, ahlâki ve maddi nedenlerden kaynaklanabilir. Bireyler kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini, başkalarını çekiştirerek, başkalarının davranışlarına, kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışır. Bu durum dedikodu denilen ve genellikle yanlış ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzı gelişir (Pehlivan, 1998: 66).

Psikolojik şiddet aynı zamanda bireyin sosyal imajını da bozar. Mobbing mağduru yaşadığı yıldırmandan dolayı sosyal çevresini de kaybedebilir. Mağdurun yıldırmanın etkisiyle arkadaş çevresine saldırgan davranışlarda bulunmasına, devamlı şikâyet etmesine neden olur ve kişi zamanla arkadaş çevresini yavaş yavaş kaybeder.

Arkadaşları mağduru “yetersiz ve işe yaramaz” olarak niteler. Baskıyla işten uzaklaştırılmak zorunda bırakılan birey, iş, aile ve arkadaş çevresindeki itibarını da kaybeder (Tınaz, 2008: 155–156).

Mobbing kişiye korku, gerilim, endişe, tatminsizlik, dikkat eksikliği, içine kapanma, alkol ve sigara tüketimine başvurma, işten atılma korkusu, stres bozuklukları gibi çeşitli zararlar vermektedir (Johnstone, 1989:3).

Yıldırma mağdurunun, baskı sunucunda psikolojik olarak oldukça olumsuz etkilendiği yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Yemek düzensizliği, uyku düzensizliği, gece uykuya dalmada ve sabah uyanmada güçlük çekeme, abartılı biçimde sigara ve alkol tüketimi, sosyal ortamlardan uzaklaşma, saldırgan davranışlar, panik ve korku hissi, telaş, güvensizlik, kendini bedenen ve psikolojik olarak yorgun hissetme, dikkat dağınıklığı, bazı sinir rahatsızlıkları, hafıza kayıpları gibi belirtiler yaşayan birey, psikolojik şiddetin davranışsal sonuçlarına maruz kalmıştır (Leymann ve Gustafsson, 1996: 156–170).

Quine (2001: 76), psikolojik şiddete uğrayan mağdurların, uğramayan kişilere kıyasla çok daha yüksek oranda ve klinik derecesinde depresyon, korku gerilim ve sıkıntı hali (anksiyete) yaşadığını, İngiltere’de yaptığı bir araştırmaya dayanarak tespit etmiştir (Quine, 2001).

Psikolojik şiddet, mağdurun yaşam kalitesini de olumsuz yönde etkiler. Kişi bu mağduriyeti önce sosyal çevresinde yaşamaya başlar. Mağdurun sosyal ilişkileri bozulur, sosyal ilişkilerinde kendine olan güvenini kaybeder, arkadaş ve aile çevresinden soyutlanmaya başlar. Daha sonraki aşamalarda, yıldırma mağduru, kendine olan güvenini kaybetmesinin etkisiyle, korkaklaşır, beceri ve cesaretini kaybeder. Bu belirtiler hem çalışma ortamında hem de sosyal ortamlarda kendini gösterir. Mağdur, iş toplantılarından kaçmaya, fiziksel ve ruhsal rahatsızlık yaşamaya, verdiği sözleri unutmaya, aile ilişkilerini zayıflatmaya, iş ortamında onu zorlayacak sorumluluk almayıp daha basit ve kolay işler yapmaya başlar (Rayner, 1997a: 177–180).

2.1.6.2 Mobbing (Yıldırma)'nın örgüt üzerindeki sonuçları

Yıldırma davranışı, sadece mağduru değil içinde bulunduğu örgütü de etkiler. Örgüt çalışanlarının performans düşüklüğü örgütü çeşitli açılardan zarara uğratar. Örneğin mağdurun yaşadığı yıldırmanın etkisiyle işinden uzaklaşması, verimliliğin düşmesi, hatta işten ayrılması gibi sonuçları vardır. Mobbing, çalışanın örgütten soyutlanmasına ve kendini çalıştığı örgüte ait hissetmemesine neden olur. Örgüt çalışanları ancak örgüt onları sahiplenir ve önemserse kendilerini örgüte ait ve değerli hisseder ve işlerine motive olup yüksek performans gösterirler. Kapasite ve iş donanımı yüksek bir çalışan, bu yeteneğini gerçekleştirebilecek bir iş ortamına ihtiyaç duyar. Çalışanın verimli çalışması, örgütün başarısını yükseltir. Kısaca örgüt verimliliği, çalışanın çalışma isteği ve kişisel performansını rahatça ortaya koyabilmesine bağlıdır (Kazt ve Kahn, 1966: 216–218).

İşyerinde psikolojik şiddet, kurumlarda ilk olarak rahatsız bir iş ortamı, stres yaratır. Yüksek stresli her türlü çalışma ortamındaki örgüt üyeleri, üzerlerinde aşırı bir baskı hissettiklerinden bir süre sonra yorulur ve yılmaya başlarlar. Bu durum onların iş performanslarını ve örgüte bağlılıklarını önemli oranda düşürür. Çalışan bu baskı sonucunda üstlerine ve örgütüne karşı tüm saygısını kaybeder. Ast – üst ilişkilerinde içten gelen bir saygı değil mecburi davranış ve eylemler oluşur (Schat ve diğ., 2005: 48–89).

Örgütlerde aşırı kontrol ve denetim, mobbing'in ortaya çıkmasına neden olur. Kurumlar buna izin verirse, çalışanlar arasında güvensizlik oluşur ve kurum kapasitesini ortaya koyamaz. Takım çalışması ve aidiyet duygusunun yitirilmesiyle örgüt performansı düşer, başarısızlık, kurum imajı ve saygınlığının kaybolması ve kurum içinde haksız rekabet duygusuna neden olur. Mobbing sonucunda örgütlerde mali (ekonomik) zararların olması da kaçınılmazdır ve bu durum ciddi olarak ele alınmalıdır (Pehlivan, 1998).

2.2 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, psikolojik olarak çalışanın örgütle bütünleşmesi, kendini örgüte ait hissedip, örgütün amaç ve hedeflerini özümseyip, örgütte çalışmak için istek ve arzu duyması olarak tanımlanabilir (Gürbüz, 2006: 58).

2.2.1 Örgütsel bağlılık kavramı

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde vardır ve toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir (Ergün, 1975: 97). Örgütsel bağlılık, kurumun değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda kurumdan karşılık beklemeksizin bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluktur (Buchanan, 1974).

Farklı bir tanımlamaya göre bağlılık, kişinin tatmin edici olsa da olmasa da, bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir. Örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesi ve bu amaç ve hedeflere dayalı olan gerekli rol ve merkezlerin iki boyutlu bir yapıya dayanmasıdır (Özler ve Mercan, 2010).

Örgütsel bağlılık, en geniş manası ile örgüt içi etki-tepki ilişkisi gerçekleşen bir organizma hareketi olarak davranış psikologlarınca tanımlanmıştır. Organizmanın içinde bulunan ve organizmada gerçekleşen her tipte eylemi ifade eder. Örgütsel bağlılık, kişinin düşünceleri, heyecanları, ihtiyaçları, idrakleri, inançları, biyo-jenetik yapısı ile etkilendiği çevre ile ilgilidir ve belirli bir süre içinde bu özellikleri davranışsal olarak kendini gösterir (Eren, 2008: 432).

Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer'a göre, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi yansıtan ve örgütte devamlı çalışma isteği uyandıran psikolojik bir durumdur ve örgüt çalışanın örgüte psikolojik yaklaşım şeklini ifade eder (Williams, 2004). Örgütsel bağlılık eğitim sistemi açısından, okul yöneticisi ve öğretmenlerinin, amaç ve değer sistemi açılarından okulu ve eğitim sistemini içselleştirmelerinin derecesi olarak ifade edilmektedir (Celep, 2000).

2.2.2 Örgütsel bağlılığın önemi

Örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt ilişkisinin bir sonucudur. Bu bağlamda örgüt çalışanın kurumuna karşı duyduğu aidiyet duygusunu ifade eder. Çalışanın örgütsel bağlılığını yükseltmek için kurum amirlerinin örgütte çalışma memnuniyetini arttırmaları sadece üretim ve kazanç odaklı olmamaları gerekmektedir. Çalışanın örgütsel bağlılık duygusunun yüksek olması, örgüt performansını olumlu yönde etkiler (Uygur, 2004: 14).

Örgütsel bağlılığın çalışanın işe geç kalma sıklığını azaltıp kimi zaman tamamen ortadan kaldırdığı, işten çıkma ihtimalini azalttığı, kişinin çalışma performansını yükseltip, örgüt başarısını olumlu yönde etkilediği ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık sayesinde çalışanlar karşılaştıkları problemleri rahatlıkla çözebilen kişiler haline gelmektedir (Somuncu, 2008: 6).

Örgütsel yapılanma son yıllarda çalışma hayatındaki hızlı gelişim ve dönüşümlere bağlı olarak, geniş bir vizyon, değişim ve paylaşım odaklı bir misyon taşımaktadır. Örgütler, bu değişimlerin gerisinde kalmamak için, çağın gereksinimlerini özümsemiş, yenilik ve değişimlere hızla ayak uyduran takım çalışması ve ekip ruhuna sahip vasıflı elemanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu ortamda örgütlerin yapması gereken en önemli şey elemanlarını sürekli eğitip geliştirmek ve onlardan en yüksek verimi almaktır. Örgüt içi güven duygusunu kurumsallaştırmış ve bunu örgüt hiyerarşisine yaymış bir örgüt yönetimi, örgüt ve kişisel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde başka örgütlere kıyasla çok daha avantajlı bir durumda olacaktır (Erdem, 2003).

Özetlemek gerekirse, öğretmen için çalıştığı okul her şeyden önce güven unsurunun yüksek durumda hissedildiği ve yaşandığı bir yer olmak durumundadır. Güven duygusu, okulda huzuru, eğitim - öğretimin kalitesini artırır ve öğretmen için daha çalışabilir bir örgüt ortamı yaratır. Ayrıca çağımızın sürekli gelişen ve değişen koşullarında örgüt verimliliğini ve etkililiğini arttırmada oldukça etkili olan güven unsurunun önemi yadsınmamalı ve bu duyguyu arttırmanın yolları aranmalıdır (Arslan, 2009).

2.2.3 Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Örgütsel bağlılık yaklaşımları üç ana guruba ayrılır. Bu yaklaşımlar, tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımlarıdır.

2.2.3.1 Tutumsal bağlılık yaklaşımları

2.2.3.1.1 Etzio'nun yaklaşımı

Etzioni'nin görüşüne göre, “örgütsel bağlılık” kavramı yerine “örgütsel katılım” kavramı vardır. Buna göre örgütsel katılım, yabancılaştırıcı katılım, moral katılımı ve hesapçı katılım olmak üzere üç bileşene ayrılır (Gül, 2002: 43).

Örgüt çalışanlarını örgütün amaç ve beklentilerine uygun şekilde davranış ve tutum göstermeye yönlendiren değişik tipte güç türleri vardır. Bu güç türleri,

- Ödüllendirici,
- Korkutmacı,
- Ve Sembolik güçtür

Örgütün beklenti ve normlarına uygun hareket edilmediği takdirde korkutma gücü ile örgüt üyesi cezalandırılır. Bu tip ceza, çalışanların örgüt norm ve beklentilerine uygun davranış ve beklentilere sahip olmaması durumlarında örgüt üyesinin önüne çıkacak karşı tepkilerle alakalı bir güç unsurudur. Örgüt üyesinin davranış ve tutumlarının örgütün beklentilerine uygun olması durumunda ise ödüllendirici güç kullanılmaktadır. Ödüllendirici güç çalışana verilen bazı motive edici ödüllerden oluşur. Çalışana gösterdiği başarı karşılığında prim, izin, maaş artışı gibi ödüller verilir. Bu tip ödüller maddi ödül sınıfına girer. Manevi ödül ise sembolik' tir. İşyerinde çalışanın itibar görmesi, saygı uyandırması, kendisine değer verilmesi ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005: 34).

2.2.3.1.2 Kanter'in yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, Kanter (1997: 499–500)'e göre, örgüt çalışanlarının samimiyetlerini, sosyal örgüte sunmaya gönüllü olmaları, ihtiyaç ve gereksinimlerine yanıt veren sosyal ilişkilerle kişilik özelliklerinin buluşturulmasıdır. Sosyal bir

sistem olan örgüt, çalışanlarından bazı beklenti ve gereksinimleri karşılama beklentilerine cevap verebilmektedir (Katz, 1966).

Kanter, değişik bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına, örgütün, çalışanlarına dayattığı bazı davranışsal beklentilerin yol açtığını savunmaktadır. Bu bağlılık türleri; kenetlenme, devama yönelik ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç türde ortaya çıkar (Kanter, 1997; Akt. Gül, 2004: 42).

- **Kenetlenme bağlılığı:** Örgüt içinde bu tür bağlılığın oluşması için bir takım sembol ve simgeler kullanılarak ve örgüt içindeki çeşitli organizasyon ve toplantılara katılım sağlanarak, kişilerin takım veya gurubun bir parçası olduğu anlatılmaya çalışılır. Üye böylece, örgüte sosyal anlamda bağlanır (Gül, 2004: 42).
- **Devama yönelik bağlılık:** Devama yönelik bağlılığın özveri ve yatırım olmak üzere iki unsuru vardır. Özveri, bireyin örgüte üye olmak için değerli ve memnuniyet verici şeylerden vazgeçmesidir. Buna göre özveri, örgüt üyeliğinin elde edilmesi için daha maliyetli ve kolayca vazgeçilmesi mümkün olmayan unsurdur. Böylece, üyeliğin bir bedeli olduğundan bireyin üyeliği vazgeçilmeyecek bir hale gelecektir (Uygur, 2004: 15).
- **Kontrol bağlılığı:** Bireyin örgütün normlarına bağlı olmasıdır. Birey, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği taleplerini doğru, kabul edilebilir ve etik bulur. Çünkü bu davranış ve talepler bireyin kendi değerlerine uygundur. Bu nedenle örgütün isteklerine ve beklentilerine uygun davranışlar sergilemekte ve otoriteye itaat etmektedir (Kanter, 1997: 501).

2.2.3.1.3 Allen ve Meyer yaklaşımı

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi ortaya koyan psikolojik bir sonuç olarak tanımlamıştır. Örgüt çalışanlarının kurum ortamındaki davranışları örgüte bağlılıklarını yansıtır. Bireyin örgütte sürekli çalışmaya istekli olması örgüte bağlılığının göstergesidir (Gül, 2004: 45).

Örgütsel bağlılık yazınında üç değişik bağlılık türü bulunmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 26)'a göre ;

Normatif bağlılık, örgüt çalışanının üst düzey çalışma bağlılığı nedeniyle örgütte çalışmaya devam etme zorunluluğu olduğunu düşünmesine bağlı olarak ortaya çıkan bağlılıktır.

Devam bağlılığında, çalışanlar, örgütten ayrılması durumunda maddi açıdan uğrayacağı kayıplarına ve çalışmadığı zaman hissedecekleri iş doyumsuzluğuna kendilerini muhtaç hissettikleri için örgütte devamlı olarak çalışırlar.

Duygusal bağlılık, örgüt çalışanının kendini örgütle bağdaştırması, kendini örgütün ayrılmaz bir unsuru olarak hissetmesi ve duygusal olarak bağlanması türüdür. Bu tip düşünce ile örgütten ayrılmaz ve çalışmayı sürdürürler (Meyer ve diğ., 1990).

2.2.3.1.4 Penley ve Gould'un yaklaşımı

Penley ve Gould, Örgütsel bağlılığın çalışan tarafından örgüt hedef ve amaçlarının kendi amaçları gibi kabul görülüp benimsenmesi temeline dayanmaktadır. Örgüt çalışanı bu düşünceyle varlığını örgüte sunmakta, örgütün her türlü başarısından ve tersi olarak başarısızlığından sorumluluğu üstüne almaktadır. Çalışan bu işi çıkarı için de yapar. Karşılığında terfi ve benzeri gibi ödüller bekler ve örgütü koydukları hedeflere ulaşmak için kullanırlar. Buna ahlaki bağımlılık da denebilir. Örgüt çalışanı, örgüt içerisinde etkisi olmadığı, çalışmalarına rağmen daha üst düzeydeki işlere yükselme imkânı sunulmadığı algısına kapılır. Birey örgütte çalışanlara verilen ödül ve cezaların da rastgele olduğu kanısına sahiptir. Bu düşünce bireyi, örgüt üzerinde bir etkisi olmadığı düşüncesine sevk eder (İlsev, 1997).

Penley ve Gould (1988), bağlılık kavramı tanımı bakımından Etzioni'yi eleştirmiştir. Onun çıkara ve ahlaka dayanan, çalışanı dışlayıcı bağlılık tanımının ve açıklamasının bu konuda yapılan araştırmalar içinde yeterince dikkat çekmediğini ifade etmiştir. Bunun en büyük sebebi Etzioni'nin tanımladığı örgütsel bağlılık kavramının karmaşıklığıdır. Çünkü bu bağlılık modeline göre, üyeyi ahlaken ve dışlayarak yabancılaştırma adı altında iki türlü duygusal bağlılık vardır. Fakat bu bağımlıkların farklı iki kavram mı ya da zıt mı olduğu anlaşılmamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 36).

2.2.3.2 Davranışsal bağlılık yaklaşımları

Davranışsal bağlılıkta kişi örgüt ilişkilerinden daha çok kişinin kendi içinde geliştirdiği davranış biçimini devam ettirme isteği ön plana çıkmaktadır. Kişi belli bir davranışı kabul ettikten sonra ona uygun ve onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (İlsev, 1997: 29)

2.2.3.2.1 Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Salancik örgütsel bağlılığı bireyin örgüt içindeki davranış biçimlerine, çalışmalarına ve örgüte olan inancına bağlamaktadır. Bu yaklaşıma göre kişinin davranış ve tutumları birbiriyle uyumludur. Bireyin örgüte karşı tutum ve davranışlarının uyuşmaması onda stres ve huzursuzluk yaratır. Davranış ve tutumların örtüşmesi bireyi örgüte bağlar. Salancik, bireyin kişisel özelliklerinin, örgütsel davranışlara bağlılığını etkilediğini, kişinin her davranışa aynı düzeyde bağlanamayacağını savunur. Doğruluğu şüphe götürmeyen, geri dönüşü olmayan, değiştirilmesi mümkün olmayan, başkalarının da şahit olduğu ve isteyerek yapılan hareketler davranışsal bağlılığa etki eder (Oliver, 1990).

2.2.3.2.2 Becker'in yan bahis yaklaşımı

Örgütsel bağlılık Becker 'e göre üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Diğer bir deyişle, birey örgüt içinde süreklilik arz eden davranışları devam ettirmekten vazgeçerse, amacına ulaşmak için koyduğu hedef ve kazanımlara ulaşamayacağını bildiğinden aynı davranışlara devam eder. Bireyin bu tutumuna davranışsal bağlılık denir. Becker'in bu savına göre, birey örgüt içinde aslında içinden geldiği gibi davranmaz, bu şekilde davranırsa kaybedeceği hissine kapıldığı için davranışsal bağlılık gösterir yani oynar ve örgütteki işini sürdürür (Becker, 1960).

Becker, örgüt çalışanlarının davranışsal bağlılık duygusuna neden olan dört tür yan bahis kaynağından söz eder. Bu kaynaklar;

1- Bürokratik düzenlemeler: Örnek olarak örgütte çalışan kişiye her ay ödenen

emeklilik ödeneği bireyin işten ayrılmasını engelleyebilir. Birey, emekliliğe hak kazanması için maaşından kesilen ve düzenli olarak ödenen emeklilik kesintisini bir de uzun yıllar çalışması sonucunda yüksek bir meblağ'a eriştiğini göz önüne alırsa örgütten istese de ayrılmak istemez. Çünkü ayrılırsa bütün bu emeklerinin ve emekli olma şansının boşa gideceğini bilir. Bu durum bireyin bir yan bahis içine girmesi demektir.

2 - Toplumsal beklentiler: Bir işte uzun süre tutunamayan ve devamlı iş değiştiren bireylere toplumda güvenilir kimse gözüyle bakılmaz. Bu düşünceden hareketle kişi, toplum gözünde itibar kaybetmemek için davranış değişikliğine gider ve bir tür yan bahis oynar.

3 - Sosyal roller: Bu yan bahis türüne göre, birey çalışmakta olduğu örgütün sosyal ortamına ve sahip olduğu statünün rutin çalışmalarını devam ettirmeye son derece alışmış olduğundan, bu statüden başka bir ortama uyamayacağını düşünür ve yan bahis oynar.

4 - Sosyal etkileşimler: Kişinin bulunduğu örgüt içindeki kendini ifade ediş şekli yan bahis kaynağı olabilir. Birey, çalıştığı örgütte iletişim kurduğu diğer kişilere karşı bir tutum geliştirir ve kişinin bu tutumu onun kişisel imajını belirler. Kişi, bulunduğu ortamdaki bireylere kendini güvenilir olarak tanıtmış ve bu tutumu diğerleri tarafından da benimsenmişse, bu imajını kaybetmemek için, güvenilirlik statüsünü devam ettirir, yalan söyleyemez ve bu davranışı onu dürüst davranışlar göstermesi şeklinde bağlılığa iter.

2.2.3.3 Çoklu bağlılık yaklaşımı

Örgüt içinde bağlılık çeşidini belirleyen farklı etkenler olduğunu savunan çoklu bağlılık yaklaşımı bu özelliğiyle diğer bağlılık çeşitlerinden farklı olarak karşımıza çıkar (Randall, 1987: 63-68).

Bu yaklaşım, diğer davranışsal bağlılık yaklaşımları gibi bireyin davranışlarının örgüt içindeki tüm kişilere karşı ortak türde olamayacağını bireyin, farklı konumdaki kişilere farklı davranışsal yaklaşımlar gösterdiğini savunur. Kişi idarecilerine, meslektaşlarına, müşterilerine, arkadaşlarına karşı değişik davranışsal bağlılıklar

gösterir. Çoklu davranışsal bağlılığın kaynakları değişik araştırma kaynaklarına göre, çalışanlar, müşteriler, değişik gruplar kısaca kamuoyudur. Araştırmacılar tarafından örgütlerin var olma gayelerinin, bu değişik kategorideki çalışma gruplarının hedeflerine ulaşmalarını sağlamak olduğu kanısı hakimdir (Balay, 2000: 28–32).

Örgütsel yapılar hakkında yapılan araştırmalar, örgüt amirlerinin çalışanlarının bu çok yönlü davranışlarını bildiklerini ortaya koymaktadır. Keza birçok örgüt çalışanın da bu çoklu davranış şekillerinin amacı ve önemini idrakinde oldukları, örgütsel bağlılık literatüründe tespit edilmiştir (İnce, 2005: 60–65).

2.2.4 Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütsel bağlılık, bağlılık unsurunu oluşturan bütün parçalarla anlamlı bir bütün oluşturmaktadır. Bu yönden bütün olarak ifade edilmelidir. Örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve değerleri olarak gören bireyler, örgüt için daha fazla bağlılık hisseder ve daha istekle çalışırlar. Örgüt çalışanları, bağlı buldukları örgütün çalışma ortamında kendilerini değerli, huzurlu ve mutlu hissederlerse örgütte kalmak için istekli olurlar (Oktay ve Gül, 2003).

Bağlılığın sonuçlarının olumlu veya olumsuz olması, bağlılık düzeyine göre değişebilmektedir.

2.2 4.1 Düşük dereceli örgütsel bağlılık sonuçları

Örgüt çalışanında, örgüte bağımlılığını sağlayan davranış ve eğilimler yoktur. Örgütsel bağlılığın düşük olmasının, kişi ve örgüt için zararlı sonuçlar doğurması kaçınılmazdır (Balay, 2000: 85).

Örgütsel bağlılığın düşük olması, dedikodu, şikâyet, karşı gelme gibi örgüt içi yansımaları oluşturduğundan, müşteri memnuniyeti ve güveni azalmakta, bireyler buna ayak uyduramamakta ve örgüt için bir takım maddi zararlar ortaya çıkmaktadır. Bu tip, örgüt içi resmiyetten uzak ve zarara yol açan iletişim, örgütün gücünü tehdit eder ve örgüt yönetiminin tarafsızlığını ve geçerliliğini sorgulanır şekle sokar (Randall, 1987: 63–68).

2.2.4.2 Orta dereceli örgütsel bağlılık sonuçları

Kişinin içinde bulunduğu örgütün hedef, amaç ve yöntemlerini benimsemesine rağmen kendini tam anlamıyla örgütün bir mensubu gibi hissetmemesi hali, orta düzeyde örgütsel bağlılığı ifade eder. Bireyin kişisel beklenti ve tutumlarıyla örgütün çıkar ve tutumları zaman zaman çakışabilir. Bu tip durumlarda örgüt çalışanı örgüt tarafında bir tutum sergiler fakat bu kişinin örgütü içselleştirdiği anlamı taşımaz ve sıkıntılara neden olur (Koç, 2009: 206).

Birey, çalıştığı örgüte karşı olan sorumluluklarını gerçekleştirmekle, topluma karşı hissettiği tarafsızlık duygusu arasında seçim yapmak zorunda kalır ve çatışma yaşar. Yaşadığı çelişki bireyin çalışma verimini düşürür ve onu karasızlığa iter (Randall, 1987: 464).

2.2.4.3 Yüksek dereceli örgütsel bağlılık sonuçları

Örgütsel bağlılığın yüksek olması sonucunda birey, örgütün değerlerini ve amaçlarını kabullenir, örgütün başarısı için daha azimli ve istekli çalışır, bu doğrultuda tutum ve davranışlar geliştirir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7–15).

Izgar (2008: 328) 'a göre, Bireyin üst düzeyde örgütüne bağlı olması ona işiyle ilgili üstün başarı, ücret tatmini ve buna karşılık alacağı ödül ve görevinde yükselme gibi getiriler sağlamaktadır (Izgar, 2008: 317–334).

Bu çerçevede yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan örgüt üyelerinin, kendilerine verilen görevleri yapmada, örgütün ortaya koyduğu yasalara ve hedeflere bağlı hareket etmede daha hassas oldukları görülmektedir (Tutar, 2007: 97).

Yönetim kademesinde örgütsel bağlılığın yüksek olmasının da örgüte pek çok yararı vardır. Yüksek bağlılık, kaliteli ve verimli hizmet, etkili iletişim ve bununla birlikte örgüt çalışanının bağlılık ve sadakatinin artması gibi yönetim açısından olumlu sonuçlar doğurur (Randall, 1987: 464).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın örgüt açısından olumsuz sonuçları da söz konusu olabilmektedir. Bunlar, örgütsel esnekliği azaltmakta, geçmişteki uygulama ve politikalara aşırı güven duymakta ve bunun sonucunda geleneksel uygulamaların yerleşik hale gelmesine sebep olmaktadır (Balay, 2000: 92).

2.3 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konusuyla ilgili olarak gerçekleştirilen literatür taraması sonucu, yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmaların bir bölümü özet olarak sunulmuştur.

2.3.1 Yurtiçinde yapılan araştırmalar

Literatür taraması sonucunda Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) durumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine hiçbir araştırma yapılmadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırma konuyla ilgili Türkiye genelinde az çalışılan konular arasında sayılabilecek niteliktedir. Bunun yanında okullarda çalışan farklı branşlardaki öğretmenlere yönelik pek çok çalışma bulunmaktadır.

Aras (2012) tarafından 2009–2010 eğitim - öğretim yılında Ankara merkez ilçelerde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 308 ilköğretim okulunda görev yapan müzik öğretmenleri üzerinde yapılan araştırma sonucunda, müzik öğretmenlerinin yaklaşık 4'te 1'inin mobbing'e maruz kaldığı tespit edilmiştir. Müzik öğretmenlerinin yıldırma yaşama durumları, yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Bütün yaş guruplarının örgütsel bağlılık düzeyleri hemen hemen eşit olmakla birlikte, dul veya boşanmış olan müzik öğretmenleri evli veya bekâr olanlara göre daha az oranda örgüte bağlıdır. Bekâr müzik öğretmenleri evli veya boşanmış öğretmenlere göre örgütle kendini daha çok özdeşleştirmektedir. Müzik öğretmenleri en fazla meslekleriyle ilgili konular üzerinde mobbing'e maruz kalmakta, öğretmenlerin yaklaşık %25'i yıldırma yaşadığını, yaklaşık %75'i ise yıldırma yaşamadığını belirtmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha çok işlerine değil, görev yaptıkları eğitim kurumuna uyum sağlayamamaları nedenine bağlı olduğu, örgütsel bağlılığın her eğitim durumundaki öğretmene

uygulanabildiği, olumsuz davranış, mobbing (yıldıрма)'ya maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz (negatif) anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum, mobbing (yıldıрма)'ya maruz kalmanın, örgütsel bağlılığı azalttığı anlamını taşımaktadır.

Gülle (2013) tarafından 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Hatay il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 301 Beden Eğitimi ve Spor öğretmeni üzerinde yapılan tez araştırmasına göre, kadın beden eğitimi öğretmenleri, erkek beden eğitimi öğretmenlerine nazaran daha fazla yıldıрма yaşamakta bu sonuç mobbing'le ilgili yapılan diğer araştırmalara ters düşmektedir. Çünkü yapılan araştırmalar mobbing algısının daha çok erkekler üzerine olduğu yönündedir. Bu durum, bayan öğretmenlerin erkeklere göre daha hassas ve duygusal yapıda olmalarına bağlanmıştır. Mobbing'e uğrama ve örgütsel bağlılık düzeyi, yaş düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Yaşlı öğretmenler genç meslektaşlarına göre örgüte daha bağlıdır. Yaşı büyük olanlar daha az yıldırmaya maruz kalmaktadır. Öğretmenlerin eğitim durumları, örgütsel bağlılık düzeylerini etkilememektedir. Ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Şahin (2006), hazırladığı yüksek lisans tezinde bankacılık alanında uygulanan mobbing'in etkisini araştırmıştır. Şahin araştırmasında mobbing'in örgütsel bağlılık, iş tatmini örgütsel yurttaşlık, işten ayrılma durumu gibi organizasyonel sonuçlarını tespit etmeye çalışmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre, mobbing davranışı en çok verimlilik karşıtı davranışlar sergileme ve iş tatmini tutumları üzerinde etkili olmaktadır. Yani mobbing uygulama örgüt çalışanının olumsuz yönde etkilemektedir.

Yıldız (2007), mobbing kavramı ile ilgili olarak, Bursa ilinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma 13 özel hastane ve toplam 11 özel eğitim kurumunda çalışan 363 kişiye uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların % 47'si (171 kişi) mobbing'e uğradığını, % 53'ü (192 kişi) ise mobbing davranışına çalışma ortamında hiç maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Mobbing'e uğrayan kişilerin % 64,5'inin kendinden yaşça büyük olan kişilerce bu davranışa maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu kişilerin %29'u kadın, %35.4'ü erkek, %36'sı ise hem erkek hem de kadın tarafından mobbing'e uğratılmıştır. En çok yıldıрма uygulana kişilerin ilkökul

mezunu yani eğitim seviyesi düşük kişiler olduğu, kadın ve erkek mobbing mağdurları arasında her iki sektörde de cinsiyet açısından anlamlı bir fark görülmemiştir.

Aktop (2006), Anadolu Üniversitesinde çalışan öğretim üyelerinin yaşadığı duygusal taciz durumunu tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmada, yıldırma algısını, cinsiyet, yaş, çalışılan fakülte ve çalışanın unvanı açılarından incelemiştir. Araştırma örneklemini üniversitenin 9 farklı fakültesinde görev yapan toplam 427 öğretim üyesi oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre yıldırma ile yaş ve unvan farklılığı arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Duygusal taciz' e en çok 36-41 yaş arası çalışanlar uğramakta, uzman olan çalışanların diğer çalışanlara kıyasla uyku bozukluğu, yalnızlık, baş ağrısı, huzursuzluk gibi fiziki durumlara ve sıkıntılara uğrama sıklığını diğer statüdeki çalışanlardan daha fazla yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Maraş ilinde çalışan ortaokul öğretmenlerinin, yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik bir tez araştırması yapılmıştır. Arslanhan (2007) tarafından yapılan tez araştırmasına, Maraş il merkezinde özel ortaokullarında 57, resmi devlet okullarında 254 olmak üzere toplam 311 ortaokul öğretmeni katılmış ve Celep (2000) tarafından hazırlanan "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Durumu" ve Gökçe (2006)'nin hazırladığı " İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar" ölçekleri öğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırma sonucuna göre, Maraş il merkezinde çalışan ve anket uygulanan ortaokul öğretmenlerine düşük düzeyde mobbing uygulanmakta, buna karşılık yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Yıldırmaya maruz kalma düzeyinin okul tipi ve yaş düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, orta yaş gurubu öğretmenlerin genç ve yaşlı kategorideki öğretmenlere göre daha az yıldırma yaşadığı, devlet okulu öğretmenlerinin özel okul öğretmenlerinden daha fazla yıldırmaya uğradığı, buna bağlı olarak özel okul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, devlet okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğu, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbing'e uğrama düzeyleri arasında olumsuz (negatif) bir ilişki olduğu kanaatine varılmıştır.

Gökçe (2006), eğitim konusunda Türkiye'deki en geniş açılımlı mobbing araştırmasını yapmıştır. Geniş kapsamlı olma nedeni, farklı bölgelerdeki öğretmenlere ölçeğin uygulanmasıdır. Araştırma değişik bölgelerde çalışan 1842 öğretmen ve yöneticiyi kapsar. Araştırma sonucunda Arslanhan (2007)'in yaptığı araştırmadan farklı olarak, özel ve resmi okulda çalışan öğretmenlerde okul türü farklılığına göre anlamlı bir fark olmadığı, her iki okul türünde de ara ara yıldırma yaşandığı, maruz kalınan psikolojik şiddetin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenler daha çok mesleki anlamda ve sosyal ilişki bazında yıldırma uğrarken, erkek öğretmenler bundan farklı olarak, şiddete dayalı ve kişisel özellikleri ile ilgili yıldırma yaşamaktadır. En çok maruz kalınan yıldırma davranışları, başarının küçümsenmesi, sık sık sözlerinin kesilmesi ve aşırı eleştirilmedir. Branş farklılıkları, yıldırma maruz kalma düzeyini çok fazla etkilememektedir. Gerek yöneticiler, gerekse öğretmenler, üst amirleri tarafından, daha çok psikolojik içerikli yıldırma uğramakta, öğretmen ve yöneticiler ortak olarak, bu şiddet türünün uygulanmasının asıl nedeninin, yıldırma mağduru olduğunu belirtmişlerdir.

Okçu (2011), tez araştırmasında, Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkileri tespiti çalışmıştır. Araştırma sonucuna göre dönüşümcü liderlik ve örgüt bağlılığı arasında anlamlı bir bağ vardır. Dönüşümcü lider tavırları gösteren okul yöneticileri, okulda çalışan öğretmenlerin mobbing algısını azaltmaktadır. Araştırma yapılan ilköğretimlerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi içselleştirme alt boyutunda oldukça yüksek seviyede bunu özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları takip etmektedir. Öğretmenlerin mobbing'e maruz kalma durumları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğü sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.3.2 Yurtdışında yapılan araştırmalar

Dick ve Wagner (2001:247) örgüt çalışanları üzerine yaptıkları araştırma sonucunda, okul yöneticileri, öğretmenler üzerinde yıldırma, onları çalışma ortamında yok sayarak, aşırı derecede eleştirerek uygulamakta, öğretmenler ise meslektaşlarını onlar hakkında dedikodu yaparak, asılsız söylemlerde bulunarak ve örgüt ortamından dışlayarak yıldırma gerçekleştirdiğini, öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından

“kendileri orada yokmuş gibi davranılarak” ve “haksızca eleştirilerek” yıldırmaya uğradıklarını, meslektaşları tarafından ise “hakkında dedikodular çıkartılarak” ve “partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak” yıldırılmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Hubert ve von Veldhoven (2001), Hollanda da Hollanda Mesleki Sağlık Servisi aracılığıyla mobbing uygulamalarının en fazla yaşandığı risk sektörlerini ve iş ortamındaki istenmeyen davranışları tespit etmek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Çalışmada değişik sektörlerden toplam 66.764 örgüt çalışanı örneklem olarak seçilmiş ve anket uygulanmıştır. Hollanda Yerel İstatistik Ofisi (CBS) tarafından tanımlanan 14 sektörün 11'i ile (eğitim, eğitim, sağlık, endüstri, ulaşım, finansal müessese, kamu yönetimi, devlet yönetimi, inşaat sanayi, ticari hizmetler, kamu kuruluşları ve geri kalan hizmetler) çalışma gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler iş stresi ve psiko- sosyal iş yükü açılarından çalışanların mobbing eylemlerine ve istenmeyen davranışlara uğrama durumunu tespit amaçlıdır. Araştırma sonuçlarına göre, patron tarafından saldırı, iş arkadaşlarından saldırı, iş arkadaşları ile istenmeyen durumlar ve patron ile istenmeyen durumlara ilişkin bulgular arasında anlamlı bir fark vardır. 11 sektör içinde iş arkadaşları tarafından mobbing'e uğrama 5. sırada, patronu ya da müdürü tarafından yıldırma eylemlerine uğrama açısından 4. sırada, yer almaktadır.

Norveç'te Skogstad ve Einarsen (1996) tarafından 7986 kişi üzerinde uygulanan bir araştırmanın sonucuna göre, araştırma yapılan kişilerin oldukça büyük bir kısmı mobbing davranışına maruz kalmakta, mobbing davranışına maruz kalma cinsiyet açısından incelendiğinde, yıldırma davranışına en fazla kadınlardan çok erkekler maruz kalmaktadır.

Yıldırma olgusunun çalışanlar üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Almanya'da bir araştırma yapılmış, araştırmada özellikle örgütte uzun süredir çalışan kişiler tercih edilmiş, araştırma sonucunda çalışanlar üzerindeki yıldırmanın, gerek üst amir gerekse diğer örgüt çalışanları tarafından uygulanabildiği ve yıldırma uygulayanların genelde 35–45 yaş gurubuna mensup olduğu anlaşılmıştır (Arpacıoğlu, 2005: 261).

Dünya genelinde mobbing'e yönelik yapılan araştırmalarda genel olarak, yıldırma uğrayan çalışanların diğer çalışanlara nazaran daha fazla stres yaşadıkları ve bunun sonucunda istifa etmeye daha yatkın oldukları tespit edilmiştir (Hoel ve diğ., 2003).

Mobbing'in çalışanlar üzerindeki etki düzeyini tespit etmeye yönelik Avustralya'da yapılan bir araştırmaya göre, mobbing'e maruz kalanların %54 'ü aşağılayıcı ve saldırgan davranışlar yaşadıklarını, %53 'ü ise örgüt ortamında mutsuz olduklarını ve iş ortamında sıkıldıklarını söylemişlerdir. Yine Avustralya'da 14.000 çalışan üzerinde yapılan benzer bir mobbing araştırmasına göre, yaklaşık 3000 civarı örgüt üyesi kendilerine örgüt yönetimi ve çalışma arkadaşları tarafından yıldırma uygulandığını, yarısına yakını, çalışma arkadaşlarının yıldırma mağduriyetine şahit olduklarını belirtmişlerdir (Tomazin, 2006).

Amerika'da internet üzerinden 1335 kişiye üzerinde mobbing yaşama durumunu tespit etmek amacıyla yapılan bir araştırma sonucunda katılımcıların % 16'sının mobbing mağduru olduğu ortaya çıkmıştır. Mobbing'e uğrayanlar bu durum sonucunda %25 oranında işlerinden istifa etmiş, %14,8 oranında işten çıkarılmış, % 30,8 oranında iş değişikliğine gitmiştir. Mobbing uygulayıcıları % 8 oranında st düzey yönetici ve patronlardan oluşmaktadır. Mobbing mağduru çalışanların % 41'i yıldırma davranışlarına maruz kalmaları sebebiyle depresyon yaşamakta, bunun yanı sıra mağdurlar, motivasyon düşüklüğü, konsantrasyon eksikliği, kaygı ve gerilim kaynaklı stres yaşamaları nedeniyle çalışma hayatında verimli olamadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre mobbing mağduru erkek çalışanların % 21'i, kadın çalışanların ise % 3' yıldırma davranışı sonucu travma sonrası stres bozukluğu (PTSD - Post Traumatic Stres Disorder) yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Arpacioğlu, 2005).

Sara Branch (2006), alışanlar tarafından yöneticiler üzerinde uygulanan yıldırma davranışlarını ve sonuçlarını tespit etmek amacıyla hazırladığı doktora tez çalışmasında, yıldırma davranışının sebeplerini, davranış biçimlerini, doğasını, etkilerini, yıldırma davranışlarının idaresinin nasıl yapıldığını, bu davranışı önlemek için uygulanan yönetim stratejilerini araştırmıştır. Bu amaçla iki farklı çalışma yürüterek sonuca ulaşmıştır. Çalışmanın ilkinde 24 yönetici (12 kadın, 12 erkek) ile yarı yapılandırılmış araştırma merkezli görüşmeler yapmış daha sonra araştırma

kapsamını genişleterek yıldırma davranışının çerçevesini ve özelliklerini tespit etmek maksadıyla 138 yöneticiye (93 erkek, 45 bayan) araştırma anketi uygulanmıştır. Ulaşılan verilere göre mobbing mağdurları, bu davranışlara daha az uğramak için izin almaktadır. Araştırma sonucu kadın yöneticilerin özellikle kadın olmaları nedeniyle, erkek yöneticilerden daha fazla mobbing mağduru olduğu, anket katılımcılarının % 80'inin gerek kendilerinin yıldırma maruz kaldığı, gerekse başkalarının mağduriyetine şahit olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Saldırganlık ve organizasyonel statü arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla İngiltere' de bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya katılanların % 25'i son beş yıl içinde mobbing davranışına maruz kaldıklarını, araştırmacıların % 11' lik bir kısmı ise haftada birden fazla sıklıkla mobbing mağduru olduklarını söylemişlerdir. Araştırmayı diğer benzer araştırmalardan farklı kılan bir özellik, mobbing uygulayıcının diğer araştırmalarda yoğun olarak yönetici konumundaki kişiler olmasından farklı olarak yıldırma mağdurlarını içinde yönetici pozisyonundaki kişilerin de olmasıdır. Bu sonuca yıldırma davranışı uygulayanların %76' sının üst düzey çalışanlardan oluşması nedeniyle ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre, yöneticiler çok çalışma nedeniyle iş baskısına, işçi ve şef statüsündeki kişiler ise, dışlanma ve iş ortamında aşağılanma şeklinde mobbing mağduru olduklarını belirtmişlerdir. Yıldırma davranışı, en çok erkeklere uygulanmakta, üst ve alt statüde çalışan kadınlar mobbing mağduru olmakla birlikte, erkeklere oranla daha düşük düzeyde mağduriyet yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra araştırma katılımcılarının % 47'lik bir kesimi başkasına yapılan mobbing davranışına şahit olduklarını söylemişlerdir (Hoel ve diğ., 2001).

Yapılan değişik bir mobbing araştırması, Avrupa Birliği' ne bağlı ülkeler üzerinedir. Bu ülkelerde genel olarak yıldırma davranışına uğrama oranı % 1 ile % 50 arasında değişmektedir. Bu ülkelerde örgüt çalışanları % 5 oranında haftada bir kez, % 10 oranında ara sıra, % 50 oranında çalışma hayatı süresince bir ya da birkaç defa yıldırma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Ülkelerin yıldırma maruz kalma oranlarına bakıldığında, % 34 oranla Portekiz, % 11-53 oranla İngiltere, % 16 oranla İspanya, % 8- 26 oranıyla Avusturya,% 2-18'lik oranla Danimarka, % 3-17 oranıyla

Finlandiya, % 7–17 oranla İrlanda, % 6–10 oranla Norveç, % 4–8 oranla İsveç ve % 3–6 oranıyla Almanya sıralanmaktadır (Di Martino ve diğ., 2003).

Amerika Birleşik Devletlerinde 2003 yılında yıldırma davranışı ile ilgili ülke genelinde oldukça geniş kapsamlı olan ve ülkede çalışan kadrolu ve sözleşmeli işçi statüsünde çalışan örgüt üyesine yapılan araştırmaya göre, yaklaşık 47 milyon kişi yani araştırma katılımcılarının % 41' lik bir oranı mobbing davranışına uğratılmıştır. Çalışanların yaklaşık 7 milyon'u fiziksel şiddet şeklinde mobbing'e uğramaktadır. Çalışanların % 23'ü müşteri ve hastalarınca, % 15'i çalışma arkadaşlarınınca, % 13,5'i ise yöneticileri tarafından mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırma 2002–2003 yılları arasında yapılmıştır (Schat ve diğ., 2005: 61).

Namie ve Namie (2000) tarafından internet üzerinden 154'ü yıldırma mağduru, 46 yıldırma tanığı toplam 200 kişi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, en fazla uygulanan yıldırma davranışı takdikleri, hataları kollama, suçlama, işten çıkarmak için tehdit, sözlü tehdit ve aşağılanmadır. Mobbing davranışlarına uğrama nedeniyle katılımcıların % 75'i işten ayrılmış, % 79'u aşırı stres yaşadığını, % 65'i depresyon yaşadığını, % 64'ü yorgunluk hissettiğini, % 59'u kendine olan güvenini kaybettiğini, % 58'i aşağılık duygusu, suçluluk duygusu yaşadığını ve kâbus gördüğünü, % 56'sı işe konsantre olamadığını, % 53'ü ise uykusuzluk yaşadığını söylemiştir (Lewis ve diğ., 2002:112).

3. YÖNTEM

Yöntem bölümünde, araştırma modeli, araştırma evreni ve örnekleme, araştırma verisi toplama araçları ve toplanan verilerin toplanması için kullanılan istatistikî yöntemler ele alınmıştır.

3.5 Araştırmanın Modeli

Araştırma, İstanbul'un toplam 14 ilçesinde bulunan resmi ve özel ortaokullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ve örgütsel bağlılıklarını tespit etmeye yöneliktir ve bu nedenle ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla değişken arasındaki değişkenlerin veya bağların durum ve şekillerini tespit etmeyi amaçlayan yaklaşımlardır (Karasar, 1999: 81).

3.1.1 Evren ve örneklem

Araştırma evrenini, 2014–2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul ili Bahçelievler, Beşiktaş, Beyoğlu, Beykoz, Eyüp, Kadıköy, Kâğıthane, Kartal, Küçükçekmece, Maltepe, Şişli, Ümraniye, Üsküdar, Ataşehir ilçelerinde bulunan resmi ve özel toplam 483 ortaokul oluşturmaktadır. İstanbul da bulunan 14 İlçede yer alan toplam 145 Özel ve Resmi Ortaokulda çalışan (120 Kadın, 25 Erkek) Görsel Sanatlar dersi öğretmeni ise araştırma örneklemini meydana getirmiştir.

Anket uygulanan okulların ilçe ve öğretmen dağılımı Çizelge 1.'de gösterilmektedir.

Çizelge 3.1: 2014–2015 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul da bulunan ve araştırma için seçilen resmi ve özel ortaokulların ilçe ve okul sayısı, yüzdeler tablosu.

İlçe Adı	Okul Sayısı	Katılımcı Sayısı	%
Bahçelievler	36	12	8,3
Beşiktaş	26	4	2,8
Beyoğlu	20	7	4,8
Beykoz	19	5	3,4
Eyüp	37	7	4,8
Kadıköy	42	11	7,6
Kâğıthane	32	31	21,4
Kartal	30	9	6,2
Küçükçekmece	52	7	4,8
Maltepe	18	3	2,1
Şişli	34	25	17,2
Ümraniye	30	6	4,1
Üsküdar	71	13	9,0
Ataşehir	37	5	3,4
Toplam	483	145	100

Çizelge 3.1'e bakıldığında Okul sayısının en çok Üsküdar, Küçükçekmece, Kadıköy, Eyüp, Ataşehir, Bahçelievler, Şişli, Kâğıthane ilçelerinde olduğu en az okulun bulunduğu ilçelerin ise Beyoğlu, Beykoz ve Maltepe ilçeleri olduğu görülmektedir. Ankete katılan öğretmen sayılarının ilçe dağılımına bakıldığında ise en fazla katılımın Kâğıthane ve Şişli ilçelerinde yoğunlaştığını, en az katılımın ise, Maltepe, Beşiktaş, Beykoz, Ataşehir, Ümraniye ilçeleri olduğu görülmektedir.

Örneklem gurubunu oluşturan ve araştırmaya katılan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Demografik özellik dağılım listesi şöyledir;

Çizelge 3.2: Araştırmaya Katılan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
Okul Türü	Resmi	119	82.1
	Özel	26	17.9
Cinsiyet	Kadın	120	82.8
	Erkek	25	17.2
Yaş	22–30	23	15.9
	31–39	69	47.6
	40–48	38	26.2
	49 ve üzeri	15	10.3
Medeni Durum	Evli	79	54.5
	Bekâr	54	37.2
	Dul/ Boşanmış	12	8.3
Öğretmenlikte Kıdem	1–5	32	22.1
	6–10	25	17.2
	11–15	44	30.3
	16–20	28	19.3
	21 yıl ve üstü	16	11.0
Görsel Sanatlar Öğretmenliğindeki Kıdem	1–5	36	24.8
	6–10	26	17.9
	11–15	42	29.0
	16–20	26	17.9
	21 yıl ve üstü	15	10.3
Eğitim Durumu	Lisans	118	81.4
	Yüksek	27	18.6
	Lisans/ve üstü		

Çizelge 3.2’ deki görsel sanatlar öğretmenlerinin demografik özelliklere göre dağılımı incelendiğinde, ankete katılan öğretmenlerin %82,1’i resmi devlet ortaokullarında, %17,9’u özel ortaokullarda çalışmaktadır. Öğretmenlerin % 82,8’i Kadın, %17,2’si erkek’tir. Kadın görsel sanatlar öğretmeni sayısı erkek öğretmenlere göre oldukça fazladır. Öğretmenlerin çoğunluğunun 31–39 yaş arasındaki Görsel Sanatlar Öğretmenleri (% 47,6) olduğu görülmektedir. 31–39 yaş grubunu, % 26,2 oranıyla ile 40–48 yaş grubu Görsel Sanatlar Öğretmenleri oluşturmaktadır. Katılımcıların %

15,9'unu 22–30 yaş grubu Görsel Sanatlar Öğretmeni, 49 ve üstü yaş grubu Görsel Sanatlar Öğretmeni ise araştırmaya katılan öğretmenlerin % 10,3 'ünü oluşturmaktadır.

Katılımcıların % 54.5'i evli, % 37.2'si bekâr, % 8.3'ünü Dul/Boşanmış grubu oluşturmaktadır. Bu sonuca göre görsel sanatlar öğretmenlerinin çoğu evlidir.

Öğretmenlerin Kıdem durumu incelendiğinde % 22.1'i 1–5 yıl arası , % 17.2'si, 6–10 yıl arası.% 30.3'ü, 11–15 yıl arası, % 19.3'ü 16–20 yıl arası, % 11'i ise 21 yıl ve üstü meslek kıdemine sahip öğretmenlerden oluşturmaktadır.

Görsel sanatlar Öğretmenliğindeki kıdem düzeyini incelediğimizde katılımcıların %24.8'i 1-5 yıl arası, %17.9'u 6–10 yıl arası, %29'u 11–15 yıl, % 17.9'u 16–20 yıl ve % 10.3'ü 21 yıl ve üzeri görsel sanatlar öğretmenliği kıdemine sahiptir. Bu sonuca göre öğretmenlikteki kıdemle, görsel sanatlar öğretmenliğindeki çalışma süresi arasında yaklaşık % 2' lik bir fark vardır. Çoğunluk öğretmenin iki kıdem durumundaki çalışma süresi aynıdır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı, % 81,4'ü Lisans, % 18,6' sı Yüksek Lisans ve üstü mezunudur.

3.1.2 Verilerin toplanması

Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarını tespit etmek maksadıyla literatür taraması yapılmış, konuyla ilgili yapılan araştırmalar ve uygulanan örnekler incelenmiş ve bu inceleme sonucunda Olumsuz Davranışlar ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerin yanında öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla da Kişisel Bilgiler Anketi kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanması 2014–2015 Eğitim öğretim yılının birinci yarısında bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Seçilen ilçelerde araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için İl milli eğitim strateji ve planlama bölümü aracılığıyla

kaymakamlık oluru alınmış bu izinle ilçe milli eğitim müdürlüklerinin strateji ve planlama bölümlerinden araştırma anketinin okullara dağıtılması istenmiştir. Ancak ilçe milli eğitimin ilgili birim çalışanları, 3 sene öncesine kadar bu anketleri kendilerinin gönderip dağıttığını ve geri dönüşü de takip ettiklerini fakat bu uygulamanın kaldırıldığını, araştırmacının kendisinin bizzat okullara gitmek zorunda olduğunu belirtmişlerdir.

Bunun üzerine, araştırmanın çok geniş kapsamlı olduğu ve okulların tek tek dolaşip anketin uygulanmasının zaman ve enerji açısından mümkün olmadığı görevlilere araştırmacı tarafından belirtilerek, anketin kurum net üzerinden okullara gönderilmesi rica edilmiştir. Bu şekilde iki kez kurum net üzerinden okullara gönderilen anketlere istenilen ilgi gösterilmemiş çok az dönüş sağlanmıştır. Araştırmacı bunun üzerine yaklaşık 4 aylık bir süre içerisinde okul çıkışı zamanlarında Şişli ve Kâğıthane ilçeleri kendisine yakın ve ulaşılması kolay olduğundan bu ilçelerde bulunan okulların çoğuna ulaşmış diğer ilçelere özellikle Anadolu yakasında bulunan okullara istenirse de gidilememiştir. Sonuç olarak çoğunluk katılım yukarıda sağlanan sebepler nedeniyle sağlanamamıştır. Ulaşılan öğretmenlere anketler gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanmış, katılmak istemeyen öğretmenlere zorlama yapılmamıştır. Çalışmada, öğretmenlere ankete katılımları öncesinde konuya ilişkin genel bir açıklama yapılmış ve daha sonra anket sorularına yanıt vermeleri istenmiştir.

Olumsuz davranış ölçeği

Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)'ya uğrama durumu ve seviyesini tespit etmek amacıyla Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeleştirilen Olumsuz Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Olumsuz Davranışlar Ölçeği durumu tespit etmeyi amaçlayan ve her soru için 5' li Likert türü aralık kullanılan (1- hiç, 2- ara sıra, 3- ayda bir, 4- haftada bir, 5- her gün) toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Anket soruları öğretmenlerin okul ortamında maruz kaldıkları çeşitli davranış şekilleriyle ilgilidir ve öğretmenleri özellikle etkilememek için mobbing 'yıldırma' kelimesi kullanılmamıştır. Burada amaç kişilerin davranış farkındalığını ve bu davranışlara uğrama sıklık ve derecesini tespit etmektir.

Örgütsel bağlılık ölçeği

Refik Balay (2000) tarafından öğretmen ve okul idarecilerinin örgütsel bağlılık seviyelerini tespit etmeyi amaçlayan ve her soru için 5’li Likert türü aralık kullanılan (1- hiç katılmıyorum, 2- az katılıyorum, 3- orta düzeyde katılıyorum bir, 4- katılıyorum, 5- tam katılıyorum) Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam 27 sorudan oluşmaktadır. Örnek sorular olarak “Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor”, “Bu Okulda Çalışma Şevkimin Her Geçen Gün Azaldığını Düşünüyorum”. “Aşırı Alay Ve Sataşmalara Konu Oluyorum”, “Yönetimin Beni Okula Bağlama Çabalarından Rahatsız Oluyorum” “ Bu Okulda Çalışmaktan Gurur Duyuyorum” gibi sorular sayılabilir.

Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özelliklerle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesidir (Tekin, 1977). Bir ölçeğin kapsam geçerliği mantıki yoldan ve istatistikî yoldan olmak üzere iki türlü incelenebilir (Ercan ve Kan, 2004: 215).

Araştırmada kullanılan ölçekler, güvenilirlik ve geçerlilikleri daha önceden test edilip onaylanmış olan ölçeklerdir. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerine ait factor yükleri aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir;

Çizelge 3.3: Güvenirlik Katsayıları ve Faktör Yükleri

Ölçek	Soru Sayısı	Güvenirlik (Cronbach a)	Faktör yük değerleri için Aralıklar
Olumsuz Davranış	21	0.95	0.54- 0.86
Örgütsel Bağlılık	27	0.95	0.48- 0.85

Çizelge 3.3’te Olumsuz Davranışlar ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Güvenirlik katsayıları ve Faktör Yük Değerleri yazılmıştır. Buna göre kullanılan bir ölçeğin güvenilir bir ölçek olabilmesi için güvenirlik katsayısının 0.70 ve üstünde olması gerekmektedir. Yukarıda bulunan tabloda görüldüğü gibi soruların güvenirlik katsayıları Olumsuz Davranışlar Ölçeği için 0.92, Örgütsel Bağlılık Ölçeği içinse

0.95 arasındadır. Ölçeklerin geçerlilik için alt boyutlara ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması gerekmektedir. Faktör Yük değerleri, Olumsuz Davranışlar Ölçeği için 0.54- 0.86 arası iken, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için bu değerler 0.48- 0.85 arasında çıkmıştır. Bu sonuçlar kullanılan anketlerin hem güvenilir hem de geçerliliği yüksek anketler olduğunu göstermektedir.

Çizelge 3.4: Boyutların Madde Sayıları ve Ölçekte geçen Maddeler

Boyutlar	Madde Sayısı	Ölçekteki Maddeler
(Mobbing) Görev	6	1,2,3,4,5,6
(Mobbing) Sosyal İlişkiler	15	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21
Örgütsel Bağlılık(Uyum)	8	1,2,3,4,5,6,7,8
Örgütsel Bağlılık (Özdeşleşme)	8	9,10,11,12,13,14,15,16
Örgütsel Bağlılık (İçselleştirme)	11	17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27

Çizelge 3.4’te görüldüğü gibi, Mobbing görev alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6 toplamda 6 maddeden, Mobbing sosyal ilişkiler alt boyutu 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 toplamda 15 maddeden, örgütsel bağlılık uyum alt boyutu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 toplamda 8 maddeden, örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 maddeden ve örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutu 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 toplam 11 maddeden oluşmaktadır.

3.1.3 Verilerin analizi

Bu bölümde araştırmaya ilişkin problem ve bunlara bağlı alt problemlerin tespit edilmesi amacıyla istatistikî test uygulamaları bulunmaktadır. Araştırmaya ait alt problemler factor yükleri kıyaslanarak tespit edilmiştir.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla Kolmogorow Smirnow testi yapılmış, bu test sonucunda çıkan veriler test edilmiş olup, olumsuz davranışlar ölçeği için veriler normal dağılım yapmadığından iki grubun kıyaslanması için Man Whitney-U testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılması için ise Kruskal Wallis-H testleri uygulanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise veriler normal dağılım yaptığından iki grubun kıyaslanması için Bağımsız t Testi (Independent Sample t

testi), ikiden daha çok sayıda grubun karşılaştırılması için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) testleri uygulanmıştır. Bunun yanı sıra grupların birbirinden farklı olup olmadığının tespiti için çoklu karşılaştırma Tukey testi uygulanmıştır. Grupların karşılaştırılmasına ilişkin testlerde varyans homojenliği varsayımı *Levene testi* ile incelenmiş ve hangi test istatistiğinin dikkate alınacağına karar verilmiştir. Araştırmada ilişki yapılarının ortaya konulabilmesi için korelasyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmada analizler için elde edilen sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmış, analizler için SPSS 20,0 (PASW 20,0) programı kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu kısmında, araştırma sonucu elde edilen veriler ve bu verilere ait alt problemler tespit edilmiş ve ortaya çıkan bulgular yorumlanmıştır.

4.5 Ortaokullarda Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyi Nedir?

Çizelge 4.1: Ortaokul Kurumlarında çalışan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)'nın görev alt boyutunu yaşama düzeyleri için frekans ve yüzde dağılımları

M	Yıldırma Davranışı	Hiç	Ara sıra	Ayda Bir	Hafta Bir	Her gün
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	F 92 % 63.4	45 31.0	6 4.1	- -	2 1.4
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	F 99 % 68.3	40 27.6	1 0.7	2 1.4	3 2.1
3	Ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	F 81 %55.9	54 37.2	6 4.1	1 0.7	3 2.1
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	F 95 %65.5	41 28.3	3 2.1	3 2.1	3 2.1
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	F 99 %68.3	39 26.9	4 2.8	1 0.7	2 1.4
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	F 85 %58.6	48 33.1	5 3.4	2 1.4	5 3.4

Görsel Sanatlar Öğretmenlerine uygulanan mobbing (yıldırma) davranışlarının görev alt boyutu davranışlarının meydana gelme sıklığı ile ilgili Çizelge 4.1 deki verilere bakıldığında; Ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerine uygulanan yıldırma davranışının görev alt boyutunda en çok ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi (% 44.1) ve görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme (%41.4) davranışlarına maruz kalma şeklinde gerçekleştiğini görüyoruz. Öğretmenlerin en az uğradıkları mobbing davranışları ise; yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek (% 31.7) ve Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması (% 31.7) davranışlarıdır.

Çizelge 4.2: Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)'nın sosyal ilişkiler alt boyutuna maruz kalma düzeylerine ait frekans ve yüzde dağılımları

M	Yıldırma Davranışı	Hiç	Ara Sıra	Ayda Bir	Hafta da Bir	Her gün
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	F 126 %86.9	13 9.0	3 2.1	3 2.1	- -
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın hedefi olmak)	F 106 %73.1	34 23.4	1 0.7	1 0.7	3 2.1
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	F 130 %89.7	13 9.0	- -	1 0.7	1 0.7
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	F 123 %84.8	16 11.0	3 2.1	2 1.4	1 0.7
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	F 101 %69.7	37 25.5	5 3.4	1 0.7	1 0.7
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	F 83 %57.2	53 36.6	4 2.8	2 1.4	3 2.1
13	İşinizle, çabanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	F 103 %71.0	36 24.8	3 2.1	1 0.7	2 1.4
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	F 70 %48.3	64 44.1	4 2.8	4 2.8	3 2.1
15	İyi geçinemediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar yapılması	F 121 %83.4	20 13.8	3 2.1	1 0.7	- -
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	F 75 %51.7	56 38.6	11 7.6	2 1.4	1 0.7
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	F 121 %83.4	21 14.5	1 0.7	2 1.4	- -
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	F 93 %64.1	43 29.7	7 4.8	1 0.7	1 0.7
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, yol harcırahı, tatil izni) talep etmeniz için baskı yapılması	F 102 %70.3	36 24.8	3 2.1	1 0.7	3 2.1
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	F 135 %93.1	8 5.5	1 0.7	- -	1 0.7
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	F 92 %63.4	42 29.0	8 5.5	1 0.7	2 1.4

Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin mobbing (yıldırma)'nın sosyal ilişkiler alt boyutuna maruz kalma düzeylerine ait Çizelge 4.2'deki verilere baktığımızda; Görsel sanatlar öğretmenlerinin yıldırma davranışının sosyal ilişkiler alt boyutunda daha çok, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması (%51.7), mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi (%48.3) yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/ yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma (%42.8), üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak (%36.6) ve işinizin aşırı denetlenmesi (%35.9) gibi mobbing davranışlarına uğradıkları ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar en az mağduriyeti, aşırı alay ve sataşmalara konu olmak (%6.9), Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren

davranışlar (%10.3) ve özel hayatınızla ilgili hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi (%13.1) gibi yıldırma davranışlarında yaşamaktadırlar.

Çizelge 4.3: Ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi durumlarına ait maddelere verdikleri cevapların sayı ve yüzdeleri dağılımı

Cevap	Toplam Cevap Sayısı	Toplam Cevap Yüzdesi
Hiç	2132	%70
Ara sıra	759	%24.9
Ayda Bir	82	%2.7
Haftada Bir	32	%1.06
Her gün	40	%1.29
Toplam	3045	%100

Çizelge 4.3’de Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerine ilişkin sorulara verdikleri toplam cevap sayısı ve bu cevapların yüzdeleri dağılımı verilmiştir. Mobbing yaşama durumuna ait soru sayısı 21, bu sorulara verilen cevap sayısı toplam 3045’tir. Bütün sorulara verilen cevapların dağılımına bakıldığında öğretmenlerin % 70.0 lık bir oranda mobbing’e maruz kalmadığı, % 30 ‘luk bir kesiminin ise mobbing mağduru olduğu söylenebilir.

Hipotez Testleri

Çalışmada hipotez testlerinden önce, Olumsuz Davranışlar Ölçeği analizlerinde normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi yapılmış ve verilerin dağılımı incelenmiştir. Test sonuçları, çizelge 4.4 deki gibidir.

Çizelge 4.4: Olumsuz davranışlar ölçeği veri dağılımının normalliği

		Mobbing
N		145
Normal Parametreler	X	1,3872
	Ss	,49246
En Uç Farklar	Mutlak	216
	Pozitif	187
	Negatif	-,216
Z		2,599
P		,000

Çizelgede de görüleceği gibi, mobbing ölçeği için veri dağılımları ile normal dağılım arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p > 0.05$). Dolayısıyla normal dağılım göstermemektedir. Bu verilerin ikili grup farkları için Mann Whitney – U Testi, ikiden çok grup farkı için ise Kruskal Wallis - H testleri uygulanmıştır.

4.1.1 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan mann whitney-u testi

Çizelge 4.5: Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması

Okul Türü	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Resmi	119	76.16	9062.50		
Özel	26	58.56	1522.50	1171.50	0.052
Toplam	145				

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin olarak Çizelge 4.5'e bakıldığında, ortaokullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin okul türüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p=0.052>0.050$).

4.1.2 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan mann whitney-u testi

Çizelge 4.6: Öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
Kadın	120	73.55	8826.50		
Erkek	25	70.34	1758.50	1433.500	0.727
Toplam	145				

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin olarak Çizelge 4.6'ya bakıldığında, ortaokullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p=0.72>0.05$).

4.1.3 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis - h testi

Çizelge 4.7 : Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Yaş Düzeyi	N	Sıra Ort. (x)	sd	X ²	P
22–30	23	68.30			
31–39	69	73.86	3	2.548	0.467
40–48	38	79.26			
49 ve üzeri	15	60.37			
Toplam	145				

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına_ ait Çizelge 4.7'ye bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile yaş durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0.46 >0.05$).

4.1.4 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis – h testi

Çizelge 4.8: Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P
Evli	79	74.62			
Bekâr	54	70.17	2	0.397	0.820
Dul/Boşanmış	12	75.08			
Toplam	145				

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.8'e bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0.82 >0.05$).

4.1.5 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis – h testi

Çizelge 4.9: Öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılması

Öğrt. Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X ²	P
1-5 yıl	32	66.05			
6-10 yıl	25	76.34			
11-15 yıl	44	76.11	4	1.562	0.816
16-20 yıl	28	75.52			
21 yıl ve üstü	16	68.72			
Toplam					

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.9'a bakıldığında görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=81 >0.05$).

4.1.6 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan kruskal wallis – h testi

Çizelge 4.10: Öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılması

Görsel San. Öğrt. Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X ²	P
1-5 yıl	36	64.51			
6-10 yıl	26	80.29			
11-15 yıl	42	74.61	4	2.424	0.658
16-20 yıl	26	75.29			
21 yıl ve üstü	15	72.27			
Toplam	145				

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.10'a bakıldığında görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile görsel sanatlar öğretmenliğindeki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=65 >0.05$).

4.1.7 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan mann whitney –u testi

Çizelge 4.11: Öğretmenlerin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	P
Lisans	118	74.93	8841.50		
Yüksek Lisans/ Ve Üstü	27	64.57	1743.50	1365.500	0.245
Toplam	145				

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.11'e bakıldığında ortaokullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p= 0.24>0.05$).

4.6 Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Nedir?

Çizelge 4.12: Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde değerleri

M	İfadeler		Hiç Katılım yorum	Az Katılı yorum	Orta Düzeyde Katılı yorum	Çok Katılı yorum	Tam Katılı yorum
1	Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	F %	58 40.0	36 24.8	37 25.5	7 4.8	7 4.8
2	Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	F	80 55.2	38 26.2	15 10.3	8 5.5	4 2.8
3	Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor	F %	73 50.3	42 29.0	18 12.4	5 3.4	7 4.8
4	Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	F %	40 27.6	28 19.3	21 14.5	24 16.6	32 22.1
5	Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum	F %	93 64.1	26 17.9	15 10.3	4 2.8	7 4.8
6	Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum	F %	69 47.6	36 24.8	15 10.3	13 9.0	12 8.3
7	Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum	F %	59 40.7	37 25.5	22 15.2	12 8.3	15 10.3
8	Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum	F %	98 67.6	25 17.2	12 8.3	2 1.4	8 5.5

Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık düzeylerinin onların örgüte uyumları alt boyutuna ilişkin algıları ile ilgili sonuçlara ait Çizelge 4.12'ye bakıldığında, “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın, ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum” (%72.4), “Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum”(60.0), “Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum”(59.3) “Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum” (%52.4), “Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” (49.7), “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” (44.8), “Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum” (%35.8) , “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum”(32.4), istatistiki ortalamalarının sıralandığı görülmektedir. Görsel Sanatlar öğretmenlerinin, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda, en çok öğrenci başarısına ilişkin ders saati içinde çaba gösterdiği, ders saati dışında bireysel çaba göstermediği, parasal kaygı duyarak mesleğini yaptığı, çalıştığı okula uyum sürecinde bazı sorunlar yaşadığı sonuçlarına varılmaktadır.

Çizelge 4.13: Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığının özdeşleşme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları

M	İfadeler		Hiç Katılım yorum	Az Katılı yorum	Orta Düzeyde Katılı yorum	Çok Katılı yorum	Tam Katılı yorum
9	Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	F %	37 25.5	43 29.7	32 22.1	15 10.3	18 12.4
10	Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum	F %	29 20.0	30 20.7	42 29.0	24 16.6	20 13.8
11	Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığını düşünüyorum	F %	43 29.7	41 28.3	32 22.1	12 8.3	17 11.7
12	Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor	F %	40 27.6	42 29.0	32 22.1	15 10.3	16 11.0
13	Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum	F %	42 29.0	40 27.6	32 22.1	19 13.1	12 8.3
14	Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum	F %	16 11.0	42 29.0	36 24.8	31 21.4	20 13.8
15	Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	F %	51 35.2	21 14.5	29 20.0	27 18.6	17 11.7
16	Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	F %	41 28.3	37 25.5	34 23.4	21 14.5	12 8.3

Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutuna ilişkin algılarına ait Çizelge 4.13'e bakıldığında, Özdeşleşme alt boyutunda, "Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum" (%89.0), "Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum" (80.0) "Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum" (74.5), "Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor" (%72.4), "Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum" (%71.7) "Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum" (71.0), "Bu okulun mesleğimle ilgili değişik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım" (70.3) ve "Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum" (%64.8), oranında katılmaktadırlar. Bu tabloya göre, görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumuyla büyük oranda özdeşleşme yaşadıkları sonucuna varılmaktadır.

Çizelge 4.14: Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılıklarının, içselleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları

M	İfadeler		Hiç Katılım yorum	Az Katılı yorum	Orta Düzeyde Katılı yorum	Çok Katılı yorum	Tam Katılı yorum
17	Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum	F	4	22	50	39	30
		%	2.8	15.2	34.5	26.9	20.7
18	Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum	F	9	19	39	34	44
		%	6.2	13.1	26.9	23.4	30.3
19	Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum	F	11	23	44	36	31
		%	7.6	15.9	30.3	24.8	21.4
20	Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım	F	25	29	40	21	30
		%	17.2	20.0	27.6	14.5	20.7
21	Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor	F	10	49	41	27	18
		%	6.9	33.8	28.3	18.6	12.4
22	Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir	F	33	45	26	26	15
		%	22.8	31.0	17.9	17.9	10.3
23	Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	F	26	37	46	26	10
		%	17.9	25.5	31.7	17.9	6.9
24	Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	F	17	25	36	39	28
		%	11.7	17.2	24.8	26.9	19.3
25	Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum	F	21	32	26	37	29
		%	14.5	22.1	17.9	25.5	20.0
26	Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum	F	25	34	32	29	25
		%	17.2	23.4	22.1	20.0	17.2
27	Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım	F	13	26	43	42	21
		%	9.0	17.9	29.7	29.0	14.5

Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutuna ilişkin algılarına ait Çizelge 4.14'e bakıldığında, İçselleştirme alt boyutunda “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum”(%)30.3), “ Bu okulun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum” (%21.4) “Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım” (%20.7),” “Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” (%20.7) ve“Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum” (%20.0) oranlarında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumunu içselleştirdikleri, örgütsel bağlılığın, özdeşleşme, içselleştirme ve bazı uyum alt boyutlarına ilişkin algılarının yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Hipotez Testleri

Çalışmada hipotez testlerinden önce, örgütsel bağlılık ölçeği analizlerinde normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi yapılmış ve verilerin dağılımı incelenmiştir. Test sonuçları Çizelge 4.15' deki gibidir.

Çizelge 4.15: Örgütsel bağlılık ölçeği veri dağılımının normalliği

		Örgütsel Bağlılık
N		145
Normal Parametreler	X	2,6358
	Ss	,58156
En Uç Farklar	Mutlak	,47
	Pozitif	,47
	Negatif	-,43
Z		,564
P		,908

Çizelgeden de görüleceği gibi, örgütsel bağlılık ölçeğinin veri dağılımları ile normal dağılım arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0.05$). Dolayısıyla normal dağılım göstermektedir. Bu verilerin ikili grup farkları için Independent Sample T testi, ikiden çok grup farkı için ise One Way Anova testleri uygulanmıştır.

4.2.1 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan independent sample t testi

Çizelge 4.16: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılması

Boyut	Okul Türü	N	x	Ss	t	p
Uyum	Resmi	119	16.9	6.53	3.47	0.001
	Özel	26	12.2	3.89		
Özdeşleşme	Resmi	119	19.1	7.46	-5.458	0.000
	Özel	26	28.0	7.75		
İçselleştirme	Resmi	119	32.93	10.51	-3.398	0.000
	Özel	26	40.5	9.78		

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.16'ya bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0.001, p<0.05$). Buna göre, resmi okullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgüt uyumları, özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0.00, p<0.05$). Buna göre, özel okulda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin çalıştıkları kurumla özdeşleşme oranları resmi okulda çalışanlara göre daha yüksektir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=0.00, p<0.05$). Buna göre, özel okullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenleri, çalıştıkları kurumu, resmi okulda çalışan meslektaşlarına oranla daha fazla içselleştirmektedirler.

4.2.2 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan independent sample t testi

Çizelge 4.17: Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	N	x	ss	t	p
Uyum	Kadın	120	16.1	6.40	0.30	0.76
	Erkek	25	15.7	6.47		
Özdeşleşme	Kadın	120	20.7	8.18	-,062	0.95
	Erkek	25	20.8	8.66		
İçselleştirme	Kadın	120	4.75	10.64	1.09	0.27
	Erkek	25	32.1	11.3		

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.17'ye bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum ($p=0.76$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0.95$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0.27$, $p>0.05$) alt boyutlarına ait düzeylerin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir.

4.2.3 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi

Çizelge 4.18: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Boyut	Yaş	N	X	Ss	F	P	Fark
Uyum	22-30	23	16.08	6.04	1.73	0.16	-
	31-39	69	17.13	7.09			
	40-48	38	15.18	5.45			
	49 ve üzeri	15	13.46	4.99			
Özdeşleşme	22-30	23	20.13	8.44	0.83	0.47	-
	31-39	69	20.17	8.21			
	40-48	38	21.13	7.29			
	49 ve üzeri	15	23.73	10.22			
İçselleştirme	22-30	23	29.86	10.23	2.21	0.08	-
	31-39	69	34.65	9.63			
	40-48	38	34.63	10.91			
	49 ve üzeri	15	38.66	14.42			

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.18'e bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p = 0.16 > 0.05$). Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı, özdeşleşme alt boyutu yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p = 0.47 > 0.05$). Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı içselleştirme alt boyutuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p = 0.08 > 0.05$).

4.2.4 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi

Çizelge 4.19: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Boyut	Medeni Durum	N	x	Ss	F	P	Fark
Uyum	Evli	79	16.45	6.34	0.30	0.73	-
	Bekâr	54	15.61	6.74			
	Dul/Boşanmış	12	15.66	5.33			
Özdeşleşme	Evli	79	20.45	7.93	0.43	0.65	-
	Bekâr	54	20.81	8.69			
	Dul/Boşanmış	12	22.83	8.50			
İçselleştirme	Evli	79	34.37	10.37	2.92	0.057	-
	Bekar	54	32.72	10.88			
	Dul/Boşanmış	12	40.91	11.03			

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin Çizelge 4.19'a bakıldığında, ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.73<0.05$).

Çizelge 4.19'a göre, ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.65<0.05$).

Çizelge 4.19'a göre, ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.057<0.050$).

4.2.5 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi

Çizelge 4.20: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Kıdem	N	X	Ss	f	p	Fark
Uyum	1-5	32	14.81	5.00	1.26	0.28	-
	6-10	25	17.60	7.33			
	11-15	44	17.13	7.08			
	16-20	28	15.25	6.11			
	21 yıl ve üstü	16	14.75	5.40			
Özdeşleşme	1-5	32	19.03	7.39	0.93	0.44	-
	6-10	25	22.16	9.91			
	11-15	44	21.17	7.81			
	16-20	28	23.12	6.97			
	21 yıl ve üstü	16	2.89	10.05			
İçselleştirme	1-5	32	31.46	10.92	1.29	0.27	-
	6-10	25	34.40	9.04			
	11-15	44	34.22	9.90			
	16-20	28	35.00	11.23			
	21 yıl ve üstü	16	38.81	3.66			

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.20'ye bakıldığında, ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum ($p=0.28>0.05$) ve özdeşleşme ($p=0.44 >0.05$) alt boyutlarına ait düzeyleri ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 4.20'de ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ait düzeyleri ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0.27>0.05$).

4.2.6 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan one way anova testi

Çizelge 4.21: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Kıdem	N	X	Ss	F	P	Fark
Uyum	1-5	36	15.11	5.12	0.89	0.46	-
	6-10	26	17.4	7.23			
	11-15	42	16.9	7.15			
	16-20	26	15.19	6.34			
	21 yıl ve üstü	15	15.13	5.37			
Özdeşleşme	1-5	36	19.13	7.08	0.77	0.54	-
	6-10	26	22.0	9.73			
	11-15	42	20.6	8.06			
	16-20	26	20.84	7.06			
	21 yıl ve üstü	15	23.0	10.39			
İçselleştirme	1-5	36	32.5	10.87	0.87	0.47	-
	6-10	26	34.57	8.94			
	11-15	42	34.2	0.21			
	16-20	26	34.03	11.07			
	21 yıl ve üstü	15	38.73	14.13			

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlik mesleğinde kıdem değişkenine göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.21'e bakıldığında, ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum ($p=0.46>0.05$) ve özdeşleşme ($p=0.54>0.05$) alt boyutlarına ait düzeyleri ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Çizelge 4.21'de, ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ait düzeyleri ile öğretmenlik mesleğindeki kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0.47>0.05$).

4.2.7 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan independent sample t testi

Çizelge 4.22: Öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Eğitim Durumu	N	x	ss	t	p	Fark
Uyum	Lisans	118	16.61	6.73			
	Yüksek Lisans ve Üstü	27	13.70	3.85	2.16	0.32	-
Özdeşleşme	Lisans	118	20.06	8.04			
	Yüksek Lisans ve Üstü	27	23.92	8.47	2.22	0.28	-
İçselleştirme	Lisans	118	33.82	10.87			
	Yüksek Lisans ve Üstü	27	36.40	10.17	1.12	0.26	-

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ait Çizelge 4.22'ye bakıldığında ortaokullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ait uyum alt boyutu eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.32>0.05$).

Aynı çizelgede, örgütsel bağlılığa ait özdeşleşme alt boyutu eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.28>0.05$).

Çizelgede ortaokullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ait içselleştirme alt boyutu, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p=0.26>0.49$).

4.7 Ortaokul Kurumlarında Çalışan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma (NAQ) Ve Örgütsel Bağlılıkları Açısından Pearson Çarpım Korelasyon Sonuçları

Çizelge 4. 23: Değişkenler Arası Korelasyonlar

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık türleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" Bu alt problemin çözümlenmesine ilişkin hesaplanan Pearson Çarpım Korelasyon Katsayısının sonuçları Çizelge 28'de verilmiştir.

Çizelge 4.23 *Değişkenler Arası Korelasyonlar*
* p<.05, ** p<.01

<i>Değişkenler</i>	1	2	3	4
1- Mobbing	1.00	,550**	-,266**	-,076
2- Örgütsel Uyum		1	-,552**	-,325**
3- Örgütsel Özdeşleşme			1	,704**
4- Örgütsel İçselleştirme				1

Çizelge 4.23'te öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri ile öğretmenlerin okullarına karşı geliştirdikleri örgütsel bağlılık türleri arasındaki korelasyon değerleri verilmiştir.

Öğretmenlerin okullarında algıladıkları mobbing yaşama algısı ile örgütsel uyum boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r = .550, p < .01$); mobbing yaşama algısı ile örgütsel özdeşleşme boyutu ile negatif yönlü ve düşük düzeyde ($r = -.266, p < .01$); mobbing ile örgütsel içselleştirme boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde ($r = -.076, p < .01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu verilerden görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgüte uyum göstermelerinde, örgütle özdeşleşmelerinde orta düzeyde, örgütü içselleştirmelerinde düşük düzeyde bir azalma olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Buna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin olumsuz davranışları yaşama düzeyi arttıkça işlerine olan bağlılıklarında, örgütleriyle özdeşleşme ve örgütü içselleştirme düzeylerinde de azalma olacağı söylenebilir.

Görsel Sanatlar öğretmenlerine ilişkin örgütsel bağlılık alt boyutları kendi aralarında değerlendirildiğinde uyum alt boyutuyla özdeşleşme alt boyutu arasında negatif yönlü ($r = -.552, p < .01$), içselleştirme alt boyutuyla uyum alt boyutu arasında da yine negatif yönlü ($r = -.325, p < .01$), bir ilişki ortaya çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel içselleştirme alt boyutları arasında ise pozitif yönlü ($r = .704, p < .01$), bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ait davranışların artması sonucunda özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında bir azalma yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin özdeşleşme davranışlarının yüksek olması içselleştirme oranını da arttırmaktadır. Özdeşleşme ve içselleştirme arasında çok yüksek bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, bu verilerle ilgili yorumlar, daha önce yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırılmış, veri ve yorumlarla ilgili sonuçlar bu bölümde ele alınmış ve araştırma sonuçlarına yönelik çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

5.1 Tartışma ve Sonuçlar

Bu kısımda araştırma sonucunda elde edilen veriler ile daha önce yapılan araştırma sonuçları kıyaslanarak yorumlanmıştır.

Ortaokul kurumlarında çalışan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing (yıldırma) algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi konulu bu araştırma ile öğretmenlerin sosyo - demografik özellikleri açısından değerlendirilip, elde edilen veriler tartışılmıştır. Yapılan araştırma, eğitim alanında Görsel Sanatlar Öğretmenleri üzerinde yapılan ilk çalışma olması bakımından önemli görülmekte ve bu açıdan araştırma sonuçlarının literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırma öncesinde literatür taraması yapılarak Einarsen ve Raknes (1997) tarafından ve Refik Balay (2000)'in kuramsal modelleri temel alınmış ve ortaokul kurumlarında çalışan Görsel Sanatlar dersi öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi olduğu varsayılarak bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları literatürdeki bu kuramsal çalışmaları destekler niteliktedir.

5.1.1 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama durumlarına ait sonuç ve tartışmalar

İstanbul ilinin 14 ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel

ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerine uygulanan yıldırma davranışının görev alt boyutunda en çok ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi (%44.1) ve görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme (%41.4) davranışlarına maruz kalma şeklinde gerçekleştiğini görülmüştür. Öğretmenlerin en az uğradıkları mobbing davranışları ise; yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek (%31.7) ve Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması (% 31.7) davranışları olduğu belirtilmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin yıldırma davranışının sosyal ilişkiler alt boyutunda daha çok, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması (%51.7), mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi (%48.3) yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/ yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma (%42.8), üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak (%36.6) ve işinizin aşırı denetlenmesi (%35.9) gibi mobbing davranışlarına uğradıkları ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar en az mağduriyeti, özel hayatınızla ilgili hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi (%9.0) Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar (%10.3) ve özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi (%13.1) gibi yıldırma davranışlarında yaşamakta olduklarını belirtmişlerdir Bu sonuçlar görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing görev ve sosyal ilişkiler alt boyutlarında en çok mesleki konularda yıldırma yaşadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin, özel hayatınızla ilgili hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi, Parmakla gösterilmesi kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlara daha az maruz kalmaktadırlar. Mobbing (yıldırma) mağduru olan öğretmenler, genel olarak okul yönetiminin yasal erkine dayalı olarak mobbing (yıldırma)'ya uğramakta, aşırı denetim yolu ile kişinin baskı altına alındığı ve bu yolla temel özlük haklarının kısıtlanarak mağdur bırakıldıkları ileri sürülebilir. Bu sonuçlar ise, mobbing (yıldırma)'nın tanımı ile örtüşmektedir. Çünkü mobbing (yıldırma), fiziksel davranışlardan ziyade daha çok psikolojik etkileri kullanarak bireyleri işlerinden soğutmayı tercih eden bir olgudur. Bu sonuç, Cemaloğlu ve Ertürk (2007), Toker (2006) ve Onbaş'ın (2007) araştırmalarından elde ettikleri sonuçlarla benzerlik göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde, iş yerinde en çok maruz kalınan bezdiri davranışları arasında kurban hakkında söylenti çıkarılması, dedikodu yapılması ve kurbanın fikirlerinin önemsenmemesi gelmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2001).

Araştırma sonucunda daha çok psikolojik baskı unsuru sergileyen maddelerin yüksek düzeyde değer göstermektedir. Bu bulgular Leymann (1996), Tınaz (2006) ve Naime ve Namie (2000) tarafından yapılan çalışmalarla örtüşmektedir. Leymann, bezdiriyi, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve etik dışı uygulamalarla ortaya çıkan "psikolojik şiddet" veya "psiko-terör" olarak tanımlamaktadır (Akt. Davenport ve diğ., 2003: 4-5).

Bu araştırmada da öğretmenlerin hemen hemen aynı olumsuz davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Bu anlamda, araştırmanın bulgularının literatürle paralellik gösterdiği söylenebilir.

İstanbul ilinin 14 ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerine uygulanan mobbing yaşama düzeyini ortaya koymak amacıyla yapılan araştırma analizlerinde, öğretmenlerin % 70.0'lık bir oranda mobbing'e maruz kalmadığı, % 30 'luk bir kesiminin ise mobbing mağduru olduğu söylenebilir.

Aras (2012) tarafından Ankara ilinde 308 ortaokul kurumunda çalışan toplam 248 müzik öğretmeni üzerinde yapılan mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisi konulu araştırma sonuçlarıyla bu oranlar örtüşmektedir. Sonuçlara göre anket uygulanan öğretmenlerin % 75.4'ü mobbing mağduru olmadığını ifade etmiş,% 25.6'sı ise mobbing mağduru olduğunu belirtmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri okul türü açısından incelendiğinde, okul türü farklılığının yıldırma maruz kalmada önemli bir etken olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuç genelde önceki araştırmalarla paralellik oluşturmaktadır. Apak (2008) ve Gülle (2013), okul türü değişkeni ile mobbing (yıldırma) davranışlarına uğrama arasında bir fark olmadığını göstermektedir.

Arslanhan (2014) tarafından yapılan başka bir tez araştırmasında, resmî ortaokul öğretmenlerinin özel ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla mobbing (yıldırma) mağduru olduğunu ortaya koymuştur. Genel kanı özel okul öğretmenlerinin daha fazla mağdur olacağı yönündedir. Ancak özel okullarda başarıyı esas alan bir yönetim anlayışı vardır. Özel okul yönetim kadroları başarıyı arttırmak için öğretmen

motivasyonunu arttırmayı daha faydalı bulmaktalar. Öğretmenlerin gelecek ve iş kaygısı taşıması başarıya daha çok odaklanmasını dolayısıyla başarılı olmasını sağlar, motive olur. Resmi okullarda ise tam tersi iş garantisi olması başarıyı azaltıcı motivasyonu düşürücü etkiye sahip olması onlar üzerinde yönetim kaynaklı mobbing (yıldırma) davranışlarına uğrama ihtimallerini arttırmaktadır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri cinsiyet açısından incelendiğinde, cinsiyet farklılığının yıldırma maruz kalmada önemli bir faktör olmadığı görülmüştür. Doğan ve diğerleri (2011), ve Einarsen ve Skogstad (1996)'ın araştırmaları bu sonuçlarla paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre; mobbing (yıldırma) davranışlarına uğrama ile cinsiyet türü arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat tersi bir örnek olarak Çomak (2011) tarafından yapılan tez araştırması gösterilebilir. Araştırma sonucuna göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla mobbing (yıldırma)'ya uğramaktadırlar.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri yaş değişkeni açısından incelendiğinde, yaş farklılığının yıldırma maruz kalmada önemli bir etken olmadığı görülmüştür. Konuyla ilgili yapılan araştırmaların genelinde bu sonucu destekler niteliktedir. Koç ve Bulut (2009) Ortaöğretim Öğretmenlerine yönelik olarak Mammadov (2010) Türkiye ve Azerbaycan'da görev yapan öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırmalarda, yaş değişkeninin öğretmenlerin mobbing (yıldırma) algılarında önemli bir etken olmadığı sonucuna varmışlardır.

Farklı meslek gruplarında çalışan bireylere yönelik yapılan çalışmalarda, Leymann (1993: 85) ise değişik mesleklere ait gruplarda çalışanlara yönelik yaptığı bir çalışmada; 21 – 30 ve 31 – 40 yaş aralığında olan çalışanların özellikle mobbing (yıldırma)'ya uğrama düzeylerinin daha yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Einarsen ve Skogstad'ın (1996:185) yaptığı bir araştırma ise bunun tersi sonuca ulaşmış ve yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla mobbing (yıldırma)'ya maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, medeni durumun yıldırma maruz kalmada önemli bir etken olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca dayanarak, Görsel Sanatlar öğretmenlerinin

sosyal gelişmişlik düzeylerinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre yüksek olması, öğretmenlerin, mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin bekâr veya evli olmalarını etkilemediği ifade edilebilir. Ocak (2008), Özen (2009), Koç ve Bulut (2009), ve Cemaloğlu (2007a)' nun bu konuda okul ortamında öğretmenlere yönelik yaptıkları araştırma sonuçları da aynı şekilde bu sonuçla paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile medeni durum değişkenleri arasında bir fark bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri mesleki kıdem açısından incelendiğinde, kıdemın yıldırma maruz kalmada önemli bir faktör olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonucu Görsel Sanatlar öğretmenlerinin çalıştıkları okulda kendi branşlarında genelde tek çalışmalarına dolayısıyla okul ortamında bir rekabet ortamı oluşmamasına bunun da mobbing (yıldırma) davranışlarına uğrama düzeyini azaltmasına yorabiliriz. Araştırma sonucu, Doğan ve diğ. (2011) ve Mammadov (2010)'un öğretmenlere yönelik yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir.

Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi eğitim düzeyi değişkeni açısından incelendiğinde, lisans ve lisansüstü eğitim yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) algılarında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonucu Türkiye'de eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yüksek lisans ya da doktora yapmalarının onların mesleki kariyerlerinde önemli bir etken olmadığı, bu eğitimlerin onların mesleki yaşantılarına statü, gelir ve diğer özlük haklarına yeteri kadar yansımadağı şeklinde açıklayabiliriz. Buna bağlı olarak, öğretmenlerin yüksek lisans eğitim almaları okul yöneticileri ve diğer öğretmenler tarafından farklı bir özellik olarak algılanmadığı, başka bir ifadeyle lisans ve lisan üstü eğitim alan öğretmenlere yönelik mobbing (yıldırma) davranışlarının farklı olmadığı söylenebilir. Sönmezışık (2011) , Ocak (2008), Doğan ve diğerleri (2011)' nin öğretmenlere yönelik yapmış oldukları araştırmaların sonuçlarıyla, yapılan araştırmanın sonuçları paralellik göstermektedir. Yine, Mikkelsen ve Einarsen (2002)'in, yapmış oldukları araştırmada da mobbing (yıldırma) davranışlarına maruz kalmada çalışanların eğitim düzeyinin önemli bir faktör olmadığını tespit edilmiştir.

5.1.2 Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sonuç ve tartışmalar

İstanbul ilinin 14 ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum alt boyutunda en çok, “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın, ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum” (%72.4), “Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum”(60.0), “Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum”(59.3) “Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum” (%52.4), “Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” (49.7), “Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum” (44.8), “Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum” (%35.8) , “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum”(32.4), istatistikî ortalamalarının sıralandığı görülmektedir. Görsel Sanatlar öğretmenlerinin, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda, en çok öğrenci başarısına ilişkin ders saati içinde çaba gösterdiği, ders saati dışında bireysel çaba göstermediği, parasal kaygı duyarak mesleğini yaptığı ve genel olarak çalıştığı okula uyum sağlama ve uyum sürecinde sıkıntı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin okullarından ayrılmaları durumunda karşılaşacakları maddi, kıdem, statü, kariyer gibi kayıpları göze alamamasından kaynaklanan örgütsel bağlılık türü olarak tanımlanabilecek örgütsel uyuma ait ifadelerinin genel olarak "orta düzeyde katılıyorum" şeklinde olduğu ve ortalama puanlar göz önüne alındığında öğretmenlerin orta düzeye yakın örgüte uyum gösterdikleri söylenebilir. Bu durum iki şekilde yorumlanabilir. Birincisi okul yönetimi açısından olumlu bir sonuç olan öğretmenlerin hissettikleri bu bağlılık düzeyinin, işlerini çeşitli fedakârlıklar göstererek sürdürdüklerini dolayısı ile bunun işlerine olan sadakat ve bağlılık duygusunun bir yansıması olarak düşünülebileceğinin bir kanıtı olarak düşünülebilir. Öte yandan öğretmenlerin örgüte uyum sorularına genel olarak "orta düzeyde katılıyorum" şeklinde görüş bildirmeleri ilerde kişisel çıkarlarının daha üst düzeyde olduğu farklı iş seçeneklerine yönelmelerine veya öğretmenlerin kurum değiştirmelerine neden olabilmektedir. Ayrıca bu durum öğretmenlerin maddi ve manevi destek ihtiyacı nedeniyle ek işe yönelmesine de neden olabilir. Bu nedenle öğretmenlerin örgüte uyum bağlılığını etkileyen maddi getiriler ve güvence sistemi

tekrar gözden geçirilmelidir. Öğretmen maaşlarının arttırılması, öğretmenler üzerinde idari baskının ve kurallara uyma zorunluluğu nedeniyle onları işten soğutan cezai yaptırımların Bakanlıkça öğretmenlerin lehine düzenlemelerle tekrar gözden geçirilmesinin bu konuda önemli etkileri olacağı düşünülmektedir.

İstanbul ilinin 14 ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutunda “ Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum” (%89.0), “Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum” (80.0) “Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum” (74.5), “Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor”(%72.4), “ Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum”(%71.7) “Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum” (71.0), “Bu okulun mesleğimle ilgili değişik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım”(70.3) ve “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum” (%64.8), oranında katılmaktadırlar. Bu tabloya göre, görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumuyla büyük oranda özdeşleşme yaşadıkları sonucuna varılmaktadır.

Öğretmenlerin okullarına karşı hissettikleri sorumluluk ve sadakat duyguları olarak tanımlanabilecek olan örgütsel özdeşleşme alt boyutundaki öğretmen bağlılık düzeyleri incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin genel olarak "katılıyorum" şeklinde olduğu görülmektedir. Bu sonuca dayalı olarak, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme puanlarının yüksek olduğu söylenebilir. Verilere göre öğretmenlerin kurumlarına duydukları sadakat ve aidiyet hissi, şahıslar açısından çalıştıkları okullardan ayrılmak bir çıkar sağlasa bile, onların okuldan ayrılmalarını engellediği söylenebilir. Bu durum kuruma olan aidiyet veya bağlılık duygusunun artmasının ücret, özlük hakları gibi bir takım avantajların önüne geçtiğini söyleyebiliriz. Ancak örgütsel özdeşleşme ve örgütsel içselleştirme bağlılığının birbirini etkileyici özellikte olduğu göz önüne alındığında, özdeşleşme bağlılığı boyutunda yapılacak iyileştirici düzenlemelerin, öğretmenlerin özdeşleşme bağlılıklarını da arttıracığı söylenebilir.

Öğretmenlik mesleği, topluma nitelikli insan yetiştirmeyi amaç ediniyor olması nedeni ile başarılı bir eğitim ortamı sağlanması bakımından öğretmenlerin işlerine ve iş yerlerine daha sıkı bir sadakat ve bağlılık hissetmelerini gerektirmektedir.

İstanbul ilinin 14 ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutunda en çok “Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum”(30.3), “ Bu okulun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum” (21.4) “Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım” (20.7),” “Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” (20.7) ve“Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum” (20.0) oranlarında olduğu görülmektedir.

Ortaokul kurumlarında görev yapan Görsel Sanatlar öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri örgütsel içselleştirme açısından incelendiğinde ise, öğretmenlerin okullarının değerlerini kabul etmeleri, kendini okullarıyla içselleştirme düzeylerini belirleyici sorulara, genel olarak "katılıyorum" şeklinde görüş belirttiği görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin "orta" düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Bu veriden yola çıkarak, öğretmenlerin okulda meydana gelen sorunları kendi sorumluluk alanlarında görmekte oldukları ve sorunları sahiplendikleri söylenebilir. Buradan da sorunların çözümü için çaba sarf ettikleri düşüncesine varılabilir.

Bu sonuçlara göre, görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumunu içselleştirdikleri, örgütsel bağlılığın, özdeşleşme, içselleştirme ve bazı uyum alt boyutlarına ilişkin algılarının yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmaktadır.

İstanbul ilinin 14 ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları okul türüne göre yapılan uyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Resmi okullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgüt uyumları, özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda anlamlı bir farklılık

bulunmaktadır. Özel okulda çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin çalıştıkları kurumla özdeşleşme oranları resmi okulda çalışanlara göre daha yüksektir. Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Özel okullarda çalışan görsel sanatlar öğretmenleri, çalıştıkları kurumu, resmi okulda çalışan meslektaşlarına oranla daha fazla içselleştirmektedirler.

Özel okulda çalışan öğretmenlerin, resmi okul öğretmenlerine göre iş garantilerinin daha az olması aksi yönde bir sonuç çıkma ihtimalini akla getirmektedir. Fakat resmi okul öğretmenlerinin iş garantileri onları "çalışsam da olur çalışmasam da" mantığına itmektedir, bu nedenle resmi okullarda çalışan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri özel okulda çalışan öğretmenlerden daha düşük olmaktadır. Konuyla ilgili Literatür incelendiğinde Örgütsel bağlılık ve okul türü ilişkisinde aksi yönde sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür (Apak, 2008: 97; Gülle, 2013: 67–75).

Bu sonuç araştırmayla örtüşmektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ait düzeylerin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeni açısından ele alınmasında yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Topaloğlu ve diğerleri (2008), Dirikan (2009), Uygur (2010), ve Demirtaş ve diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırmalarda, Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları açısından incelendiğinde, cinsiyetin önemli bir değişken olmadığı; dolayısıyla örgütsel bağlılık değişkeninin cinsiyete göre etkili bir değişken olmadığı anlaşılmıştır.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş düzeyine göre karşılaştırılmasına bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ait düzeylerinin yaş değişkenlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Gülle (2013) tarafından Hatay ilinde çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing

yaşama düzeyleri konulu araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre öğretmenlerde yaşın yüksek olması örgüte uyum, özdeşleşme ve içselleştirme oranını arttırmaktadır. Yaş ile Örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir olumlu ilişkinin bulunmasına neden olarak, yaşları büyük olan çalışanların daha olgun olmaları ve işyerinde geçirdikleri zamanın daha fazla olması dolayısıyla örgüte yönelik bağlılıklarının daha yüksek olması gösterilebilir. Bunun yanında ve Koca ve Yılmaz (2009) ve Dirikan (2009), tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumuna göre karşılaştırılmasına bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ait düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermediği görülmektedir. Özcan (2008), ve Güçlü (2006) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları, örgütsel bağlılığın medeni durum açısından önemli bir değişken olmadığını göstermektedir. Dirikan (2009)'ın yaptığı araştırma ise bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre örgütle özdeşleşme oranlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre sosyal yaşamlarının daha geniş ve esnek yapıda olması olmasına dolayısıyla bekar öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumuna karşı görev ve sorumluluklarında daha az hassas olmalarına yorumlanabilir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlikte kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ait düzeylerinin öğretmenlikte kıdem sürelerine göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğindeki kıdem durumuna göre karşılaştırılmasına bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ait düzeylerinin görsel sanatlar öğretmenliğinde kıdem sürelerine göre farklılık göstermediği görülmektedir. Tulunay (2010)'ın öğretmenlere yönelik ve Kartal (2003)'ın, "İlköğretim okulu yönetici ve

öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri” adlı araştırmalarında ise düşük kıdemli öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, yaş ve kıdem arasında örgütsel bağlılık anlamında bir paralellik olabileceğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle örgüt çalışanlarının yaşının büyük olması örgüte bağlılık düzeyini arttırmaktadır denilebilir. Wiener (1982) örgütsel bağlılık sınıflandırmasında, özellikle yaş ve kıdem aynı kapsam altında ele alınması gerektiğini belirterek, yaş ve kıdem arasında yüksek bir ilişki olduğuna değinmiştir.

Görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim duruma göre karşılaştırılmasına bakıldığında ortaokul kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum ve içselleştirme ve özdeşleşme alt boyutlarına ait düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Dirikan (2009) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan araştırmada, öğretmenlerin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu çalışmamızla tamamen uyusmaktadır.

5.1.3 Ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuç ve tartışmalar

Öğretmenlerin okullarında algıladıkları mobbing yaşama algısı ile örgütsel uyum boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r = .550, p < .01$); mobbing yaşama algısı ile örgütsel özdeşleşme boyutu ile negatif yönlü ve düşük düzeyde ($r = -.266, p < .01$); mobbing ile örgütsel içselleştirme boyutu arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde ($r = -.076, p < .01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu verilerden görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeyleri arttıkça örgüte uyum göstermelerinde ve örgütle özdeşleşmelerinde orta düzeyde ve aynı şekilde mobbing yaşayan görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel içselleştirmelerinde de düşük düzeyde bir azalma olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Buna göre görsel sanatlar öğretmenlerinin olumsuz davranışları yaşama düzeyi arttıkça işlerine olan bağlılıklarında, örgütleriyle özdeşleşme ve örgütü içselleştirme düzeylerinde de azalma olacağı söylenebilir.

Görsel Sanatlar öğretmenlerine ilişkin örgütsel bağlılık alt boyutları kendi aralarında değerlendirildiğinde uyum alt boyutuyla özdeşleşme alt boyutu arasında negatif yönlü ($r = -.552, p < .01$), içselleştirme alt boyutuyla uyum alt boyutu arasında da yine negatif yönlü ($r = -.325, p < .01$), bir ilişki ortaya çıkmıştır. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel içselleştirme alt boyutları arasında ise pozitif yönlü ($r = .704, p < .01$), bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ait davranışların artması sonucunda özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında bir azalma yaşanmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin özdeşleşme davranışlarının yüksek olması içselleştirme oranının da arttırmaktadır. Özdeşleşme ve içselleştirme arasında çok yüksek bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Mobbing (yıldırma) ile ilgili yapılan çoğu araştırmada mobbing (yıldırma)'nın çalışanların kuruma olan sadakatlerini zamanla azalttığı, çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşturduğu, bununla paralel olarak işgören devir hızını arttırdığı, motivasyonlarını, verimliliklerini, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır (Niedl, 1996: 241; Vartia, 1996: 203; Einarsen ve diğ., 1994: 381; Zapf ve diğ., 1996: 215).

Mobbing (yıldırma) davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin işyeri stresini yoğun yaşadıkları, örgütten ayrılmak istedikleri buna bağlı olarak da örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüş olduğu düşünülmektedir. Konu ile ilgili önceki araştırmalar bu bulguyu destekler niteliktedir. Apak (2008), Ekinci (2012) ve Gülle (2013), yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma durumları ile örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, örgüt çalışanlarının mobbing (yıldırma) davranışlarına maruz kalma durumları arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde düşüş yaşandığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Yapılan bu araştırmaların sonucu ile gerek yurt içi gerekse yurt dışında yapılan araştırmaların tutarlı olduğu gözlenmiştir.

5.2 Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların görsel sanatlar öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim kurumundaki çalışma disiplini ve performanslarının ve bununla ilişkili olarak örgütsel bağlılıklarının artması konularında üzerlerine büyük bir görev düşen okul yöneticilerine önemli yararlar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda okul yöneticileri, örgüt iklimini geliştirmek ve örgüt başarısını arttırmak için, gerek öğretmenler arasında gerekse, kendilerinin öğretmenler üzerinde yıldırma uygulamaması maksadıyla, kişisel ve mesleki gelişimleri ve sosyal ilişkileri açılarından hizmet içi eğitim almalıdırlar.

Okul yöneticileri, örgüt ilişkilerini güçlendirmek amacıyla çalışanları ile empati yapmalı, sosyal ilişkilere önem vermeli, okulda demokratik bir ortam yaratmalı, ikili ilişkilerde resmi olmanın yanı sıra çalışma ahlakı sorumluluğunu da taşımalıdır.

Okul yöneticileri kendilerinin dışında mobbing uygulayabilecek kişilere karşı da dikkatli davranmalı, tarafsız bir gözle bu davranışları uygulayan kişilere karşı yasal yaptırımları uygulamaktan çekinmemelidir.

Okul yöneticileri, kurumlarında çalışan görsel sanatlar öğretmenlerine dersin özelliği nedeniyle duyarlı yaklaşmalı, ayırım yapmamalı, derse diğer derslerle eşit önem vermelidir. Zira bu tip derslerin yetenek dersi olarak görülüp diğer derslerden ayrı tutulduğu, dersin öneminin yeterince anlaşılmadığı, ders öğretmenlerine de angarya sayılabilecek yetenek ve kapasitelerinin altında işler verildiği (tabela yazma, boyama, dersin diğer ders öğretmenlerine geride kalınan konunun anlatılması veya yazılı yapılması için verilmesi vb.) bilinmektedir. Bu da bir mobbing uygulama yöntemidir.

Bu anlamda yapılan araştırma, okul yöneticileri için, önemli bulgular sağlamıştır. Yöneticiler, öğretmenlerine yıldırma uyguladıklarında veya bu tip davranışlara örgüt içinde müsaade ettiklerinde görsel sanatlar öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında azalma olacağı bilgisinden faydalanabilirler. Başka bir ifadeyle okul yöneticileri, yıldırma davranışlarının uygulanmamasının örgütsel bağlılığı, yani takım ruhunu, okul başarısı ve uyumunu artırır bilinciyle hareket etmelerinde araştırma sonuçları yol gösterici olarak düşünülmektedir.

Ayrıca yapılan araştırma, mobbing (yıldırma) davranışı ile ilgili araştırmalar yapan ve

yapacak olan araştırmacılara da önemli açılımlar sağlayacaktır. İleride yapılacak araştırmalarda örneğin, görsel sanatlar öğretmenleri ile diğer branşlarda çalışan öğretmenlerin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etme amacıyla bir araştırma yapılması gibi değişik araştırmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Aksoy, F.** (2008) . *Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aktop, G.** (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize ilişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri, Eskişehir.
- Allen, N. Meyer, J.,** (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, Journal of Occupational Psychology, 63(1), 26 .
- Apak, A.,** (2008). *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi, İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aras, A.** (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Anabilim Dalı, Ankara.
- Arpacıoğlu, G.** (2005). *Türkiye’de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi*. İnsan kaynaklarında Yeni Eğilimler. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Arslan, M.** (2009). *Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Arslanhan, Ü.** (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin yıldırma eylemlerine maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Balay, R.** (2000 a). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları .
- Balay, R.** (2000 b). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı*.Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Baysal, A., Paksoy, M.,** (1999), Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, cilt: 28, sayı: 1, s.7-15.
- Becker, H.** (1960), Notes on the Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, vol:52, s.32-42.
- Branch, S.** (2006), *Upwards Bullying: An exploratory study of power, dependency and the work environment for australian managers*, Phd dissertation, Griffith University.
- Buchanan, B.** (1974), Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, vol:19, 533.
- Buyurgan, S., Buyurgan U.** (2008). *Sanat Eğitimi ve Öğretimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Celep, C.** (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N.** (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilim Dergisi*, (42), 111-126.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I.** (2002). Measuring Workplace Bullying, *Aggressive Behaviour*, Vol.7, 35–51.
- Çomak, E.** (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Mersin.
- Dangaç, G.** (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Davenport, N., Schwartz, R., Elliott, D. and Pursell, G.** (1999). *Mobbing: Emotional Abuse in the Workplace*, Newyork: Civil Society Publishing.
- Davenport, N., Schwartz, R., Elliott, D. and Pursel, G.** (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, (O.Cem ÖnerToy,Çev.), İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Demirtaş, H.** (2010). The Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers Working at Private Courses. Inonu University, *Journal Of The Faculty Of Education August*, 2010/ Volume 11, Issue. 2, Pp. 177-206 Issn: 1300–2899.
- Dick, R.,Wagner, U.** (2001), Stres And Strain in Teaching: A Structural Equation Approach, *British Journal Of Educational Psychology*, 14 (6), 243- 259.

- Dirikan, Y.** (2009). *Branş Ve Branş Dışı Atanan İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D., ve Yurdağül, H.** (2011). Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırma (Mobbing) İlişkin Algı Ve Görüşleri. *International Computer & Instructional Technologies Symposium*, 22-24 September, Fırat University, Elazığ- Turkey
- Einarsen, S., Raknes, B. I., ve Matthiesen, S. B.** (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4): 381-401.
- Einarsen, S. and Raknes, B. I.** (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Ekinci, Ö.** (2012). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erbay, M.** (1997). *Plastik Sanatlar Eğitiminin Gelişimi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi yayınları.
- Erdem, F.** (2003). *Örgütsel yaşamda güven*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Eren, E.** (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergun, T.** (1975), Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı, *Amme İdaresi Dergisi*, cilt: 45, sayı: 8, s. 97.
- Ertürk, A.** (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gençaydın, Z.** (1990). *Sanat Eğitiminin Düşünsel Temelleri*. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Güçlü, H.** (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H.** (2002), Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, cilt: 2, sayı: 2, s. 37-55.
- Gülle, M.** (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı, Hatay.

- Gürbüz, S.** (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt: 3, sayı :1, s. 48-75.
- Hartig, K., Frosh, J.** (2006). *Workplace Mobbing Syndrome*. Londra: International Publishing.
- Hege, H.** (1997). *Mobbing in Italia Introduzione al Mobbing Culturale*. Bologna: Pitagora Editrice.
- Hoel, H., Cooper, C.L. ve Faragher, B.** (2001), The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 443-464.
- Hoel, H., Rayner, C., Cooper, C.** (2003), Workplace bullying, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, pp.195-230.
- Hubert, B., A. ve Veldhoven, M.** (2001), Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 (4), 415- 424.
- Izgar, H.** (2008), Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt: 25, sayı: 4, s.317-334.
- İlsev, A.** (1997), *Örgütsel bağlılık: Hizmet sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M., Gül, H.** (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Jennifer, D., Cowie, H., Ananiadou K.** (2003). Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations, Aggressive Behavior, *five different working populations*, 29 (6), 234-246.
- Johnstone, M.** (1989). *Stress in Teaching*. Midlothian: Lindsay Ltd.
- Kanter, R., M.** (1997). *Men and Woman of the Corporation*. USA: Basic Books.
- Kartal, S.** (2003). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri* (Ankara İli Örneği).Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Katz, D., K.** (1966), The social psychology of organizations, *USA: Wiley international edition*. USA ,p.216-218.
- Koca Y., S.** (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü,

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Koç, H.** (2009). Örgütsel bağıllık ve sadakat ilişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt: 8, sayı: 28, s. 200-211.
- Kök, S., B.** (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Nedenleri, *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul: Bilgi Yayınları.
- Lewis, J. Coursol, D. ve Wahl, H. K.** (2002), Addressing Issues of Workplace Harassment: Conseling the Targets, *Journal of Employment of Counselling*, 39(11),109-116.
- Leymann, H.** (1990), Psikolojik şiddet and Psychological Terror at Workplaces *Violence and Victims* 5. p: 119-126.
- Leymann, H.** (1993). *Mobbing Psychoterror am Arbeitsplatz und wie Mansich Dagegen Wehren Kann*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H.,Gustafsson, F.** (1996), Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7 (3), 156-170.
- Mammadov, E.** (2010). *Türkiye Ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Matthiesen, S.B. and Einarsen, S.** (2001). MMPI-2 configurations among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 467-484
- Meyer, J., Allen, N., Gellatly, I.** (1990), Affective And Continuance Commitment To The Organization: Evaluation Of Measures And Analysis Of Concurrent And Time Lagged Relations, *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, pp. 710-720.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S.** (2002). Relationships between exposure to bullying of work and psychological and psychosomatic health complaints. *Scandinavian Journal of Psychohology* 43, 397- 405.
- Namie, G. ,Namie,R.** (2000). *The Bully At Work. What You Can Do To Stop The Hurtand Reclaim Your Dignity On The Job*. Naperville, IL Illinois: Source Books Inc.
- Niedl, K.** (1996). Mobbing and Wellbeing: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239- 249.

- Ocak, S.** (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing) 'e İlişkin Algıları*. Trakya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Okçu, V.** (2011), *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Oktaç, E., Gül, H.** (2003), Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanması Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman Ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, cilt: 10, sayı: 6, s. 378-389.
- Oliver, N.** (1990), Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development, *Journal of Occupational Psychology*.
- Onbaş, N.** (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary**, (2005). Oxford University Press, Oxford Advanced Learner's Dictionary.
- Özcan, E.B.** (2008). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Özen, B.** (2009). *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldırma Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Özler, E., Mercan, N.** (2010), *Yöneltilmiş ve Örgütsel Açısından Mobbing Psikolojik Terör*. Ankara: Detay Yayınları.
- Pehlivan, İ.** (1998). *Örgütsel ve Yöneltilmiş Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Read, H.** (1960). *Sanatın Anlamı*. İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Read, H.** (1981). *Sanat ve Toplum*. Ankara: Ümran yayınları.
- Randall, D.** (1987), Commitment and Organization: The organization man revisited, *Academy of Management Review*, 12 (1), 464-468.
- Rayner, C.** (1997a), Bullying at Work. After Andrea Adams, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 7. Issue 3. p: 177-180.
- Rayner, C.** (1997b), The Incidence of Workplace Bullying, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Vol. 12. Issue 5. p: 64-90.

- Rusbult, C., Farrel, D.** (1983), A Longitudinal Test of the Investment Model: The Impact on Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover of Variations in Rewards, Costs, Alternatives and Investments, *Journal of Applied Psychology*, vol :68, Issue 3, p. 129.
- San, İ.** (2004). Sanat ve Eğitim. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Schat, C., H., A., Frone, R., M. ve Kelloway, K., E.** (2005), Prevalence of Workplace Aggression in the U.S Workforce Findings From a National Study, Kelloway, E.K; Barling, J. ve Hurrell, J.J., *Handbook of Workplace Violence*, Thousand Oaks : CA: Sage, 48-89, (Eds.).
- Sezer, H.** (2001). *İlköğretimde Resim-İş Eğitimi*. Ankara: MEB Projeler Koordinasyon Başkanlığı Yayınları.
- Somuncu, F.** (2008), *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları Özel Hizmet İşletmesinde Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sönmezışık, S.** (2011). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Deneticiliği Programı, İzmir.
- Şahin, N.** (2006), *Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tınaz, P.** (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P.** (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Toker, G.** (2006), *İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim dalı, Ankara.
- Toker Gökçe, A.** (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Basa Çıkma Yöntemleri*. Öğreti Yayınları, 1.Baskı.
- Tulunay, Ö.** (2010). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi (Sivas İl Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Kırıkkale.
- Tutar, H.** (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı*. İstanbul: Platin Yayınları.

- Tutar, H.** (2007), Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt: 12, sayı: 3, s. 97-120.
- Türkdoğan G.** (1984). *Sanat Eğitimi Yöntemleri*. Ankara: Kadı oğlu Matbaası.
- Quine, L.** (2001), Workplace bullying in nurses, *Journal of Health Psychology*. Vol.6: 73-84.
- Uygur, A.** (2004), *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uygur, M.** (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Wiener, Y.** (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy Of Management Journal*, 7, 3: 418-428.
- Vartia, M.** (1996), The sources of bullying Psychological work environment and organisational climate, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.8. Issue 2. p: 134-.150
- Yavuz, H.** (1989). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, İ. İ. B. F., B. Ü. Matbaası.
- Yetkin, S., K.** (2000). *Estetik Doktrinler*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Yıldız, S.** (2007), A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying), *Akademik Araştırmalar Dergisi*, cilt: 9, sayı: 34, s.52-58.
- Yıldırım, A.** (2010), Resim Dersinin Önemi, <http://www.akin.yildirim.blogcu.com>, (Erişim: 18.11.2014).
- Yılmaz, A., Özler, E., Mercan, N.** (2008), Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt: 7, sayı: 26, s.334-357.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Mathias, K.** (1996). On The Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, The Social Work Environments And Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 215-237.

İnternet Kaynakları :

- Cassitto, M., G.** 2001, Mobbing in the Workplace, *New aspects of an old phenomenon*, vol: 92,12-14, viewed 27 August 2014, <<http://www.ncbi.nih.gov/entre/query.fcgi>>.
- Cemaloğlu, N.** 2006, Mobbing Kavramı, erişim 13 Kasım 2014, <<http://www.mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing-nedir-7863>>.
- Di Martino, V., Hoel, H. ve Cooper, C.L** 2003, Preventing violence and harrasmentin the workplace (report), viewed 12 January 2011, <<http://www.eurofound.europa.eu>>.
- Duncan, C., Di Martino, V** 2006, *Violence at work*. Geneva: International Labour Office, viewed 10 september 2014, <<http://www.googlebooks.com>>.
- Einarsen, S.,ve Skodstad, A** 1996, Bullying At Work: Epidemiological Findings İn Public And Privade Organizations, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2),185-201, viewed 21 May 2014, <<http://www.ebscho.com>>.
- Eser, O** 2014, Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni,erişim 14Temmuz 2014, <http://www.turkoloji.cu.du.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami_pdf,12>.
- Gül, H** 2004, Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, (Erişim), erişim 4 Eylül 2014, <<http://www.eab.ege.ed.tr/pdf/2-1/C2-51-M4.pdf.37>>.
- Leymann, H** 1994, Introduction to the Concept of Mobbing, The Mobbing Encyclopedia, viewed 28 August 2014, <<http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>>.
- Leymann, H** 1996, The Contend And Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5 (2), 51-75, viewed 21 October 2014, <<http://www.ebscho.com>>.
- Manga, İ** 2014, Manga Köşe Yazıları, erişim 10 Kasım 2014, <<http://www.turkermanga.net>>.
- Milli Eğitim Bakanlığı**, Görsel Sanatlar Dersi (1-8.sınıflar) Öğretim Kılavuzu 2006, erişim 2 Ekim 2014, <http://www.ttkb.meb.gov.tr/dosyalar/.../ilkogretim/ilk_orta_gorselsanatlar.Pdf>.
- Milli Eğitim Bakanlığı**, Eğitim Kurumları Yönetmeliği 2006, erişim 2 Ekim 2014, <<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.doc>>.

- Milli Eğitim Temel kanunu** 2013, erişim 15 Temmuz 2014,
<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html>.
- Şahin, Ş** 2005, Sanat Eğitiminin Gerekliliği, *Pınarbaşı Sanat Şenliği Paneli*, Kayseri, erişim 18 Kasım 2014,
<<http://www.bilkent.edu.tr>>.
- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E** 2008, Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-iş*, 9(4), erişim 20 Ağustos 2014,
<<http://www.kamuis.org.tr/pdf/949.pdf>>.
- Ustakara, F** 2007, Yıldırmanın etkileri, erişim 26 Temmuz 2007,
<<http://www.Turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98>>.
- Williams, J.** 2004, Job Satisfaction and Organizational Commitment, viewed 12 August 2014,
<http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetwork/rft/wfpedia/wfpJSOCent.html>.
- Yüçetürk, E** 2011, Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?, erişim 14 Mayıs 2014,
<<http://www.bilgiyonetimi.org>>.

EKLER

EK A: Araştırma İzinleri

EK B: Araştırma Anketleri

EK C: Araştırma Yapılacak Okul Listesi

EK D: Araştırmada Kullanılan Anketlerin İzin Yazışmaları



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/2294151
Konu: Araştırma (Selda ARSLAN)

05/06/2014

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi: a) 09.05.2014 tarih ve 2448 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 04.06.2014 tarih ve 2272703 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans programı öğrencisi Selda ARSLAN'ın "*Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*" konulu tezine dair araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

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

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

Elektronik İmzalı Aslı Sistemimizde Mevcuttur	
Adı Soyadı:	Mualla ÇELEBİ
Ünvanı:	Bölüm Sekreteri
Tarih:	05/06/2014
İmza:	

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6325-b6e0-318a-ac43-694b kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/20/2272703
Konu: Araştırma (Selda ARSLAN)

04/06/2014

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:a)İst. Aydın Üniversitesi'nin 09.05.2014 tarih ve 2448 sayılı yazısı.
b)MEB. Yen. ve Eğt. Tek. Gn Md. 07.03.2013 tarih ve 316 sayılı 2012/13 nolu genelgesi.
c)Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 30.05.2014 tarihli tutanağı.

İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans programı öğrencisi Selda ARSLAN'ın "*Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıdırma (Mobbing) Alguları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*" konulu tezine dair araştırma çalışmasını İlimiz Şişli, Kağıthane, Beşiktaş, Bahçelievler, Beyoğlu, Eyüp, Küçükçekmece, Kadıköy, Beykoz, Maltepe, Üsküdar, Kartal, Ataşehir ilçelerindeki resmi-özel ortaokullarda çalışan öğretmenlere; olumsuz davranışlar ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, veri toplama araçlarının eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Dr.Muammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
04/06/2014

Yusuf Ziya KARACAEV
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 45f2-46f3-3408-954b-1aa1 kodu ile yapılabilir.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

ANKET

Değerli Meslektaşım,

Bu anketin amacı; ortaokul kurumlarında görev yapmakta olan Görsel Sanatlar öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Araştırma tamamen bilimsel bir amaca hitap etmektedir. Yanıtlayacağınız anket sadece araştırmacı tarafından kullanılacak, elde edilen veriler araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu anketi içtenlikle, eksiksiz ve doğru olarak doldurmanız, araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesi bakımından son derece önemlidir. Ankette yer alan her bir soruyu okuduktan sonra uygun gördüğünüz seçeneğin bulunduğu parantezin içerisine (x) işareti koyunuz. Araştırmama ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Selda ARSLAN

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

- 1- Cinsiyetiniz: 1. () Kadın 2. () Erkek
- 2- Yaşınız: 1. () 22-30 2. () 31-39 3. () 40-48 4. () 49 ve üzeri
- 3- Medeni durumunuz: 1. () Evli 2. () Bekar 3. () Dul/Boşanmış
- 4- Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz:
1. () 1- 5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üstü
- 5- Görsel Sanatlar öğretmenliğindeki kıdeminiz:
() 5 yıl ve aşağısı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü
6. Eğitim durumunuz: 1. () Lisans 2. () Yüksek lisans 3. () Doktora



OLUMSUZ DAVRANIŞLAR ANKETİ

Aşağıdaki davranışlar okullarda sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre (x) koyarak değerlendiriniz.

		Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Hergün
1	Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

III. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama : Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, önündeki ilgili seçeneğe (x) koyarak işaretleyiniz.

İFADELER					
	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



13. Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Zamanımın çoğunu okulumla ilişkin etkinlikler dolduruyor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25. Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26. Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27. Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



ANKET UYGULANACAK OKUL LİSTESİ
(Avrupa yakası)

ŞİŞLİ

- 1- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Abdurrahman Köksaloğlu Ortaokulu
- 2- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Atatürk Ortaokulu
- 3- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Ayazağa Ortaokulu
- 4- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Fuat Soylu Ortaokulu
- 5- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Harbiye Ortaokulu
- 6- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Hüseyin Avni Kurşun Ortaokulu
- 7- İSTANBUL - ŞİŞLİ - İstanbul Ortaokulu
- 8- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Kurtuluş Ortaokulu
- 9- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Maçka Pakmaya Hüsamettin Ziler Ortaokulu
- 10- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Mahmut Şevket Paşa Ortaokulu
- 11- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Mustafa Sarıgül Ortaokulu
- 12- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Nilüfer Hatun Ortaokulu
- 13- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Prof. Ali Kemal Yiğitoğlu Ortaokulu
- 14- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Resneli Niyazibey Ortaokulu
- 15- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Saadet Özel Eğitim Ortaokulu
- 16- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Selahattin Eyyubi Hamza Saruhan Ortaokulu
- 17- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Süleyman Çelebi Ortaokulu
- 18- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Talatpaşa Ortaokulu
- 19- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Uğur Erkey Ortaokulu
- 20- İSTANBUL - ŞİŞLİ - 19 Mayıs İmam Hatip Ortaokulu
- 21- İSTANBUL - ŞİŞLİ - 21.y.y.eğit.ve Kül.vak. Nilüfer Gökay Ortaokulu
- 22- İSTANBUL - ŞİŞLİ - FMV Özel Işık Ortaokulu
- 23- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Birlikcan Hafif Düzeyde Zihinsel Engelliler Ortaokulu
- 24- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Birlikcan Özel Eğitim Uygulama Merkezi (Okulu) (II. Kademe)
- 25- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Bomonti Ermeni Katolik Ortaokulu
- 26- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Evrim Ortaokulu
- 27- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Feriköy Ermeni Ortaokulu
- 28- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Karagözyan Ermeni Ortaokulu
- 29- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Lider Şişli Ortaokulu
- 30- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Neslin Değişen Sesi Ortaokulu
- 31- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Nobel Ortaokulu
- 32- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Pangaltı Ermeni Ortaokulu
- 33- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Şişli Doğa Ortaokulu
- 34- İSTANBUL - ŞİŞLİ - Özel Şişli Fatih Ortaokulu

KAĞITHANE

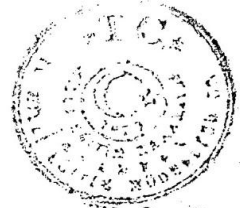
- 35- İSTANBUL - KAĞITHANE - Ahmet Cuhadaroğlu Ortaokulu
- 36- İSTANBUL - KAĞITHANE - Ali Fuat Cebesoy Ortaokulu



- 37- İSTANBUL - KAĞITHANE - Aşık Veysel Ortaokulu
38- İSTANBUL - KAĞITHANE - Atatürk Ortaokulu
39- İSTANBUL - KAĞITHANE - Cemil Meriç Ortaokulu
40- İSTANBUL - KAĞITHANE - Cengizhan Ortaokulu
41- İSTANBUL - KAĞITHANE - Cevdet Şamikoğlu Ortaokulu
42- İSTANBUL - KAĞITHANE - Cumhuriyet Ortaokulu
43- İSTANBUL - KAĞITHANE - Ferit Aysan Çağdaş Yaşam Ortaokulu
44- İSTANBUL - KAĞITHANE - Gültepe İmam Hatip Ortaokulu
45- İSTANBUL - KAĞITHANE - Günebakan Ortaokulu
46- İSTANBUL - KAĞITHANE - Gürsel Ortaokulu
47- İSTANBUL - KAĞITHANE - Hamidiye İmam Hatip Ortaokulu
48- İSTANBUL - KAĞITHANE - Harmantepe Ortaokulu
49- İSTANBUL - KAĞITHANE - Hasbahçe Ortaokulu
50- İSTANBUL - KAĞITHANE - Hasdal Ortaokulu
51- İSTANBUL - KAĞITHANE - İmece Ortaokulu
52- İSTANBUL - KAĞITHANE - Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu
53- İSTANBUL - KAĞITHANE - Mehmet Rifat Yalman Ortaokulu
54- İSTANBUL - KAĞITHANE - Metehan Ortaokulu
55- İSTANBUL - KAĞITHANE - Önder Ortaokulu
56- İSTANBUL - KAĞITHANE - Profilo Barış Ortaokulu
57- İSTANBUL - KAĞITHANE - Seyrantepe Ortaokulu
58- İSTANBUL - KAĞITHANE - Şehit Adem Yavuz Ortaokulu
59- İSTANBUL - KAĞITHANE - Tülin Manço Ortaokulu
60- İSTANBUL - KAĞITHANE - Yaşar Doğu Ortaokulu
61- İSTANBUL - KAĞITHANE - Zafer Ortaokulu
62- İSTANBUL - KAĞITHANE - Zişan Alkoç Ortaokulu
63- İSTANBUL - KAĞITHANE - Ziyapaşa Ortaokulu
64- İSTANBUL - KAĞITHANE - Zuhâl Ortaokulu
65- İSTANBUL - KAĞITHANE - Özel Sadabat Ortaokulu
66- İSTANBUL - KAĞITHANE - Özel Cumhuriyet Ortaokulu

BEŞİKTAŞ

- 67- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Ali Yalkın Ortaokulu
68- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Beşiktaş Ortaokulu
69- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Büyük Esmâ Sultan Ortaokulu
70- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Cumhuriyet Ortaokulu
71- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Dikilitaş Mehmetçik İmam Hatip Ortaokulu
72- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Gazi Osmanpaşa Ortaokulu
73- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Hasan Ali Yücel Ortaokulu
74- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - İsmail Tarman Ortaokulu
75- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Lütfi Banat Ortaokulu
76- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Orgeneral Kami Güzey Ortaokulu
77- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Şair Behçet Kemal Çağlar Ortaokulu
78- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Şair Mehmet Emin Yurdakul Ortaokulu
79- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Şair Nedim Ortaokulu
80- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ - Tevfik Fikret Ortaokulu



- 81- İSTANBUL – BEŞİKTAŞ –İstek Özel Atanur Oğuz Ortaokulu
82- İSTANBUL – BEŞİKTAŞ –Özel Ata Ortaokulu
83- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ –Özel Beşiktaş Jimnastik Kulübü(BJK)Ortaokulu
84- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ –Özel İstanbul Ortaokulu
85- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ –Özel Mef Ortaokulu
86- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ –Özel Ortaköy Fatih Ortaokulu
87- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ –Özel Tarkmancas Ermeni Ortaokulu
88- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ –Özel Yeninesil 2000 Ortaokulu
89- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ – Özel Yıldız Ortaokulu
90- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ – T.V.Özel Şişli Terakki Ortaokulu
91- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ – Ulus Özel Musevi 1.Karma Ortaokulu
92- İSTANBUL - BEŞİKTAŞ – 100 Yıl Mustafa Kemal Ortaokulu

BAHÇELİEVLER

- 93- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER -ALTINYILDIZ ORTAOKULU
94- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-ATA ORTAOKULU
95- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-BAĞLAR-ORTAOKULU
96- İSTANBUL- BAHÇELİEVLER-BAHÇELİEVLER KUMPORT ORTAOKULU
97- İSTANBUL- BAHÇELİEVLER-BÜLENT ECEVİT ORTAOKULU
98- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-DR. REFİK SAYDAM ORTAOKULU
99- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-FİKRET YÜZATLI ORTAOKULU
100- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-HÜRRİYET ORTAOKULU
101- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-KAZIM KARABEKİR ORTAOKULU
102- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-KEMAL HASOĞLU İMAM HATİP ORTAOKULU
103- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-KUDRET SARACOĞLU ORTAOKULU
104- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-KULELİ ORTAOKULU
105- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-MEHMET AKİF ERSOY ORTAOKULU
106- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-MUSTAFA KEMAL ORTAOKULU
107- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-ORGANERAL EŞREF BİTLİS ORTAOKULU
108- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-ŞAİR ZİHNİ ORTAOKULU
109- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-ŞİRİNTEPE ORTAOKULU
110- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-TOKİ HALİT ÖGE ORTAOKULU
111- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-VALİ RECEP YAZICIOĞLU ORTAOKULU
112- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-YENİBOSNA DOĞU SANAYİ ORTAOKULU
113- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-YENİBOSNA FATİH ORTAOKULU
114- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-YENİBOSNA ORTAOKULU
115- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-ZAFERLER ORTAOKULU
116- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER-75.YIL CUMHURİYET ORTAOKULU
117- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL AKA ORTAOKULU
118- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL AREL ORTAOKULU
119- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL BAHÇELİEVLER FATİH ORTAOKULU
120- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL BAHÇELİEVLER DOĞA ORTAOKULU
121- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL BAHÇELİEVLER İHLAS ORTAOKULU
122- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL ELİT GENÇLER ORTAOKULU
123- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL GÖKKUŞAĞI ORTAOKULU
124- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER -ÖZEL GÜNEŞLİ DOĞA ORTAOKULU



- 125- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER -ÖZEL İSTANBUL BİLİM ORTAOKULU
126- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL İSTANBUL FATİH ORTAOKULU
127- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ÖZEL ŞİRİNEVLER FATİH ORTAOKULU
128- İSTANBUL -BAHÇELİEVLER- ŞEFKAT VAKFI ÖZEL ŞEFKAT ORTAOKULU

BEYOĞLU

- ✓ 129- İSTANBUL - BEYOĞLU - Ahmet Emin Yalman Ortaokulu
130- İSTANBUL - BEYOĞLU - Beyoğlu Kadı Mehmet Ortaokulu
131- İSTANBUL - BEYOĞLU - Cemal Artüz Ortaokulu
✓ 132- İSTANBUL - BEYOĞLU - Cezayirli Gazi Hasanpaşa Ortaokulu
133- İSTANBUL - BEYOĞLU - Cihangir Münir Özkul Ortaokulu
134- İSTANBUL - BEYOĞLU - Dr. Tevfik Sağlam Ortaokulu
135- İSTANBUL - BEYOĞLU - Galatasaray Ortaokulu
136- İSTANBUL - BEYOĞLU - Hasköy Ortaokulu
137- İSTANBUL - BEYOĞLU - Hoca İshak Efendi İmam Hatip Ortaokulu
138- İSTANBUL - BEYOĞLU - İhsan Şerif Ortaokulu
139- İSTANBUL - BEYOĞLU - İto Kadınlar Çeşmesi Ortaokulu
140- İSTANBUL - BEYOĞLU - Kaptanpaşa İmam Hatip Ortaokulu
141- İSTANBUL - BEYOĞLU - Muallim Cevdet Ortaokulu
142- İSTANBUL - BEYOĞLU - Piripaşa Ortaokulu
143- İSTANBUL - BEYOĞLU - Sururi Ortaokulu
144- İSTANBUL - BEYOĞLU - Şehit Öğretmen Neşe Alten Ortaokulu
145- İSTANBUL - BEYOĞLU - Özel Esayan Ermeni Ortaokulu
146- İSTANBUL - BEYOĞLU - Özel Tarhan Ortaokulu
147- İSTANBUL - BEYOĞLU - Özel Zapyon Rum Ortaokulu
148- İSTANBUL - BEYOĞLU - Özel Zoğrafyon Rum Ortaokulu

EYÜP

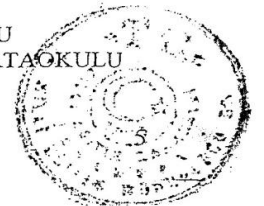
- 149- İSTANBUL - EYÜP - Akpınar Ortaokulu
150- İSTANBUL - EYÜP - Alibeyköy Ortaokulu
151- İSTANBUL - EYÜP - Cumhuriyet Ortaokulu
152- İSTANBUL - EYÜP - Ebussuut İmam Hatip Ortaokulu
153- İSTANBUL - EYÜP - Emniyettepe Ortaokulu
154- İSTANBUL - EYÜP - Esentepe Ortaokulu
155- İSTANBUL - EYÜP - Eyüp Merkez Ortaokulu
156- İSTANBUL - EYÜP - Eyüp Özel Eğitim Ortaokulu
157- İSTANBUL - EYÜP - Eyüp Sultan Ortaokulu
158- İSTANBUL - EYÜP - Fatih Sultan Mehmet İmam Hatip Ortaokulu
159- İSTANBUL - EYÜP - Feridun Tümeç Ortaokulu
160- İSTANBUL - EYÜP - Göktürk İmam Hatip Ortaokulu
161- İSTANBUL - EYÜP - Gümüşsuyu Ortaokulu
162- İSTANBUL - EYÜP - Güzeltepe Ortaokulu
163- İSTANBUL - EYÜP - Hacı Arif Bey Ortaokulu



- 164- İSTANBUL - EYÜP - Hacıalipaşa Ortaokulu
165- İSTANBUL - EYÜP - H.İslam Ülker H.ş.ülker İmam Hatip Ortaokulu
166- İSTANBUL - EYÜP - Kemerburgaz Şehit Er Sinan Şen Ortaokulu
167- İSTANBUL - EYÜP - Dede Korkut Ortaokulu
168- İSTANBUL - EYÜP - Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu
169- İSTANBUL - EYÜP - Otakçılar Ortaokulu
170- İSTANBUL - EYÜP - Prof Kaya Gürsel Ortaokulu
171- İSTANBUL - EYÜP - Ragıp Kutmangil Ortaokulu
172- İSTANBUL - EYÜP - Rami Ortaokulu
173- İSTANBUL - EYÜP - Serdar Aksun Ortaokulu
174- İSTANBUL - EYÜP - Silahtarağa Ortaokulu
175- İSTANBUL - EYÜP - Şair Nabi Ortaokulu
176- İSTANBUL - EYÜP - Şehit Öğretmenler Ortaokulu
177- İSTANBUL - EYÜP - Tantavi Ortaokulu
178- İSTANBUL - EYÜP - Topçular Ortaokulu
179- İSTANBUL - EYÜP - Turgut Özal Ortaokulu
180- İSTANBUL - EYÜP - Zekai Dede Ortaokulu
181- İSTANBUL - EYÜP - 75 Yıl Yeşilpınar Ortaokulu
182- İSTANBUL - EYÜP - Hisar Eğitim Vakfı Özel Hisar Ortaokulu
183- İSTANBUL - EYÜP - Özel Eyüp Doğa Ortaokulu
184- İSTANBUL - EYÜP - Özel Kemerburgaz Doğa Ortaokulu
185- İSTANBUL - EYÜP - Özel Tarih Ortaokulu

KÜÇÜKÇEKMECE

- 186- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-ALTINŞEHİR ORTAOKULU
187- İSTANBUL- KÜÇÜKÇEKMECE-ARİF NİHAT ASYA ORTAOKULU
188- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-ATATÜRK ORTAOKULU
189- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-BEHİYE - SELİM PARS ORTAOKULU
190- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-DR. HULUSİ BEHÇET ORTAOKULU
191- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-FATİH SULTAN MEHMET ORTAOKULU
192- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-HALİDE EDİP ADIVAR ORTAOKULU
193- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-HALKALI DOĞA ORTAOKULU
194- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-HALKALI GÜNEŞ ORTAOKULU
195- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-HAYRİYE GÖK ORTAOKULU
196- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-İKİTELLİ ORTAOKULU
197- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-İNÖNÜ ORTAOKULU
198- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-KANARYA ORTAOKULU
199- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-KAYA SEBATİ TUNCAY ORTAOKULU
200- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-KÜÇÜKÇEKMECE İMKB YAVUZ SULTAN
SELİM ORTAOKULU
201- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-KÜÇÜKÇEKMECE ORTAOKULU
202- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-MAREŞAL FEVZİ ÇAKMAK ORTAOKULU
203- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-MİMAR SİNAN ORTAOKULU
204- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-MUNİS FAİK OZANSOY ORTAOKULU
205- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-MUSTAFA ERAVUTMUŞ ORTAOKULU
206- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-MUSTAFA KEMAL PAŞA ORTAOKULU
207- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-MUSTAFA PARS ORTAOKULU
208- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-NASRETTİN HOCA ORTAOKULU
209- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-PENYELÜKS HASAN GÜREL ORTAOKULU

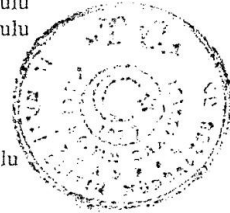


- 210- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-REMZİ YURTSEVER ORTAOKULU
211- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-SÖĞÜTLÜÇEŞME ORTAOKULU
212- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-SULTAN ABDÜLHAMİT ORTAOKULU
213- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-SULTAN MURAT ORTAOKULU
214- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-SULTAN REŞAT ORTAOKULU
215- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-ŞEHİT ER MÜSLÜM ZENGİN ORTAOKULU
216- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TAHSİN BANGUOĞLU ORTAOKULU
217- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TAŞTEPE ORTAOKULU
218- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TOKİ AVRUPA KONUTLARI ORTAOKULU
219- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TOKİ ERDEM BEYAZIT ORTAOKULU
220- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TOKİ ERTUĞRUL GAZİ ORTAOKULU
221- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TOKİ ŞEHİT ÇAĞLAR CANBAZ İMAM HATİP ORTAOKULU
222- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-TÜRKİYE GAZETECİLER CEMİYETİ ORTAOKULU
223- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-YEŞİLYUVA ORTAOKULU
224- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-YILDIRIM BEYAZIT ÖZEL EĞİTİM UYGULAMA MERKEZİ II. KADEME
225- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-YUNUS EMRE ORTAOKULU
226- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-700 YIL OSMANGAZİ ORTAOKULU
227- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-75. YIL SEFAKÖY ORTAOKULU
228- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE-80 YIL ORTAOKULU
229- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE- ÖZEL ATAKENT FATİH ORTAOKULU
230- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE- ÖZEL BİLGE ORTAOKULU
231- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE- ÖZEL FLORYA DOĞA ORTAOKULU
232- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE -ÖZEL HALKALI ATAKENT DOĞA ORTAOKULU
233- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE- ÖZEL HALKALI BAHÇEŞEHİR ORTAOKULU
234- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE -ÖZEL HALKALI DOĞA ORTAOKULU
235- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE -ÖZEL İSTANBUL BİLİM ORTAOKULU
236- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE- ÖZEL KÜÇÜKÇEKMECE HALKALI OKYANUS ORTAOKULU
237- İSTANBUL -KÜÇÜKÇEKMECE -ÖZEL UĞUR ORTAOKULU

ANKET UYGULANACAK OKUL LİSTESİ
(Anadolu yakası)

KADIKÖY

- 238- İSTANBUL – KADIKÖY Mehmet Akif İmam Hatip Ortaokulu
239- İSTANBUL – KADIKÖY 50.Yıl Cumhuriyet Feridun Tümer Ortaokulu
240- İSTANBUL – KADIKÖY Bahariye Ortaokulu
241- İSTANBUL – KADIKÖY Bostancı Atatürk Ortaokulu
242- İSTANBUL – KADIKÖY Erenköy Mehmet Sait Aydoslu Ortaokulu
243- İSTANBUL – KADIKÖY Faik Reşit Unat Ortaokulu
244- İSTANBUL – KADIKÖY Fehmi Ekşioğlu Ortaokulu
245- İSTANBUL – KADIKÖY Gazi Mustafa Kemal Paşa Ortaokulu
246- İSTANBUL – KADIKÖY Göztepe H. Halil Türkkan Ortaokulu
247- İSTANBUL – KADIKÖY Göztepe Ortaokulu
248- İSTANBUL – KADIKÖY Hakkı Değer Ortaokulu
249- İSTANBUL – KADIKÖY Halil Türkkan Ortaokulu
250- İSTANBUL – KADIKÖY Hüseyin Ayaz Ortaokulu
251- İSTANBUL – KADIKÖY İkbaliye Erdoğan Yüksel Ortaokulu



- 252- İSTANBUL – KADIKÖY İlhami Ahmed Örnekal Ortaokulu
253- İSTANBUL – KADIKÖY İlhami Ertem Ortaokulu
254- İSTANBUL – KADIKÖY Kazım Karabekir Ortaokulu
255- İSTANBUL – KADIKÖY Mehmet Sait Aydoslu İşitme Engelliler Ortaokulu
256- İSTANBUL – KADIKÖY Melahat Şefizade Ortaokulu
257- İSTANBUL – KADIKÖY Melehat Akkutlu Ortaokulu
258- İSTANBUL – KADIKÖY Mustafa Mihriban Boysan Ortaokulu
259- İSTANBUL – KADIKÖY Nevzad Ayasbeyoğlu Ortaokulu
260- İSTANBUL – KADIKÖY Nurettin Teksan Ortaokulu
261- İSTANBUL – KADIKÖY Reşat Nuri Güntekin Ortaokulu
262- İSTANBUL – KADIKÖY Yeşilbahar Ortaokulu
263- İSTANBUL – KADIKÖY Zühtüpaşa Ortaokulu
264- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Aramyan Uncuyan Ermeni Ortaokulu
265- İSTANBUL – KADIKÖY İstek Özel Acıbadem Ortaokulu
266- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Anakent Ortaokulu
267- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Artı Sonsuz Ortaokulu
268- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Atacan Ortaokulu
269- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Bilim Adası Ortaokulu
270- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Çevre Ortaokulu
271- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Doğa Ortaokulu
272- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Efdal Ortaokulu
273- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Eğitim Ortaokulu
274- İSTANBUL – KADIKÖY Özel FMV Erenköy Işık Ortaokulu
275- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Irmak Ortaokulu
276- İSTANBUL – KADIKÖY Özel İSTEK Barış Ortaokulu
277- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Kadıköy Doğa Ortaokulu
278- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Kadıköy Ortaokulu
279- İSTANBUL – KADIKÖY Özel Aramyan Uncuyan Ermeni Ortaokulu

BEYKOZ

- 280- İSTANBUL – BEYKOZ - Hacı Numan Ortaokulu
281- İSTANBUL – BEYKOZ - İshakağa Ortaokulu
282- İSTANBUL – BEYKOZ - Tepetarla Ortaokulu
283- İSTANBUL – BEYKOZ - Ziya Ünsel Ortaokulu
284- İSTANBUL – BEYKOZ - Ferda Turan Takmaz Ortaokulu
285- İSTANBUL – BEYKOZ - Paşabahçe Ortaokulu
286- İSTANBUL – BEYKOZ - Soğuksu Ortaokulu
287- İSTANBUL – BEYKOZ - Anadoluhisarı Ortaokulu
288- İSTANBUL – BEYKOZ - Kavacık Ortaokulu
289- İSTANBUL – BEYKOZ - Şehit Er Ersin Güner Ortaokulu
290- İSTANBUL – BEYKOZ - Çavuşbaşı Ahmet Akça Ortaokulu
291- İSTANBUL – BEYKOZ - Görele Ortaokulu
292- İSTANBUL – BEYKOZ - Gündoğdu Nene Hatun Ortaokulu
293- İSTANBUL – BEYKOZ - Zafer Sarıyer Ortaokulu
294- İSTANBUL – BEYKOZ - Rüzgarlıbahçe Ortaokulu
İSTANBUL – BEYKOZ - Beykoz Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezi
Beykoz İş Okulu
295- İSTANBUL – BEYKOZ – Özel Acarkent Doğa Ortaokulu
296- İSTANBUL – BEYKOZ - Özel Beykoz Doğa Ortaokulu
297- İSTANBUL – BEYKOZ - Ted İstanbul Koleji Vakfı Özel Ortaokulu



MALTEPE

- 298- İSTANBUL - MALTEPE - Adnan Kahveci Ortaokulu
- 299- İSTANBUL - MALTEPE - Celal Avşar Ortaokulu
- 300- İSTANBUL - MALTEPE - Cumhuriyet Ortaokulu
- 301- İSTANBUL - MALTEPE - Dumlupınar Ortaokulu
- 302- İSTANBUL - MALTEPE - Emine-İbrahim Pekin Ortaokulu
- 303- İSTANBUL - MALTEPE - Feyzullah-Turgay Ciner Ortaokulu
- 304- İSTANBUL - MALTEPE - Gülsuyu İmam Hatip Ortaokulu
- 305- İSTANBUL - MALTEPE - Güzin Dinçkök Ortaokulu
- 306- İSTANBUL - MALTEPE - Hasan Şadoğlu Ortaokulu
- 307- İSTANBUL - MALTEPE - İbb Barbaros Hayrettin Paşa Ortaokulu
- 308- İSTANBUL - MALTEPE - Kaşgarlı Mahmut Ortaokulu
- 309- İSTANBUL - MALTEPE -Özel Günhan Ortaokulu
- 310- İSTANBUL - MALTEPE -Özel İstanbul Coşkun Ortaokulu
- 311- İSTANBUL - MALTEPE -Özel Küçükyalı Tekden Ortaokulu
- 312- İSTANBUL - MALTEPE -Özel Maltepe Gökyüzü Ortaokulu
- 313- İSTANBUL - MALTEPE -Özel Marmara Ortaokulu
- 314- İSTANBUL - MALTEPE -Özel Nilüfer Coşkun Ortaokulu
- 315- İSTANBUL - MALTEPE -Özel Yaşar Cimilli Coşkun Ortaokulu

ÜSKÜDAR

- 316- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Ali Fuat Başgil Ortaokulu
- 317- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Ali Fuat Başgil İmam Hatip Ortaokulu
- 318- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Altunizade Hafize Özal Ortaokulu
- 319- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Ata Ortaokulu
- 320- İSTANBUL - ÜSKÜDAR - Atatürk Ortaokulu
- 321- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Avni Başman Ortaokulu
- 322- İSTANBUL - ÜSKÜDAR - Belma Güde Ortaokulu
- 323- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Beylerbeyi Ortaokulu
- 324- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Burhaniye Ortaokulu
- 325- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Capitol Ortaokulu
- 326- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Deniz - İş Ortaokulu
- 327- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Fatih Ortaokulu
- 328- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Fuat Baymur Ortaokulu
- 329- İSTANBUL - ÜSKÜDAR - Gazi Mustafa Altıntaş Ortaokulu
- 330- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Halil Rüştü Ortaokulu
- 331- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Hattat İsmail Hakkı Ortaokulu
- 332- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Hezarfen Ahmet Çelebi Ortaokulu
- 333- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Hilmi Çelikoğlu Ortaokulu
- 334- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -İbrahim Hakkı Konyalı Ortaokulu
- 335- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -İcadiye Ortaokulu
- 336- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -İstanbul Acıbadem Türk Telekom Ortaokulu
- 337- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Kadriye Mehmet Koparan Ortaokulu



- 338- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Kısıklı Ortaokulu
339- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Kıraçlı Orhan Seyfi Orhon Ortaokulu
340- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Lions Ortaokulu
341- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Lütfi Ercin Ortaokulu
342- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu
343- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Mehmetcik Ortaokulu
344- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Mihriban Suat Beduk Ortaokulu
345- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Milli Eğitim Vakfı Ortaokulu
346- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Mustafa Noyan Ortaokulu
347- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Necmiye Güniz Ortaokulu
348- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Nezihat - Ahmet Keleşoğlu Ortaokulu
349- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Nursen Fuat Özdayı Ortaokulu
350- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Rasathane Ortaokulu
351- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Rauf Orbay Ortaokulu
352- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Saffet Çebi Ortaokulu
353- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Selami Ali Ortaokulu
354- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Selimiye Ortaokulu
355- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Siteler Ortaokulu
356- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Sokullu Mehmet Paşa Ortaokulu
357- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Sultantepe Ortaokulu
358- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Şemsipaşa Ortaokulu
359- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Türk Eğitim Vakfı Türkan Sedefoğlu
360- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Yavuztürk Ortaokulu
361- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Zeynep Kamil Ortaokulu
362- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -3. Selim Ortaokulu
363- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -4. Murat Ortaokulu
364- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Salacak İmam Hatip Ortaokulu
365- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -İstek Özel Belde Ortaokulu
366- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -İTÜ Geliştirme Vakfı Özel Beylerbeyi Ortaokulu
367- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Bilfen Çamlıca Ortaokulu
368- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Ak Umut Çengelköy Ortaokulu
369- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Anafen Ortaokulu
370- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Asfa Halil Necati Ortaokulu
371- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Bilfen Koşuyolu Ortaokulu
372- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Biltek Ortaokulu
373- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Büyükçamlıca Ortaokulu
374- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Çamlıca Anafen Ortaokulu
375- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Çamlıca Çağlar Ortaokulu
376- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Çamlıca Kalem Ortaokulu
377- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Çamlıca Park Ortaokulu
378- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Çengelköy Örnek Ortaokulu
379- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Derya Öncü Ortaokulu
380- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Erdil Ortaokulu
381- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Üsküdar Ortaokulu
382- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Üsküdar Doğa Ortaokulu
383- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Üsküdar S.E.V. Ortaokulu
384- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Çamlıca Doğa Ortaokulu



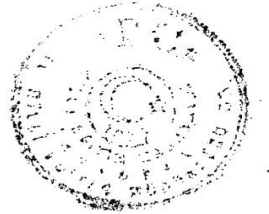
- 385- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Acıbadem Doğa Ortaokulu
386- İSTANBUL - ÜSKÜDAR -Özel Kalfayan Ermeni Ortaokulu

ÜMRANİYE

- 387- İSTANBUL - ÜMRANİYE -60.Yıl Meyvelibahçe Ortaokulu
388- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Ahmet Yavuz Ortaokulu
389- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Atatürk Ortaokulu
390- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Çakmak Ortaokulu
391- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Hasim İscan Ortaokulu
392- İSTANBUL - ÜMRANİYE -İnanç Türkeş Ortaokulu
393- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Mediha Tansel Ortaokulu
394- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Necip Fazıl Ortaokulu
395- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Nihat Sami Banarlı Ortaokulu
396- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Selçuk Ecza 50.Yıl Ortaokulu
397- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Şehit Öğretmen Ahmet Onay Ortaokulu
398- İSTANBUL - ÜMRANİYE -TOKİ Esenkent Ortaokulu
399- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Yavuz Selim Ortaokulu
400- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Yunus Emre Ortaokulu
401- İSTANBUL - ÜMRANİYE -60.Yıl Meyveli Bahçe İmam Hatip Ortaokulu
402- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Ümraniye Merkez İmam Hatip Ortaokulu
403- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Anabilim Ortaokulu
404- İSTANBUL - ÜMRANİYE - Özel Atakent Doğa Ortaokulu
405- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Bilfen Esenşehir Ortaokulu
406- İSTANBUL - ÜMRANİYE - Özel Bilfen Yenişehir Ortaokulu
407- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Eyüboğlu Çamlıca Ortaokulu
408- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Sabahattin Zaim Anafen Ortaokulu
409- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Ümraniye Anafen Ortaokulu
410- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Ümraniye Bahçeşehir Ortaokulu
411- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Ümraniye Gökkuşuğu Ortaokulu
412- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Ümraniye İrfan Ortaokulu
413- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Ümraniye Madenler İrfan Ortaokulu
414- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Yeşilvadi Anafen Ortaokulu
415- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Özel Yiğit Ortaokulu
416- İSTANBUL - ÜMRANİYE -Ümraniye Özel Bilgi Çağı Ortaokulu

KARTAL

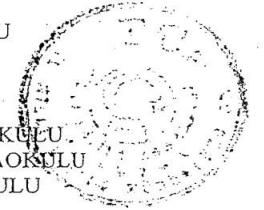
- 417- İSTANBUL -KARTAL-CEVİZLİ ORTAOKULU
418- İSTANBUL -KARTAL-EMİR SENCER ORTAOKULU
419- İSTANBUL -KARTAL-HÜRRİYET İMAM HATİP ORTAOKULU
420- İSTANBUL -KARTAL-HÜSEYİN SAİM EKİM ORTAOKULU
421- İSTANBUL -KARTAL-İHSAN ZAKİROĞLU ORTAOKULU
422- İSTANBUL -KARTAL-KARTAL İMAM HATİP ORTAOKULU
423- İSTANBUL -KARTAL-KARTAL GÜRBÜZ BORA ORTAOKULU
424- İSTANBUL -KARTAL-KARTAL MİLLİ EĞİTİM VAKFI ORTAOKULU



- 425- İSTANBUL -KARTAL-MAHMUT KEMAL İNAL ORTAOKULU
426- İSTANBUL -KARTAL-NİHAT ERİM ORTAOKULU
427- İSTANBUL -KARTAL-ÖĞRETMEN SELMA AKAY ORTAOKULU
428- İSTANBUL -KARTAL-SABRİ TAŞKIN ORTAOKULU
429- İSTANBUL -KARTAL-SABRİ TAŞKIN ÖZEL EĞİTİM İŞ UYGULAMA
MERKEZİ (OKULU)
430- İSTANBUL -KARTAL-SABRİ TAŞKIN ÖZEL EĞİTİM UYGULAMA MERKEZİ
II. KADEME
431- İSTANBUL -KARTAL-SAFFET SİMAVİ ORTAOKULU
432- İSTANBUL -KARTAL-ŞEHİT ER SERHAT ŞANLI ORTAOKULU
433- İSTANBUL -KARTAL-ŞEHİT ÜST TEĞMEN GÖKHAN YAVUZ ORTAOKULU
434- İSTANBUL -KARTAL-ŞEYH ŞAMİL ORTAOKULU
435- İSTANBUL -KARTAL-TOKİ SOĞANLIK ORTAOKULU
436- İSTANBUL -KARTAL-ÜLKÜ BORA ORTAOKULU
437- İSTANBUL -KARTAL-YAVUZ SELİM ORTAOKULU
438- İSTANBUL -KARTAL-100 YIL ALİ RIZA EFENDİ ORTAOKULU
439- İSTANBUL -KARTAL-50 YIL GENERAL REFET BELE ORTAOKULU
440- İSTANBUL -KARTAL -İSTEK ÖZEL ULUĞBEY ORTAOKULU
441- İSTANBUL -KARTAL -ÖZEL AHMET ŞİMŞEK ORTAOKULU
442- İSTANBUL -KARTAL -ÖZEL DİLKO ORTAOKULU
443- İSTANBUL -KARTAL -ÖZEL KARTAL DOĞA ORTAOKULU
444- İSTANBUL -KARTAL- ÖZEL KIRAÇ ORTAOKULU
445- İSTANBUL -KARTAL -ÖZEL YAKACIK BALKANLAR ORTAOKULU
446- İSTANBUL -KARTAL -ÖZEL YAKACIK DOĞA ORTAOKULU

ATAŞEHİR

- 447- İSTANBUL -ATAŞEHİR-AKŞEMSETTİN ORTAOKULU
448- İSTANBUL -ATAŞEHİR-ALİ FUAT CEBESOY ORTAOKULU
449- İSTANBUL -ATAŞEHİR-ALİ İHSAN HAYIRLIOĞLU ORTAOKULU
450- İSTANBUL -ATAŞEHİR-CELAL YARDIMCI ORTAOKULU
451- İSTANBUL -ATAŞEHİR-CEMİLE BESLER ORTAOKULU
452- İSTANBUL -ATAŞEHİR-FETİH İMKB ORTAOKULU
453- İSTANBUL -ATAŞEHİR-İÇERENKÖY HASANLEYLİ ORTAOKULU
454- İSTANBUL -ATAŞEHİR-İHSAN KURŞUNOĞLU ORTAOKULU
455- İSTANBUL -ATAŞEHİR-KADRİYE FAİK KOPARAN ORTAOKULU
456- İSTANBUL -ATAŞEHİR-KAYIŞDAĞI ARIF PAŞA ORTAOKULU
457- İSTANBUL -ATAŞEHİR-KÜÇÜKBAKKALKÖY KEMAL BERKTAN
ORTAOKULU
458- İSTANBUL -ATAŞEHİR-LİONS ÖZEL EĞİTİM ORTAOKULU
459- İSTANBUL -ATAŞEHİR-MUSTAFA ÖNCEL ORTAOKULU
460- İSTANBUL -ATAŞEHİR-MUSTAFA ZEKİ DEMİR ORTAOKULU
461- İSTANBUL -ATAŞEHİR-ORHAN VELİ ORTAOKULU
462- İSTANBUL -ATAŞEHİR-PİRİ REİS ORTAOKULU
463- İSTANBUL -ATAŞEHİR-RABİA LEMAN İMAM HATİP ORTAOKULU
464- İSTANBUL -ATAŞEHİR-SAİT CORDAN ORTAOKULU
465- İSTANBUL -ATAŞEHİR-SARE SELAHATTİN UZAL ORTAOKULU
466- İSTANBUL -ATAŞEHİR-SOSYAL MESKENLER ORTAOKULU
467- İSTANBUL -ATAŞEHİR-ŞEHİT ÖĞRETMEN HASAN AKAN ORTAOKULU
468- İSTANBUL -ATAŞEHİR-ŞEHİT ÖĞRETMEN MEHMET FİDAN ORTAOKULU
469- İSTANBUL -ATAŞEHİR-T. EMLAK BANKASI ATAŞEHİR ORTAOKULU



- MELİHA LEMANA
- 470- İSTANBUL -ATAŞEHİR-YENİ ÇAMLICA LEMANANA ORTAOKUL
- 471- İSTANBUL -ATAŞEHİR-YENİSAHRA ÖĞRETMEN DURİYE NURİYE
ENDÜRÜST ORTAOKULU
- 472- İSTANBUL -ATAŞEHİR- ÖZEL ATAŞEHİR ADIGÜZEL ORTAOKULU
- 473- İSTANBUL -ATAŞEHİR- ÖZEL ATAŞEHİR ANAFEN ORTAOKULU
- 474- İSTANBUL -ATAŞEHİR- ÖZEL ATAŞEHİR BİLFEN ORTAOKULU
- 475- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL- ATAŞEHİR DOĞA ORTAOKULU
- 476- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL- ATAŞEHİR FEN BİLİMLERİ ORTAOKULU
- 477- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL -ATAŞEHİR OKYANUS ORTAOKULU
- 478- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL- BOĞAZIÇI BİLİM ORTAOKULU
- 479- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL -DENİZATI ORTAOKULU
- 480- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL- DOĞU ATAŞEHİR DOĞA ORTAOKULU
- 481- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL -FENERBAHÇE SPOR KULÜBÜ ORTAOKULU
- 482- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL -SİRUS YILDIZI ORTAOKULU
- 483- İSTANBUL -ATAŞEHİR ÖZEL -YÖNDER ORTAOKULU



RE: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanımı İzin Talebi



Selda ARSLAN

30.04.2014 <https://dub122.mail.live.com/ol/>

Kime: refik balay

Tabi ki hocam.İzniniz için teşekkür ederim.Size de iyi çalışmalar...

From: refikbalay@hotmail.com
To: seldanalsra@hotmail.com
Subject: RE: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanımı İzin Talebi
Date: Wed, 30 Apr 2014 17:00:31 +0300

Sayın Selda ARSLAN,

"Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni referans göstermek şartıyla araştırmanız için kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim.

Doç. Dr. Refik BALAY
Harran Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Şanlıurfa

From: seldanalsra@hotmail.com
To: refikbalay@hotmail.com

Subject: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanımı İzin Talebi

Date: Wed, 30 Apr 2014 10:16:54 +0300

RE: "Olumsuz Davranışlar Anketi" Kullanımı İçin İzin Talebi



necati cemaloglu

02.05.2014 <https://dub122.mail.live.com/ol/>

Kime: Selda ARSLAN

Sayın Selda ARSLAN

Olumsuz davranışlar Ölçeğini, tezinizde kullanmanızda bir sakınca yoktur. Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU

From: seldanalsra@hotmail.com
To: necaticemaloglu@hotmail.com
Subject: RE: "Olumsuz Davranışlar Anketi" Kullanımı İçin İzin Talebi
Date: Thu, 1 May 2014 12:23:06 +0300

Hocam adım Selda ARSLAN.İleti de adım gözüküyor maksadıyla yazmamıştım afedersiniz.Şimdiden izniniz için teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.Saygılarımla..

From: necaticemaloglu@hotmail.com
To: seldanalsra@hotmail.com
Subject: RE: "Olumsuz Davranışlar Anketi" Kullanımı İçin İzin Talebi
Date: Thu, 1 May 2014 08:14:07 +0000

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Selda ARSLAN
Doğum Tarihi ve Yeri : 27/09/1979
Karşıyaka / İZMİR
E- Posta : seldanalsra@hotmail.com



ÖĞRENİM DURUMU :
Lisans : 2001, Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Resim – İş Eğitimi Öğretmenliği.

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

1997 senesinde girdiğim 9 Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Anabilim dalı, Resim-İş Eğitimi Öğretmenliği bölümünden 2001 senesinde mezun olarak Manisa ili Saruhanlı İlçesine bağlı Nuriye kasabasında bulunan Nuriye Yatılı İlköğretim Bölge okuluna Resim-İş Eğitimi öğretmeni olarak atandım. 2001–2004 yılları arasında 3 yıl süreyle bu okulda çalıştım. 2004 senesinde Şırnak ili Cizre ilçesinde bulunan Fatih İlköğretim Okulu'nda yaklaşık 1,5 yıl görev yaptım. 2005 senesinden beri ise İstanbul'un Kâğıthane İlçesi'nde bulunan Cevdet Şamıkoğlu Ortaokulu'nda Görsel sanatlar öğretmeni olarak halen görev yapmaktayım. Meslek hayatım boyunca açtığım sergilerden ve mesleki çalışmalarımın aldığı, çeşitli başarı ve üstün başarı belgeleri bulunmaktadır.

TEZDEN TÜRETİLEN YAYINLAR, SUNUMLAR ve PATENTLER:

İstanbul Aydın Üniversitesi 2.Temel Eğitimde Uygulamalar Sempozyumu (06-07 Mart 2015)