

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
MÜZİK ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN
MOBBING (YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Ayda ARAS

Ankara
EYLÜL, 2012

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜZEL SANATLAR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
MÜZİK ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN
MOBBING (YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

DOKTORA TEZİ

Ayda ARAS

Danışman: Prof. Yılmaz ŞENDURUR

Ankara
EYLÜL, 2012

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ayda ARAS'ın "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler" başlıklı tezi 05.10.2012 tarihinde, jürimiz tarafından Güzel Sanatlar Anabilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Başkan: Prof.Dr. Aytekin ALBUZ



Üye (Tez Danışmanı): Prof.Yılmaz ŞENDURUR



Üye : Prof.Gül ÇİMEN



Üye : Doç Dr. Bediz KINIKLI



Üye : Doç. Dr.Sabri ÇELİK



ÖNSÖZ

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırma süresince her türlü yardım ve desteği sağlayan başta danışman hocam Prof. Yılmaz ŞENDURUR' a, tez izleme komisyonunda bulunan, çalışmalarım için beni her aşamada motive eden ve destek olan Prof. Gül ÇİMEN' e, ihtiyaç duyduğum her zaman bana vakit ayırıp ilgilenen Doç. Dr. Sabri Çelik' e, verilerin analizleriyle ilgili istatistik çalışmalarında önemli destek ve yardımları olan Yrd.Doç.Dr. Bülent Altunkaynak' a, teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca araştırmaya katılan müzik öğretmenleri ve çalışmalarımıza destek olan okul müdürlerine, araştırmanın İngilizce çevirilerinin ve düzenlemelerin yapılması aşamasında, sonsuz desteğini gördüğüm sevgili dostum, Duygu AYDIN' a teşekkürlerimi sunarım.

Doktora sınavlarına hazırlık aşamasından, sonuna kadar bana her konuda koşulsuz sabır ve anlayışla destek olan sevgili eşim Yrd.Doç. Dr. Atacan Emre KOÇMAN' a, yaşamım boyunca eğitimim ve akademik çalışmalarına kalpten destek olan, manevi gurur kaynağım annem, babam ve ablalarım' a teşekkürlerimi sunarım.

Ayda ARAS

ÖZET

İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN MÜZİK ÖĞRETMENLERİNİN MOBBING (YILDIRMA) YAŞAMA DÜZEYLERİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

ARAS, Ayda

Doktora, Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Yılmaz ŞENDURUR

EYLÜL-2012, 135 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin, mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Ankara merkez ilçelerde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 308 ilköğretim okulunda görev yapan müzik öğretmenleri oluşturmaktadır. Ankara il merkezinde yer alan bu ilköğretim okullarından toplam 248 (136 kadın ve 112 erkek) müzik öğretmeni, bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmaya gönüllü olarak katılan müzik öğretmenleri, Mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin belirlenmesi için Olumsuz Davranış Ölçeği, Örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesi için Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve iş doyum düzeyinin belirlenmesi için Minnesota İş Doyum Ölçeğini yanıtlamışlardır. Araştırmada ilk olarak *Kolmogorov-Smirnov (KS) testi* ile verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin normal dağılıma sahip olduğu durumlarda iki grubun karşılaştırılmasında *Bağımsız Örneklem t testi (Independent Sample t testi)*, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise *Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA)* kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda grupların birbirinden farklı olduğunun tespit edilmesi için *çoklu karşılaştırma (multiple comparisons)* testlerinden *Tukey testi*, Grupların karşılaştırılmasına ilişkin testlerde varyans homojenliği varsayımı için *Levene testi* ile hangi test istatistiğinin dikkate alınacağına karar verilmiştir. Araştırmada ilişki yapılarının ortaya konulabilmesi için korelasyon katsayılarına dayalı

path analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki yordamaların ortaya çıkartılmasında ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada analizler için elde edilen sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmış, analizler için SPSS 18.0 (PASW 18.0) ve LISREL paket programları kullanılmıştır.

Araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır; Ankara ili merkezinde yer alan ilçelerde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okulları müzik öğretmenlerinin hemen hemen 4'de 1'inin (%24,6) yıldırma maruz kaldıkları görülmüştür. Müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılığa ilişkin, yaş gruplarına göre, gençler (22-30 yaş arası) ile orta yaş (31-39 yaş arası) ve yaşlılar (40 yaş ve üzeri) arasında farklılık bulunmaktadır. Medeni duruma göre uyum alt boyutunda dul ya da boşanmış müzik öğretmenlerinin bekar ve evli meslektaşlarından daha az uyum gösterttikleri, Özdeşleşme alt boyutunda, evli müzik öğretmenlerinin bekarlara göre daha az, bekar müzik öğretmenlerinin de dul ya da boşanmış meslektaşlarına göre daha fazla özdeşleşme gösterdikleri, kıdeme göre içselleştirme alt boyutunda 15 altı ve 15 yıllık kıdemli müzik öğretmenlerinin 16 yıl ve üstü meslektaşlarına göre daha az içselleştirme gösterdikleri tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bulgular, araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin %54'ünün yüksek iş doyumuna sahipken, %41,9'unun orta iş doyumuna ve %0,4'ünün ise düşük iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir. Araştırma sonucunda, yıldırma ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerinin ilişkili olduğu görülmüştür.

Olumsuz davranış, mobbing (yıldırma)'ya maruz kalma ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu faktörleri arasında olumsuz (negatif) anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu durum, mobbing (yıldırma)'ya maruz kalmanın, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu düşürdüğü anlamını taşımaktadır. Diğer yandan, benzer şekilde, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerinin alt faktörleri olan uyum, özdeşleşme, içselleştirme, içsel ve dışsal işdoyum boyutları üzerinde yıldırma değişkeninin negatif etkisi olduğu görülmüştür. Mobbing (Yıldırma)'nın, bu alt boyutlar içinde uyum alt boyutu üzerinde

ABSTRACT

RELATIONS AMONG MOBBING LEVELS, ORGANIZATONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF MUSIC TEACHERS WORKING IN ELEMENTARY SCHOOLS

ARAS, Ayda

Doctorate, Music Teaching Programme

Thesis Advisor: Prof. Yılmaz ŞENDURUR

The purpose of this study is to determine the relation among the levels of elementary school music teachers being subject to mobbing, their organizational commitment, and their job satisfaction. This research is carried out through relational model of screening. The research sample consists of 308 music teachers working in elementary schools of the Ministry of National Education in city centers in the 2009-2010 school year. 248 music teachers (136 female and 112 male) from elementary schools found in Ankara's center generate the research environment. The music teachers, who have voluntarily took part in this research, have taken the Negative Behaviour Scale to determine the mobbing level, the Organizational Commitment Scale to determine the organizational commitment level and the Minnesota Satisfaction Questionnaire to determine the job satisfaction level. At first, through the *Kolmogorov-Smirnov (KS) Test*, whether the data was relevant to the regular distribution. In cases where it was relevant, when comparing two groups the *Independent Sample T Test*, when comparing more than two groups the *One-Way ANOVA* was carried out. By the end of the variance analysis, in order to designate the different groups the *Tukey test* from the *multiple comparisons tests*, in order to compare the groups for the variance homogeneity assumption the *Levene test* was carried out to specify which test statistics will be taken into consideration. As a means to put forward the relation structure of the research, path analyses related to coefficients of correlation was performed. To specify the predictive among the variables, the regression analysis was conducted. Results of the research analysis were remarked as 0,05 level of significance; for the analyses SPSS 18.0 (PASW 18.0) and LISREL software were used.

The following findings were reached to through this research; around one fourth (24,6%) of the elementary school music teachers of the Ministry of National Education in Ankara's center were subjected to mobbing. Level of subjection to mobbing of the music teachers does not show any difference according to gender, age, marital status, seniority, or educational background. Organizational commitment differs among adults (ages 22-30), middle-aged adults (ages 31-39), and seniors (ages 40 and above). Findings also point out that according to their marital status, within the compatibility lower dimension, widow or divorced music teachers show less compatibility in comparison to their married or single colleagues; within the identification lower dimension, married music teachers show less identification in comparison to single teachers who show more identification in comparison to their widow or divorced colleagues; according to seniority, within the internalization lower dimension, music teachers having worked for 15 years or less show less internationalization than their colleagues who worked for 16 years or more. Findings of this research show that job satisfaction was high for 54% of the music teachers whereas 41,9% of them was moderate and 0,4% was low. With this research, it's been observed that variables of mobbing, organizational commitment, and job satisfaction are interrelated.

Factors of negative behavior, being subject to mobbing, and organizational commitment together with job satisfaction have negative relation of significance. This condition reflects the fact that being subject to mobbing reduces organizational commitment and job satisfaction. On the other hand, in a similar way, the lower dimensions of the factors of organization commitment and job satisfaction, which are compatibility, identification, internalization, internal and external job satisfaction levels, have a negative effect on the mobbing variable. It's been determined that among these lower dimensions, mobbing is effective on the compatibility lower dimension and respectively on external and internal job satisfaction, identification and internalization lower dimensions.

Key words: Mobbing, organizational commitment, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu.....	8
1.2 Araştırmanın Amacı.....	9
1.3 Araştırmanın Önemi	9
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları	10
1.5 Araştırmanın Varsayımları	11
BÖLÜM II	12
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	12
2.1 Mobbing (Yıldırma).....	12
2.1.1 Mobbing (yıldırma)'nın Nedenleri	14
2.1.2 Yıldırma Uygulayan ve Yıldırmaya Maruz Kalan Kişilerin Özellikleri	16
2.1.3 Mobbing (yıldırma) Davranışları.....	19
2.1.4 Mobbing (yıldırma)'ın Sonuçları.....	23
2.2 Örgütsel Bağlılık.....	26
2.2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	26
2.2.2 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	30
2.2.3 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	34
2.2.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	37
2.3 İş Doyumu.....	40
2.3.1 İş Doyumu ve İlgili Kavramlar	40
2.3.2 İş Doyumuyla İlgili Motivasyon Kuramları	42
2.4 İlgili Araştırmalar	56
BÖLÜM III.....	69
YÖNTEM	69
3.1 Araştırmanın Modeli.....	69
3.2 Evren ve Örneklem	69

3.3 Verilerin Toplanması	71
3.4 Verilerin Analizi	73
BÖLÜM IV.....	75
BULGULAR VE YORUM	75
4.1 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeylerine ilişkin bulgular	75
4.1.1 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular. 77	
4.1.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	78
4.1.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	78
4.1.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular. 79	
4.1.5 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	79
4.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin bulgular.....	80
4.2.1 ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin Cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	83
4.2.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	84
4.2.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	85
4.2.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	86

4.2.5 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	87
4.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeyine ilişkin bulgular	88
4.3.1 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin Cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	90
4.3.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	90
4.3.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin medeni durumua göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular.....	91
4.3.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular	92
4.3.5 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması	93
4.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler	93
BÖLÜM V	98
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	98
5.1 Sonuçlar	98
5.1.1 Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldıрма) Yaşama Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	98
5.1.2 Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	99
5.1.3 Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Sonuçlar	101
5.1.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar	101
5.2 Öneriler	102
KAYNAKÇA.....	104
EKLER.....	114

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Psikolojik ve Parasal Maliyetler	26
Tablo 2. Alderfer ve Maslow Kuramları	46
Tablo 3. Ankara’da Milli Eğitim Bakanlığı’na Bağlı İlköğretim Okullarının Merkez İlçelere Göre Dağılımı (2009-2010 Eğitim Öğretim yılı)	69
Tablo 4. Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin demografik özelliklere göre dağılımı	70
Tablo 5. Güvenirlilik Katsayıları ve Faktör Yükleri	73
Tablo 6. Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)’nın görev alt boyutunu yaşama durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları	75
Tablo 7. Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma)’nın sosyal ilişkiler alt boyutunu yaşama durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları	76
Tablo 8. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerine ilişkin maddelere verilen cevapların genel dağılımı	77
Tablo 9. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin cinsiyete göre karşılaştırılması	77
Tablo 10. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin yaşa göre karşılaştırılması	78
Tablo 11. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin medeni duruma göre karşılaştırılması	78
Tablo 12. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin kıdeme göre karşılaştırılması	79
Tablo 13. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması	79
Tablo 14. Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları	80
Tablo 15. Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları	81

Tablo 16. Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları	82
Tablo 17. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması	83
Tablo 18. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre karşılaştırılması	84
Tablo 19. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması.....	85
Tablo 20. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması.....	86
Tablo 21. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması	87
Tablo 22. Müzik Öğretmenlerinin İş doyumunun içsel alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları	88
Tablo 23. Müzik Öğretmenlerinin İş doyumunun dışsal alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları.....	89
Tablo 24. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması	90
Tablo 25. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yaşa göre karşılaştırılması.....	90
Tablo 26. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması.....	91
Tablo 27. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması	92
Tablo 28. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması	93
Tablo 29. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilere ait regresyon çıktıları	94
Tablo 30. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri,, örgütsel bağlılık ve iş doyumu alt boyutları arasındaki ilişkilere ait regresyon modeli.....	97

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	29
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	44
Şekil 3. Lawler- Porter'in Ümit Kuramının Şematik Açıklaması	49
Şekil 4. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilere ait path diyagramı	94
Şekil 5. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama, iş doyum ve örgütsel bağlılık alt boyutlarına ait düzeyler arasındaki ilişkilere ait path diyagramı.....	96

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları ve araştırmada kullanılan kavramlar açıklanmıştır.

Bireylerin kendisine, çevresine, ülkesine ve tüm insanlığa yararlı olabilmesini sağlayan en önemli süreç eğitimidir. Sönmez (2009); eğitimi “en genel anlamıyla kültürlenme süreci” olarak tanımlamıştır. Ertürk (2008)’e göre ise; eğitim, “bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir”. Günümüzde eğitime; bilim, teknik ve sanat eğitimi boyutlarıyla bir bütün olarak yaklaşılmaktadır. Bilen (2005)’e göre; “kültürel boşluk ve estetik duygulardan yoksunluğu giderecek olan tek şey bilim, teknoloji ve sanatla iç içe geçmiş çağdaş bir eğitim anlayışıdır”. Sanat eğitimi çağdaş eğitimin vazgeçilmez bir parçasıdır. Temel sanat eğitimi başlıca, örgün eğitim içinde yer alır. Çocuk ve ergenin izlenim, algılama, gözlem, araştırma, bellek, çağrışım, imgelem, biliş (cognition), buluş, bilgi, düşünme, usavurma, değerlendirme gibi, duyu ve duyumlardan başlayarak, tüm duygusal ve düşünsel süreçlerini çalıştırarak, görsel ve gözel (optik) alanda, madde ile yapıcı-kurmacı iletişim ilişkilerine girmesi, yeni düzenlemeler, biçimlendirmelerle bir takım formlara ulaşması süreçlerinden oluşur (San, 1983: 26). Sanat eğitiminin başlıca dallarından biri de müzik eğitimidir.

Müzik eğitimi, bireyin müzikle ilgili davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla amaçlı olarak belirli değişiklikler oluşturma sürecidir. Müzik eğitimi; temelde, müziksel etkinlik ve etkileşimler yoluyla bireyin ve giderek toplumun estetik gereksinimlerini karşılamaya, yaratma güdüsünü doyurmaya, beğenisini (zevkini) geliştirmeye, içinde yaşanan doğal, toplumsal ve kültürel gerçekliğe (çevreye) daha duyarlı ve uyarlı olmasını sağlamaya yönelik davranış değişiklikleri oluşturmaya amaçlar (Uçan, 1997: 176).

Müzik eğitiminin bu amaçlara ulaşabilmesinde en önemli öge müzik öğretmenidir. “Yalın ve özlü anlatımıyla müzik öğretmeni, müzik dalında öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği öğrenimi bitirerek ya da yeterlilikleri kazanarak öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş kimse demektir” (Uçan, 1997: 221). Uçan (2005)’ e göre; “Müzik öğretmenliği kendine özgü bir meslektir. Müzik öğretmenliği eğitimi, bu mesleğe yönelen veya yöneltlen bireyleri müzik alanında öğretmenleştirme sürecidir. Bu süreç genel olarak müzik öğretmenliği mesleğinin gerektirdiği yeterlikler üzerinde odaklanır. Bunlara ‘müzik öğretmenliği yeterlikleri’ denir. Bu bakımdan müzik öğretmenliği eğitimi, müzik öğretmenliği yeterliklerini kazandırma ve geliştirme sürecidir. Müzik öğretmenliği eğitiminin amacı, öğretmen adaylarına bu yeterlikleri kazandırmak ve kazandıkları bu yeterlikleri geliştirmektir. Müzik öğretmenliği yeterlikleri, genel olarak hizmet öncesi eğitimle kazandırılır, hizmet içi eğitimle geliştirilir”. Ancak geçmişten günümüze kadar olan süreçte, müzik öğretmenleri, hizmet öncesi eğitimin eksiklikleri ya da amaca yönelik olmayan fazlalıklarıyla donatılmış, hizmet içinde ise iş yerleri olan okulların mesleki ortam ve fiziksel yapısından kaynaklanan imkansızlıklarıyla karşılaşarak, kazandıkları yeterlilikleri ve donanımları etkili kullanamamışlardır.

Günay (2006); müzik öğretmenlerinin lisans eğitimlerinden kaynaklanan sorunlarının belirlenmesi amacıyla 135 müzik öğretmeniyle yaptığı araştırmada, “müzik öğretmenlerinin çalıştıkları ortamlardan kaynaklanan sorunlarını, okulların hemen hemen hiç birisinde müzik dersliği bulunmadığı, bu durumun dersleri olumsuz yönde etkilediği, sınıflarda öğrenci sayılarının son derece kalabalık olduğu, norm kadro fazlası uygulaması dolayısıyla müzik öğretmenleri birden fazla okulda görevlendirildiği, bunun sonucunda müzik öğretmenin, okullar arasında koşuşturmakta verimsiz hale geldiği, müzik derslerinde ve koro çalışmalarında kullanılacak müzik aletlerinin okullarda çoğunlukla bulunmadığını, müzik derslerinin seçmeli hale getirilmesinin, öğrencilerin derse olan ilgisinin olumsuz yönde etkilediği” sonuçlarına ulaşmıştır. Bunların yanında, kimi zaman okuldaki sınıf sayısının az olması nedeniyle, gerekli araç-gereçlerle donatılmış bir müzik odasının olmaması, kimi zaman yönetici ya da diğer alanlardaki öğretmenlerin, müzik dersini hafife almaları, kimi zaman da okulun içinde bulunduğu çevredeki öğrenci ve velilerin müzik dersini önemsememeleri müzik öğretmenlerinin okullarda karşılaştığı başlıca sorunlardır. Müzik öğretmenlerinin iş ortamında

karşılaştıkları bu sorunlar, çağımızın hastalığı olarak nitelendirilen stres kavramını da beraberinde getirmektedir.

Baltaş (2005: 5) bu kavramı,

İnsan ve iş yaşamı söz konusu olduğunda kaçınılmaz olgulardan biri de strestir. Büyük bir hızla değişen yaşam koşulları, bu değişime uyum sağlama uğraşı ve bu uyumun sürekliliği için dengelerin korunmaya çalışılması sonucu stres, insan ve iş yaşamının doğal bir parçası olmuştur. “Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durumdur” şeklinde açıklamıştır.

İnsan hayatının büyük bir bölümünün işyerinde geçmesi, yaşadığı stresin önemli oranda iş stresi olduğunu, iş stresi ise yaşam alanı olan örgütleri akla getirmektedir. Can (2005: 4)’a göre, “ örgütler, çevreden bir takım girdileri alarak işleyen ve enerjiye dönüştüren ve sonuçta bunları çıktılar biçiminde yine çevreye veren açık sistemler olarak tanımlanabilir”. Örgütlerde yaşanan iş stresi çalışanların sağlığının bozulması dolayısıyla devamsızlık, konsantrasyon bozukluğu, verimin düşmesi, ilişkilerin bozulması gibi psikolojik, fiziksel ve ekonomik kayıplara yol açmaktadır. İş stresi, örgüt iklimi, liderlik stilleri, moral, motivasyon, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet gibi çeşitli kavramlarla yakından ilişkilidir.

Açık, dürüst ve güvenli ilişkilerin olduğu iş ortamlarında adalet duygusu hakimdir.

Örgütlerde insan kaynaklarının verimli ve etkin olabilmesi için, çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatmini ve duygusal bağlılık sağlaması gerekir. Aksi halde çalışanlar, örgütlerde tayin, terfi, nakil ve örgütsel fiziksel kaynakların paylaşımı yetki ve sorumluluk verme gibi herhangi bir işlemten dolayı adaletsizlik algıladıkları zaman iş doyumu bulamazlar, işe karşı istek ve motivasyonlarını kaybederler. (Tutar, 2007:98).

Motivasyonunu kaybeden çalışanlar ise kişilik özelliklerine göre değişik olumsuz örgütsel davranışlar geliştirirler.

Örgüt çalışanları genellikle adaletsizliğe karşı ya fiili müdahalede bulunurlar, ya sözlü olarak itiraz ederler veya tepkisiz kalır ama rahatsızlıklarını kendi içlerinde yaşarlar. Zira algılama-tutum-davranış örüntüsü, bireysel ve örgütsel davranışın temelini oluşturur (Tutar, 2007: 98).

Bazen de adaletsizliğe tepkisiz kalan çalışanlarda zaman içinde tükenmişlik meydana gelir.

Çalışanların tükenmişlik duyguları, örgütsel adalet algılarından etkilenecektir. Bu bağlamda adalet algılarındaki olumlu gelişmeler tükenmişlik duygusuna ilişkin eğilimlerin önüne set çekerek çalışanların iş ve örgüte bağlılıklarını artıracaktır. Çalışanlar bilgi, beceri ve yeteneklerini örgüt amaçları doğrultusunda organize etmeye daha istekli davranacak, örgütün başarı ve verimliliğini etkileyen olumsuz davranışlardan kaçınacaklardır. (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009: 84).

Okullarda örgütsel davranışı ve çalışanların tutumlarını doğrudan etkileyen bir unsur ise örgüt sağlığı ve lider davranışlarıdır. “Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkinin varlığı, örgütlerde yaşanan pek çok sorunun çözümünde etkili rol oynayabileceği düşünülmektedir” (Cemaloğlu, 2007: 168). Bununla birlikte Cemaloğlu (2007: 167) “örgüt sağlığının stres, tükenmişlik ve iletişim sorunlarının yaşanmasının nedenleri arasında yer aldığını açıklamıştır”. Örgüt sağlığıyla yakın bir diğer olgu da örgütsel vatandaşlıktır. Okul ortamında öğretmenlerin işlerinde başarılı ve verimli olabilmeleri örgütsel vatandaşlık duygularıyla doğrudan ilişkilidir. Ancak okul ortamında öğretmenlerin karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz süreçler bu davranışı doğrudan etkiler. “Çalışanlar, çalışma ortamında mevcut uygulama ve süreçlerden tatmin, üstlerinden adalet ve eşitlik algıladıklarında, örgüte ve yöneticilerine karşı olumlu tutum geliştirecek ve bunun sonucunda örgütsel vatandaşlık sergileyebileceklerdir” (Gürbüz, 2006: 54). Çalışanların örgütlerine bağlı ve örgütsel vatandaşlık hislerini yaşayabilmeleri beklentilerinin örgütler tarafından karşılanıyor olmasıyla ilgilidir.

“Kişi işinden doyum buluyor ise, işine ve örgütüne karşı örgütsel bağlılık ve örgütsel yurttaşlık gösterir; aksi halde işine ve örgütüne karşı soğuk ve ilgisini kaybeder” (Tutar, 2007: 103). Bu durumu Izgar (2008: 320) “Çalışanlar iş yaşamında, beklentilerine ulaştıkları zaman, olumlu duygular yaşarlar. Bu duygusal durum onların işe karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine neden olur. Bu durumu iş doyumunu olarak adlandırabiliriz” şeklinde ifade etmiştir. İş doyumunu çalışanların iş stresini etkileyen temel faktörlerden biridir. “Çalışanların iş doyum düzeyi ile ruhsal ve fiziksel sağlık durumu arasındaki ilişkileri sınamaya yönelik araştırmaların sonuçları, iş doyum düzeyleri yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara kıyasla sağlık durumlarının daha iyi

olduğunu, daha az stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır” (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 240). Farklı bir görüşe göre ise “İş tatminsizliğinin sonuçları örgütte huzursuzluk, moral düşüklüğü, devamsızlık, disiplin sorunlarında ve işgören devir hızında artış olarak ortaya çıkabilir” (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 50). Örgütlerde stresi etkileyen bir diğer unsur da iş doyumuyla birlikte örgütsel bağlılıktır.

İş doyumunun doğal bir sonucu olarak görülen örgütsel bağlılık, örgüt lehine özveride bulunma, örgütsel amaçlar uğruna kendini adama ve örgütsel yarara katılma gibi anlamlara gelmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüte değer katan örgütsel tutum ve davranışların genel adıdır. Herhangi bir değere bağlılık, onu yürekte benimseme, onun yararına hareket etmeyi gerektirir. Örgütsel bağlılık da örgütün amaç ve hedeflerine, örgütsel ilke, kural ve normlara uyma ve bunların yaşaması için gönüllü olma anlamına gelir. Çalışanlar örgütsel kurallara karşı iki tür davranış gösterirler; bunlardan biri “uyma” davranışı diğeri, “bağlanma” davranışdır. Çalışanların örgütsel kuralları benimsemeden yerine getirmeleri “uyma davranışı” iken, onların örgütsel kuralları, amaç ve hedefleri, örgütsel tüm çıkarları gönüllü olarak benimsemeleri ve bunun gereğini yapmaları, “bağlanma davranışı”dır (Tutar, 2007:104).

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanların tutumları ve örgütsel vatandaşlık duyularıyla iç içedir. Örgütsel vatandaşlık hissetmeyen çalışanlar bağlılık oluşturamaz ve iş stresi her geçen gün artar.

Örgütsel bağlılık, üzerinde çalışma yapılan ilk yıllarda, çalışan bireyler ile örgütleri arasında psikolojik bir bağ olarak ifade edilmiştir. Tutumların davranışlara neden olabileceğini göz önüne alırsak örgüt hakkında olumlu tutumların, olumlu davranışlara sebep olacağı ve böylece duygusal bağlılığı yüksek çalışanların bu tutumlarının örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açabileceği kestirilebilir. (Gürbüz, 2006: 61).

Tutar (2007: 98)’a göre:

Adalet, tatmin, bağlılık gibi kavramların nesnel ölçütlerini bulmak kolay değildir. Bu nedenle adalet, tatmin ve sadakat bir algı sorunudur. Buna göre önemli olan adaletsizliğin olup olmamasından çok, çalışanların yönetim faaliyet (işlem)lerini nasıl algıladıklarıdır. Algılamının doğru ve sağlıklı olması ise, etkin bir örgütsel iletişime, saydam ve katılmalı (demokratik) bir yönetim anlayışına ve genel olarak etkileşimli yönetime bağlıdır. Çalışanların yönetim

karar, süreç ve sonuçların değerlendirmelerine katılımlarının sağlanması, işlemlerin doğru algılanmasının bir başka yoludur. Saydam ve demokratik yönetim anlayışı çalışanların, örgütsel faaliyet (işlem)leri daha doğru değerlendirmelerine ve adalet algılarının örgüt lehine olmasını sağlar.

Örgütsel adalet, iş doyumu ve örgütsel bağlılık etkileşim modelinin temel varsayımı, algılanan örgütsel adaletin memnuniyet verici olması durumunda bunun iş doyumu üzerine olumlu etkisinin olacağı ve iş doyumunun da örgütsel bağlılığının artmasına katkı sağlayacağıdır. Örgütsel adalet algısının olumsuz olması durumunda ise, iş doyumunun düşük olacağı ve bunun çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyeceğidir. (Tutar, 2007:109). Görüldüğü gibi örgütlerde yaşanan başlıca stres kaynakları birbirinin temeli olduğu gibi aynı zamanda birbiriyle iç içedir. İş stresi çalışanların sağlığının bozulması dolayısıyla devamsızlık, konsantrasyon bozukluğu, verimin düşmesi, ilişkilerin bozulması gibi psikolojik, fiziksel ve ekonomik kayıplara yol açarken, sağlıksız örgüt iklimi, liderlik stilleri, moral, motivasyon, iş doyumu, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet gibi çeşitli kavramların da olumsuz sonuçları iş stresi ile aynı oranda zarar vericidir. Tüm bu kavramlarla iç içe, bunlardan kaynaklanan ya da olumsuz sonuçlarıyla her birini etkileyen, okullarda başlıca stres kaynağı olan başka bir kavram da mobbing (yıldırma)'dır.

Maguire (1999), Mobbing (yıldırma) kavramını, örgütlerde “kansız savaş” olarak tanımlamıştır (Akt. Westhues, 2004: 37). Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003: 492-493) ise, yıldırma, tekrar tekrar ortaya çıkan ve işgörenlerde stres yaratan bir durum olarak ifade etmiştir. Bir durumun yıldırma sayılabilmesi için olumsuz davranışların son altı aydan beri sürekli devam etmesi gerekir. Yıldırmanın karakteristik tanımı, uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalmadır. Örgütte işgörenler arasındaki çatışmanın aksine yıldırma, bir veya birkaç kişinin diğer kişiler tarafından hedef hâline getirilmesi ve onlara karşı yapılan sistematik saldırganlıktır (Hoel,1999; Akt. Cemaloğlu, 2007).

Örgütlerde işgörenleri dışlama ve rahatsız etme olgusu, Avrupa’da pek çok araştırmanın yapılmasına neden olmuştur. Örneğin: Alman medyasında, meslektaşları tarafından iş grubundan dışlanmış, sindirilmiş işgörenlerin yaşadıkları sıkıntıları konu alan pek çok haber bulunmaktadır. Bu haberler üzerine alan uzmanları tarafından hazırlanan raporlarda, mağdurların dramatik akıbetleri ele alınmıştır. Raporlarda

yıldırma mağdurlarının, çoğu zaman örgütten istifa etmek zorunda kaldıkları, bazen intihar vakaları yaşandığı, işgörenlerin özsaygılarını yitirdikleri ve yüksek düzeyde stres yaşadıkları vurgulanmıştır (Leymann, 1993,1996; Niedl, 1996; Akt. Cemaloğlu, 2007).

Zapf (1999) yaptığı araştırmasında, yıldırmanın nedenlerini değişik başlıklar altında incelemiştir. Yıldırmanın nedenleriyle ilgili olarak kurbanlar düşmanlarının kendilerini örgütten dışarı atmaya çalıştıklarını, bir düşmanın diğer işgörenleri etkileyerek kendilerine karşı harekete geçirdiğini belirtmektedirler. Yıldırmanın diğer nedenleri arasında örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı ve örgütsel sorunların etkili olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel sorunlar yıldırmanın yaşanmasında etkilidir (Zapf ve Osterwalder, 1998). Yıldırmanın diğer bir nedeni de, kurbanın kendisi ve çevreyle kurduğu iletişimin niteliğidir. Bazen suçun kurbanda ya da sosyal grupta olduğunu söylemek zordur. Bazı nedenlerden dolayı, farklı kişilik özellikleri olan kişilerle bütünleşmek imkânsızdır. Ancak burada yaşanan sorun, kurbanın, yıldırmaya maruz kalmasında kişisel sorumlulukları üzerine alıp almamasıdır. İşgörenlerin yıldırmaya maruz kalmalarında, sosyal becerilerde eksikliği, performans düşüklüğü, “zor adam olmak” (örneğin bir şeyin kesinliği hakkında titizlik), saldırgan olmak veya her şeyden şikâyet edip sızlamak gibi özellikler taşıdığını göstermektedir (Zapf, 1999).

Bazı araştırma sonuçları, yıldırma ile kurbanların sağlığı ve huzuru arasında önemli ilişkilerin olduğunu göstermiştir (Brodsky, 1976; Einarsen ve diğerleri, 1998). Örgütte yıldırmaya maruz kalan endüstriyel erkek işçilerin %23’ünün psikolojik rahatsızlık ve huzursuzluğa yakalandığı ifade edilmektedir (Einarsen ve Raknes, 1997). Kurbanların çoğunda psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıklar görülmüştür. Örneğin kendini beğenmeme, kaygı, bunalım, konsantrasyon bozukluğu, kronik yorgunluk, uyku problemi, mide problemleri, baş ve bel ağrısı, sinirlilik, kendinden nefret etme ve intihar gibi düşüncelere sahip oldukları saptanmıştır (Bjorkqvist ve diğerleri, 1994; Brodsky, 1976; Einarsen ve diğerleri, 1996; Leymann 1990). Yapılan bir diğer çalışmada ise, 17 kurbanın tümünde uykusuzluk, sinirlilik, melankoli, duyarsızlık, konsantrasyon eksikliği ve sosyal fobi saptanmıştır. Klinik gözlemlerde de, işyerinde yıldırmaya maruz kalanlarda şu özellikler saptanmıştır: izole etme, sosyal uyumsuzluk, psikosomatik hastalıklar, bunalım, yardıma muhtaçlık, öfkelenmeler, baskılar, kaygı ve umutsuzluk (Leymann, 1990: 30).

Örgütlerde yaşanan yıldırmanın nedenleri ile ilgili yapılan araştırmalar, iki ana başlık altında toplanmaktadır. Yıldırmaya maruz kalanlara ve yıldırmanın yaşandığı ortama göre iki kategoride incelenebilir. Einarsen (1999:1) yıldırmaya maruz kalanların, bu süreci yaşamasının nedeni olarak kıskançlığı ana sebep olarak göstermektedir. Aynı zamanda özgüven eksikliği, yetersiz iletişim olabileceğini ifade etmektedir. Bazı araştırmalarda da yıldırmaya maruz kalanların bu durumu yaşama sebebinin, yüksek özgüvenleri ve ulaşamayacak olmaları yönündedir.. Bu durum karşısında yıldırmaya teşebbüs edenlerin provokasyona gelebilen işgörenler oldukları ifade edilmektedir. Başkalarına yıldırma eylemi içinde olan kişiler incelendiğinde, bu işgörenlerin saldırgan ve zayıf karakterli oldukları görülmektedir (Randall, 1997; Akt. Jennifer ve diğerleri, 2003: 490). Hoel ve diğerleri, (1999) ise başkalarına yıldırma uygulayanlar için tam bir kişilik özelliğinden bahsedilemeyeceğini, ileri sürmektedir.

1.1 Problem Durumu

Yıldırma ile ilgili görüşler, yıldırmanın örgüt içerisinde insan ilişkilerini, örgüt kültürünü, örgüt iklimini, örgütün değerleri ve performansı üzerinde etkili bir değişken olduğunu göstermektedir. Söz konusu durumların tümünde çalışanların iş tatminleri düşer ve örgütsel bağlılıkları zayıflar. Örgüt çalışanları adaletsizliği algıladıkları zaman, algının şiddetine bağlı olarak işlerine, yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve örgütlerine karşı olumsuz tepkide bulunurlar (Tutar, 2007: 98).

Bu etkili değişkenin, eğitim örgütlerinde, özellikle ilköğretim kurumlarında görev yapan müzik öğretmenleri üzerinde ne düzeyde etkili olduğu; yıldırma (mobbing) mağduru olma durumu, müzik öğretmenlerinin işdoyumlarını etkileyip etkilemediği; bu durumun da onların örgütsel bağlılıkları üzerine ne kadar belirleyici olduğu ile ilgili literatürde müzik eğitimi alanında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Problem cümlesi; İlköğretim Okullarında görev yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları arasındaki ilişkiler nelerdir?

Alt Problemler

1. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyi nedir, cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir ?
2. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi nedir cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir ?
3. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi nedir cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir ?
4. İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yıldıрма (mobbing) yaşama düzeyi, örgütsel bağlılık ve iş doyumumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin, mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkileri saptamaktır.

1.3 Araştırmanın Önemi

Araştırma, mobbing (yıldıрма) kavramının son dönemde topluluk halinde faaliyet gösterilen kurumlarda ve örgütlerde yaygın şekilde uygulanması, güncel ilginin etkisiyle bu uygulamaların farkına varılması göz önüne alınarak eğitim kurumları özelinde, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaya yöneliktir.

Yıldıрма ile ilgili yapılan araştırmalar çoğunlukla sağlık, turizm, motor sanayi, bankacılık gibi farklı alanlarla sınırlı kalmış, Türkiye’de ise eğitim, eğitim kurumları, yöneticiler, öğretmenler ve çalışanların yıldıрма yaşamalarıyla ilgili az sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmaların, çalışanların yıldıрма yaşama düzeyleri, yıldırmının kimler tarafından uygulandığı, yıldıрма ile baş etme yolları gibi

konuları kapsamaması, bunların da daha çok yıldırma yaşama düzeyleriyle ilgili olması, bu düzeyin onların örgütsel bağlılıkları, iş doyumları gibi değişkenlere etkileriyle ilgili az sayıda araştırma yapılmış olması literatürde bu araştırmanın eksikliğini ortaya koymaktadır. Araştırma yıldırma ile ilgili mevcut literatürde müzik öğretmenleriyle ilgili yapılan ilk çalışma olması, yıldırmanın örgütsel bağlılık, iş doyum gibi çıktılarına yansımalarıyla ilgili ilk çalışma olmasıyla ve müzik öğretmenliği mesleğinin alan konularının yanında eğitim bilimleriyle de iç içe olduğunu gösteren ilk çalışma olması bakımından önemlidir.

Bununla birlikte araştırma, eğitim örgütleri gibi insan unsurunun ön planda olduğu örgütlerde, olumlu insan ilişkilerinin oluşturulmasında etkili bir değişken olarak yıldırma'yı analiz ederek, mevcut yıldırma durumlarında, yöneticilerin, öğretmenlerin ve çalışanların gerçek durumun farkında olmasını, iş ortamında karşılaşılan sorunlara, önyargısız, yapıcı, duyarlı ve çözüm üretici yaklaşımlarını sağlaması bakımından önemlidir. Araştırma, okul yöneticilerinin yıldırma durumlarını erken fark ederek, yıldırmanın bireysel ve örgütsel çıktıları olan çalışma performansının düşmesi, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun engellemesinin önüne geçmesinde etkili olacağından önemlidir. Ayrıca yöneticilere, müzik öğretmenlerinin performanslarının artırılmasında, onların iş doyumunu sağlamalarında ve örgütsel bağlılıklarının artırılmasında da yeni yaklaşımlar sağlaması açısından önemli ipuçları sağlayacağı beklenmektedir. Bununla birlikte yıldırma (mobbing) konusunda araştırma yapan bilim insanlarına da, önemli açılımlar sağlayacağı ümit edilmektedir.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamı bakımından literatür taraması ve alan araştırması olmak üzere iki kısımla sınırlıdır. Araştırma 2009-2010 eğitim-öğretim yılı, Ankara ili merkezinde yer alan ilçelerde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 308 ilköğretim okulunda görev yapan müzik öğretmenleriyle ve müzik öğretmenlerinin anket sorularına verdiği cevaplarla sınırlıdır.

Tanımlar

Mobbing (yıldırma): Mobbing, iş yerinde, bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre

ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır. (Toker Gökçe, 2008: 4).

İş Doyumu: İnsanların yaptıkları işe karşı tutumları olup, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerir (Arı, 1999:9).

Örgütsel Bağlılık: Bireysel çıkar ve kazanımlara ulaşmayı amaçlayan *uyum*, diğerleriyle yakın ilişkiler kurarak kendini ifade etmeye özendiren *özdeşleşme*, ve örgütsel ve bireysel değerler sisteminin uygunluğuna dayanan *içselleştirme* boyutlarından oluşan ve bireyin örgütle bütünleşme derecesini anlatan bir kavram olarak tanımlanmıştır (Balay, 2000: 11).

1.5 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada;

- Ele alınan örneklem grubunun uygulanan anket formlarına doğru ve yansız olarak bilgi verdikleri,
- Tespit edilen araştırma yöntemiyle öğretmenlere yönelik mobbing (yıldırma) ile örgütsel bağlılıkları ve işdoyumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarabilecek bilgilerin toplandığı,
- Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu, temel varsayımlarından hareket edilmiştir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde yıldırmanın tanımı, nedenleri, yıldırma uygulayan ve yıldırmaya maruz kalan kişilerin özellikleri, yıldırma davranışları ve sonuçları, örgütsel bağlılık kavramı ve buna yönelik çeşitli yaklaşımlar, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar, örgütsel bağlılığın sonuçları, iş doyumu, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun boyutları ve iş doyumunun sonuçları açıklanacaktır.

2.1 Mobbing (Yıldırma)

Mobbing (yıldırma) ile ilgili literatür incelendiğinde, bu anlamı taşıyan çeşitli kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Bunlar İngilizcede mobbing (yıldırma), bullying (zorbalık), harassment (taciz), scapegoating (günah keçisi), psychological terror (psikolojik terör), workplace trauma (iş yeri travması), emotional abuse; Türkçede ise zorbalık, psikolojik taciz, duygusal taciz, yıldırma gibi kavramlardır. Yaşandığı kültür ve işyerindeki farklılıklarla anlamlandırılan bu olgu, araştırmada kavramlar arası bütünlüğü sağlamak amacıyla mobbing (yıldırma) olarak kullanılacaktır.

“Latince kararsız kalabalık anlamına gelen ‘mobile vulgus’ sözcüklerinden türeyen ‘mob’ sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan, düzensiz kalabalık veya ‘çete’ anlamına gelmektedir.” (Tınaz, 2008:7). Ancak günümüzde kullanılan Mobbing (yıldırma) kavramı, Ergener’in (2008: 9) belirttiğine göre, 1960’larda hayvan davranışlarında izlenmiş ve daha sonra çocukların benzer davranışları için kullanılmıştır.

... İlk kez Alman bir etnolog olan Lorenz tarafından hayvan grup davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz, bir grup küçük boy hayvanın daha iri tek bir hayvana karşı birleşip saldırmasını ve kaçırmaya çalışmasını ‘mobbing’ olarak nitelendirmiştir. (Dermaret, 1979). Daha sonra İsveç’li Doktor Heinmann, okul çocuklarının sınıflarda ve tenefüs saatlerinde birleşerek, tek bir çocuğa karşı yaptıkları zalimce eylemleri tanımlamak için Lorenz’in terimini ödünç almıştır. Geleneği devam ettiren Stockholm üniversitesi profesörü Leymann, 1980’lerin başında, iş yerindeki benzer davranışlar için aynı terimi kullanmıştır. (akt. Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 3)

“Leymann, yıldırma kavramının örgütlerde yetişkinler arasında da yaşandığını ileri sürmüştür” (Davenport, Schwartz, ve Elliot, 2003: 3). İş yerinde yetişkinler arasında yaşanan olumsuz davranışların mobbing (yıldırma) olarak değerlendirilmesi süreklilik göstermesiyle ilişkilendirilmiştir.

Mikkelsen ve Einarsen (2002, akt. Ertürk, 2005: 12) iş yerindeki bu çirkin davranış türünü, ‘uzun süre tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma’ olarak tanımlamıştır. Bu tanım Leymann’ın tanımındaki gibi yıldırma eylemlerinin tek bir olumsuz davranışla kalmayarak uzun süre devam ettiğini göstermektedir.

Mobbing, iş yerinde, bir veya nadiren birkaç çalışanın, bir veya daha fazla çalışan (nadiren dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır. (Toker Gökçe, 2008: 4). “Leymann (1996, akt. Poussard, Çamuroğlu, 2009: 8), yaptığı araştırmalar sonucunda, psikolojik tacizde; bireylerin kendini ifade etmesine, sosyal ilişkilerine, iş ve özel yaşamındaki bireysel saygınlığına, işteki performansına yönelik saldırgan davranışlar olduğunu belirtmiştir.” Hatta başarıya engel olacak sinsice davranışlarda gerçekleşebilir. “Yıldırma, doğrudan, sözlü saldırı gibi, veya dolaylı yoldan (örneğin; hakaret ve iftira, bilgi saklama) gerçekleşebilir.” (Matthiesen, 2006: 14)

Poussard ve Çamuroğlu’na (2009: 4) göre; “Psikolojik taciz kurbanı, sistematik bir lekelenme ve kişisel haklarının tecavüze uğraması sürecine maruz kalır. İş yerinde psikolojik taciz, etik olmayan ve düşmanca bir iletişimle kişiyi çaresiz ve savunmasız bir pozisyona iter.” “Yıldırma, kişinin yalancı olduğunun ima edilmesi, alaya alınması, hakkında dedikodu çıkarılması veya diğerleriyle iletişimden mahrum bırakılması gibi birçok davranış şeklinde görülebilir.” (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007: 346)

Mobbing duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları, kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır. (Davenport ve diğerleri, 2003: 15).

2.1.1 Mobbing (yıldırma)’nın Nedenleri

Mobbing (yıldırma)’nın nedenleri araştırmalarda farklı açılardan incelenmiştir. Örgütsel yapılarıdaki sorunlar, iş ortamındaki grup kuralları, monotonluk, yöneticilerin çıkan sorunlardaki kasıtlı inanmaması, ahlak dışı uygulamalar, kişilik özelliklerinin ve iş becerilerinin çatışması Mobbing (yıldırma)’yı başlatan unsurlardır. İş yerinde görülen yıldırıcı davranışlar ülkeden ülkeye, toplumdan topluma, değişim gösterebileceği gibi, iş yerinin özelliği de bu farklılığı doğurabilir. “Toplumlar arasındaki kültürel farklılıklar insan ilişkilerine yansdığından, iş yerlerinde yaşanan yıldırma ve buna yol açan davranışları belirlemede bu kültürel farklar gözlemlenmelidir” (Gökçe, 2008: 13). Sığrı (2006: 30) bu konuyu “gerçekten de kültürel ortam, gözlemlenen davranışlara ve bunların nedensel bağlantılarına, bu davranışların altında yatan dinamikleri ortaya çıkartabilecek değerli anlamalar yükler. Bu nedenle aynı davranış, farklı ortamlarda ‘farklı anlamlar’ ifade edebilir veya farklı bir davranış ‘aynı anlama’ gelebilir” şeklinde açıklamıştır. Bu durumda Mobbing (yıldırma) harekâtının başlamasını ya da önlenmesini sağlayacak kilit kişi yöneticidir. Yöneticilerin çalışanlar arasındaki kültürel farklılıklara karşı duyarlı, iş yerindeki sorunlara objektif bir bakış açısıyla yaklaşan, empati kurabilen ve eleştirel düşünebilen kişiler olması Mobbing (yıldırma) olayının önüne geçilmesini sağlayacaktır. Yöneticiler, içinde bulunduğu toplumun ve kültürün etkisi altındadır.

Yöneticinin tüm faaliyetlerinde etkili olan ‘kültür öğeleri’, toplumdan topluma değişiklik gösterdiğinden dolayı, bir zincir hiyerarşisi içinde; kültür yöneticisi, yönetici örgütü; örgüt toplumu etkilemekte ve toplumun kültür öğelerinin şekillendirdiği yönetici davranışları, daha sonradan o ülkenin sosyal, siyasi ve ekonomik yapısını oluşturmaktadır. (Sığrı, 2006: 44-45)

Bununla birlikte sosyal çevrenin de olaylara aynı anlayışla yaklaşarak sessiz kalmaması mobbing (yıldırma)’yı önler. Çatışmalar, yönetim tarafından çözüm aranmıyorsa ve sosyal çevre tarafından görmezden geliniyorsa tacize dönüşebilir” (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 60). Leymann (1996, akt. Cemaloğlu; 2007a: 791), “yıldırmanın nedenleri arasında örgütsel ilişkilerin değişkenleri, örgütte üstünlük sorunları ve liderlerin yönetimsel şeklini saymaktadır.”

Davenport ve diğerleri (2003: 56)’ne göre de “çatışmaları bastırıcı bir şirket kültürü veya bu gibi konuları işbirliği içinde çözmeye yanaşmayan bir yönetici,

mobbing döngüsünü harekete geçiren temel nedendir.” Ergener (2008: 15)’e göre ise “yüksek düzeyde örgütsel sorunların olduğu veya yüksek düzeyde belirsizliğin yaşandığı örgütlerde de bir işgörene yıldırma uygulamak çok kolaydır”. Adil yöneticilerin bulunduğu kurumlarda iş tanımlarının da açık ve net olması örgütlerdeki çatışmayı engelleyecektir. “Yıldırmada diğer örgütsel nedenler arasında liderlik, örgütsel kültür, iş stresi ve iş türü de gösterilmektedir” (Cemaloğlu; 2007b: 791).

“Yıldırma öncelikle, örgütsel, kişisel ve sosyal nedenli kritik bir olay sonucunda olası bir çatışmanın tetiklemesiyle başlar” (Leymann, 1996, akt. Karacaoğlu ve Reyhanoğlu: 2006: 151). Mağdur ilk zamanlarda çatışmanın çıktığı olaya odaklanır ve aylar boyu buradaki davranışın kasıtlı olduğunu anlayamaz, zaman zaman da kendini suçlar. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etme arzusudur. (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007: 347). Bununla birlikte kendine güvensiz kıskanç kişiler, iş ortamında istikbali parlak, görünüş olarak oldukça güzel veya yakışıklı, örgüte gönülden bağlı, işinde çok başarılı veya dinsel, ırksal, ekonomik ve sosyo-kültürel açılardan farklılığı olan kişilere karşı sonuçları çok ciddi psikolojik, ekonomik ve her türlü zarara yol açan korkunç bir yok etme yöntemine başvururlar. Çünkü bu hasta ruhlu insanların tahammül edemeyeceği kişilerle aynı ortamda çalışmaları neredeyse imkansızdır. Bu kişiyi, çevresindekileri de yanına toplayarak, dedikodu, iftira, alay etme, itibarını zedeleme gibi psikolojik yıldırma davranışlarıyla iş ortamından uzaklaştırmak ve bunu kendi isteğiyle yapacak duruma getirmek Mobbing (yıldırma)’nın temelinde yatan kıskançlık duygusunu gösterir. Bu bağlamda Einarsen (1999, akt. Cemaloğlu; 2007a: 6) de “yıldırmanın temel nedeni olarak kıskançlığı öne sürmektedir. Bununla birlikte, aşırı özgüveni, iletişim eksikliğini ve örgütlerde uyum eksikliğini de etken olarak sunmaktadır.”

Mobbing (yıldırma) uygulayan kişiler genellikle iş ortamlarında grup psikolojisi oluştururlar. Tınaz (2008: 87)’a göre “Bazı gruplarda ancak belli bir düzenin varlığı halinde gruba bağlılığın artacağı ve böylece güçlü olunacağı inancı hakimdir. Dolayısıyla böyle gruplarda herkes grubun kurallarına uymak zorundadır. Hedef kişi, eğer grup kurallarına uymuyorsa ya uymaya zorlanacak ya da gitmek zorunda kalacaktır.” Ancak yöneticilerin de Mobbing (yıldırma) davranışlarında öngörülerini çok önemlidir. Çünkü Tınaz (2008: 92)’a göre de “mobbingciler ... çevreleriyle barışık olmadıkları ve haksız uygulamalarda bulundukları için, üstlerine karşı oldukça nazik,

diplomatik, sahtekarca ve abartılı bir şekilde saygılı davranarak kendilerini güçlü ve güven içinde hissetmeye çalışırlar.”

2.1.2 Yıldırma Uygulayan ve Yıldırmaya Maruz Kalan Kişilerin Özellikleri

Davenport ve diğerleri (2003: 38)’ne göre “mobbingcinin kişiliği aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi niteliklerle tanımlanmaktadır. Hareketlerinin çoğu güvensizlik ve korkudan doğan kıskançlık ve hasetten kaynaklanmaktadır.” Ancak bu kişilerin ikiyüzlü ve güçlü konumda olma özellikleri Mobbing (yıldırma)’nın ispatlanmasını güçleştirmektedir. “Yıldırmaya karışan tarafların arasındaki güçte dengesizlik olmalıdır ... Güçler arası dengesizlik bağlamında yıldırma az kontrole sahip kişiye yapılmaktadır” (Zapf & Einarsen, 2005, akt. Matthiesen, 2006: 11). “Ancak kişi kendisini savunamadığını veya durumdan kaçamadığını algıladığında, kişi yıldırmaya maruz kalmıştır” (Neidl, 1995, akt. Ertüreten, 2008: 13). Gökçe (2008: 49) bu konudaki görüşlerini şöyle açıklamaktadır:

Saldırgan, kendinden güçsüzlere karşı ısrarla zalimce ve zorbaca davranır. Saldırgan aynı anda hem hoşsohbet hem de kötü niyetli olabilir. Ancak modern hayatta bu tip kişiler “iyi insan” veya “sevgili kişiler” olarak kabul edilir. Shakspeare de eserlerinde, bu tür saldırganları uyanık, neşeli, abartılı derecede canlı olarak betimler. Modern örgütlerde bu tür saldırganlar çoktur. Bunlar bir yandan üstlerine karşı nazik ve güler yüzlü davranırken, diğer yandan meslektaşlarına ve astlarına karşı nezaket adı altında ince ince düşmanca tavır alır. Öyle ki biri ortaya çıkıp da böyle biri tarafından yıldırdığını iddia ettiğinde, böylesine kibar birine iftira ettiğinden dolayı suçlanır. Çünkü söz konusu kişinin yıldırıcı bir saldırgan olduğuna inanılmaz.

Mobbing (yıldırma) döngüsünün kilit noktalarından biri de yukarıda sözü geçen saldırganın ikiyüzlü durumudur. Saldırgan çok sinsî ve işini bilen biridir. Mağduru çaresiz, savunmasız ve içine düştüğü girdaptan çıkamayacak bir duruma iter.

Yapılan bazı araştırmalara göre, genelde kişilerin yıldırmaya maruz kalmalarının sebebi kendilerinde duydukları güven eksikliğinden veya etrafta olup bitenden haberlerinin olmamasından dolayı kaynaklanmaktadır. Yıldırmaya başvuranlar, kolayca kıskırılanlardır. Yıldırıcılar incelendiğinde, bulgular zayıf karakterli saldırgan bireyler olduğunu önermektedir. (Randall, 1997; Jennifer, Cowie ve Ananiadou, 2003, akt. Cemaloğlu, 2007a: 7).

Baltaş (2003, akt. Cemaloğlu, 2007b: 791), yıldırmayı uygulayanları şu şekilde tarif etmektedir:

Yıldırmayı uygulayanlar, genel olarak baktığımızda, başkalarını küçük düşürerek kendi zayıflıklarını, korkularını ve düşük özgüvenlerini gidermeye çalışanlardır. Bu gibi insanlar genellikle farklılıklara karşı hoşgörüsüzdür, ikiyüzlüdür, diğerleri üzerinde üstünlük sağlamaya çalışır ve kıskançtır. Yetersiz oldukları düşüncesinin üstesinden gelme girişimi olarak hedefleri olanlarla alay ederek küçük düşürürler.

Bununla birlikte Gökçe (2008: 51)'nin görüşüne göre;

Mağdurun kişilik özelliğinin yıldırmayı tetiklediği öne sürülmüştür. Ancak deneysel araştırmalar, kişilik özelliğinin yıldırmaya neden olduğunu kanıtlayan bir bulgu ortaya koyamamıştır. Diğer yandan, klinik psikologları, mağdurun özelliklerinin yıldırmayı tetiklediğine inanmamaktadırlar.

Baltaş (2003, akt. Cemaloğlu, 2007b: 791), üstün mesleki yetenekleri olanların genelde yıldırmanın hedefi olduğunu belirtmektedir.” Bu tür insanların neden yıldırmaya hedef oldukları ve yıldırmanın üzerinde bıraktığı etkileri tarif etmiştir:

İşine kendini adanmış yetenekli, yaratıcı, dürüst, başarılı kişiler başkalarına rahatsızlık verebilir. Bu insanlar başkalarına güvenirliler, iyi niyetlidirler ve politik davranmazlar. Kuruluşlarına bağlıdırlar ve kendilerini meslekleriyle tanımlarlar. İşlerini kaybetmek onları derinden etkiler. Stresle baş edemedikleri için özel yaşantıları da ayrıca olumsuz olarak etkilenmektedir. Sağlık sorunları yaşarlar.

Örgütlerde uzun süre birlikte çalışan ve bu süreçte gruplaşan kişiler de Mobbing (yıldırma) başlatmaya yatkındırlar. Uzun yıllar birlikte çalışıp, monoton ve aynı tarzda çalışanlara göre yeni gelen kişinin daha donanımlı, enerjik, işine bağlı ve çok çabuk popüler olması da grubun mobbing (yıldırma) başlatması için bir nedendir.

Çalışanların yeni gelene karşı önyargılı olduğu örgütlerde, birinin göreve diğerlerine göre yeni başlaması da mobbing'i tetikler. Örgütte var olan güç grupları, genelde yeni gelenin çekinmesini ve uysal olmasını bekler. Böylece, onu istedikleri gibi yönetmek ister. Ancak, yeni gelen yumuşak başlı ve çekingen değilse, bu güç grupları tarafından yıldırılmaya çalışılır. Bu bir güç savaşıdır ve boyun eğdirme gösterisidir (Gökçe, 2008: 53). Gökçe (2008: 79-83), mağdurları yıldırmaya verdikleri tepkilere göre yedi gruba ayırmıştır:

1. Dişli Mağdur: Bu tip kişiler, yıldırma karşısında, durumlarını herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışırlar veya saldırganları üst makama şikayet ederler. Bu arada sevk veya rapor alırlar. Bu tip mağdurlar, dışarıdan birinin gücünden yararlanarak veya siyasi grupları kullanarak yönetime baskı yapmaya çalışırlar. Destekleri varsa, saldırganlarla dışı dış mücadele ederler.

2. Boynu Bükük Mağdur: Bu tip mağdurlar” daha kötüsü de olabilirdi” biçiminde düşünerek kendilerini avutmaya çalışırlar. Yaşadıkları güçlüklerle baş etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek, yapılan davranışları kanıksama yoluna giderler. Yıldırma kurtulmak için dua ederler. Bu tür mağdurlar yıldırma karşısında sessiz kalarak sorunun kendiliğinden çözülmesini bekler. Yapılanların bir gün unutulacağını düşünerek, olanları unutmaya çalışır. Hatta kendilerini suçlayarak bunu hak ettiklerini bile düşünürler.

3. Teflon Mağdur: Bu tipler, durumu göz ardı etmeyi tercih ederler. Yaşadıkları sorunları görmezden gelerek işlerine devam ederler. Bu arada, saldırganlarla karşılaşmamaya da özen gösterirler. Ayrıca iş dışında farklı ilgiler edinirler veya yetenekli oldukları alanda kendilerini geliştirmeye çalışırlar. Yıldırma sürecinde kişisel başarıya odaklanarak veya mesleğe ağırlık vererek kendilerini yenilemeye çalışırlar.

4. Kralın soytarısı: Saldırganlara hoş görünmeye çalışan, bunun için maddi veya manevi hediyeleşme girişiminde dahi bulunan mağdur tipidir. Bu tipler, saldırganı hoşnut ederek, onun kendileriyle uğraşmasını bertaraf edebileceklerini düşünürler. Bu nedenle, saldırganın kendilerine yaptıklarını anlamamış görünmeyi tercih eder. Bu anlamda saf veya aptal rolü oynarlar.

5. Umutsuz savaşçı: Bu tip mağdurlar, yıldırma karşısında mücadele ederler. Ancak kişilik özelliklerine göre farklı davranış biçimleri sergilerler. Saldırgan(lar)’la aynı ortamda bulunduklarında, umutsuzca kendilerini kanıtlamaya çalışırlar. Kendilerine verilen görevleri eksiksiz yerine getirerek, eleştirileri yok edeceklerini düşünürler. Bu nedenle verilen görevleri, diğerlerinden daha fazla ciddiye alırlar. Çok çalıştıklarında ve dürüst davrandıklarında sorunların çözüleceğini düşünürler. Hatta saldırganlarla doğrudan konuşarak durumu düzeltmeye çalışırlar. Bu tip mağdurlar hukuksal mücadele yoluna giderler.

6. Ruhu kaçmış mağdur: Bu tipler, saldırgan davranışlar karşısında sessiz kalır, duymamış veya görmemiş gibi davranırlar. Sanki yaşamıyormuş gibi tepkisizdirler. Ancak bu tavır, onları daha çok hedef haline getirir. Kendilerini iş ortamından ve iş arkadaşlarından soyutlarlar. Saldırgan(lar) yokmuş gibi davranırlar. Ortalıkta görünmemeye çalışırlar. Kendilerine verilen görevleri en kısa sürede yaparak veya reddederek, iş ortamında mümkün olduğunca arka planda kalmaya çalışırlar.

7. Kurnaz mağdur: Bu tip mağdurlar, potansiyel saldırganlara karşı saf rolü oynamaya çalışırlar. Saldırganların bulunduğu ortamlarda bilgisini veya becerisini ortaya koymaktan kaçınırlar. Saldırgan(lar)’ ın yanında sessiz ve pasif

görünürler. Mobbing ile karşılaştıklarında, saldırganın bir yakınına durumu düzeltmesi için aracı yapmaya çalışırlar. Çevrelerine ‘zayıf’ ve ‘mazlum’ olduklarını göstermeye çalışırlar. Böylece çevrenin desteğini kazanacaklarını düşünürler. Amaçlarına da ulaşırlar. Bir sivil toplum örgütüne üyelerse, saldırgana karşı bu gruptan hukuksal veya resmi olmayan yardım alırlar.

2.1.3 Mobbing (yıldıрма) Davranışları

Mobbing (yıldıрма) davranışlarının başında, mağduru karalama ve itibarını zedeleyici davranışlar gelmektedir. “Yıldıрма, doğrudan (sözlü saldırı gibi) veya dolaylı yoldan (örneğin; hakaret ve iftira, bilgi saklama) gerçekleşebilir.” (Matthiesen, 2006: 14). Bazı araştırmacılar, Mobbing (yıldıрма) davranışlarını sınıflandırmışlardır. Davenport ve diğerleri (2003: 17-19)’nin aktardığına göre; Dr. Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranışı tanımladı ve bunları davranışın özelliğine göre beş grupta topladı.

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

1. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
2. Sözüünüz sürekli kesilir.
3. Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi göstermede olanaklarınızı kısıtlar.
4. Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7. Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.
8. Sözlü tehditler alırsınız.
9. Yazılı tehditler gönderilir.
10. Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları

1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmaz.
2. Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5. Sanki orada değilmişiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırıları

1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
3. Gülünç durumlara düşürölürsünüz.
4. Akıl hastasıymış gibi davranılır.
5. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
6. Bir özrünüzle alay edilir.
7. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz, veya sesiniz taklit edilir.
8. Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
9. Milliyetinizle alay edilir.
10. Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
11. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
12. Kararlarınız sürekli sorgulanır.
13. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
14. Cinsel imalar.

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız.
3. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
5. İşiniz sürekli değiştirilir.
6. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
7. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
8. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
9. Eviniz ya da iş yerinize zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.

3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
4. Fiziksel zarar.
5. Doğrudan cinsel taciz.

Neidl (1995, akt. Ertüreten, 2008: 12) de yıldırma davranışlarını yedi grupta toplamıştır; “bir kişinin doğruluğuna saldırma, yalnız bırakma, doğrudan ve dolaylı yoldan eleştiriler, belirli görevlerle yaptırım, tehditler, cinsel tecavüz ve bir kişinin özel alanına saldırı.” Matthiesen (2006: 14) ise yıldırma davranışlarını ikiye ayırmıştır:

1) İşle ilgili davranışlar ki yıldırmaya uğrayanların işlerini yapmalarını zorlaştırır veya ellerinden sorumluluklarının birazı veya bütünü alır.

2) Kişiyle ilgili davranışlar; sosyal dışlanma, dedikodu yayma, hakaret, görüşleri hiçe sayma, sataşma, istenmeyen cinsel yaklaşımlar gibi.

“İş yerinde psikolojik tacizin belirleyicisi olan davranışların belli sıklıkta tekrar edilmesi gerekir” (Tınaz, 2008: 51). “Psikolojik saldırıya uğrayanlar, söylentinin dedikodunun yayılmasından aşağılamaya ve ağır söze kadar hem fizyolojik hem de fiziksel etkisi olabilecek sistematik duygusal saldırılara maruz kalmaktadırlar” (Yücetürk, 2001, akt. Yıldız, 2007: 114).

Leymann (1996a, akt. Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 8) yaptığı araştırmalar sonucunda, “psikolojik tacizde; bireylerin kendini ifade etmesine, sosyal ilişkilerine, iş ve özel yaşamındaki bireysel saygınlığına, işteki performansına yönelik saldırgan davranışlar olduğunu belirtmiştir.”

Şiddeti artan bir tartışma boyunca kişi dezavantajlı bir duruma gelebilir ve iş arkadaşlarının ve yöneticinin oldukça saldırgan davranışlarına maruz kalabilir. Bu saldırgan davranışlar kurbanı aşağılayan, cezalandıran, korkutan ve kurbanı gözdağı veren birçok farklı şekilde olabilir (Zapf ve Einarsen: 2001). Ayrıca iş yerinde güç, mobbing (yıldırma) başlangıcında önemli bir faktördür.

Bu konuya Zapf ve Einarsen (2005,akt.Mattheisen, 2006: 11) “Yıldırmaya karışan tarafların arasındaki güçte dengesizlik olmalıdır ... Güçler arası dengesizlik bağlamında yıldırma az kontrole sahip kişiye yapılmaktadır” şeklinde yaklaşmaktadır.

Mobbing (yıldırma)’nın doğal bir iş stresinden farkı, çatışmalardaki kasıttır. Mağdur ne yaparsa yapsın asla aklanamayacaktır ve saldırgan yeni sorunlar bulmakta

hiç gecikmeyecektir. Tınaz (2008:109)'a göre de “Mobbing’e maruz kalan kişi, bir başka kişinin kendisiyle acımasız, haksız ve çoğu kez ahlaka sığmayan tarzda oynadığının tam anlamıyla farkında değildir”.

Poussard ve Çamuroğlu'na (2009) göre; “Psikolojik taciz kurbanı, sistematik bir lekelenme ve kişisel haklarının tecavüze uğraması sürecine maruz kalır. İş yerinde psikolojik taciz, etik olmayan ve düşmanca bir iletişimle kişiyi çaresiz ve savunmasız bir pozisyona iter.” Saldırganın ve yandaşlarının koyduğu kurallara uymayan kişi, fiziksel şiddetle yok edilemeyeceği için fark edilmesi ve ispatlanması çok zor, çoğu zaman imkansız ya da mağdur tarafından aylar sonra anlaşılabilir sinsi davranışlara maruz bırakılarak kendi isteğiyle gitti izlenimi verilir ve örgütten uzaklaştırılır. “Yıldıрма, kişinin yalancı olduğunun ima edilmesi, alaya alınması, hakkında dedikodu çıkarılması veya diğerleriyle iletişimden mahrum bırakılması gibi birçok davranış şeklinde görülebilir” (Cemaloğlu ve Ertürk. 2007: 346). Mobbing (yıldıрма) mağduru, iş arkadaşlarının çoğunu hatta zamanla tamamını bu şekilde karşısında bulur ancak nerede hata yaptığını bir türlü anlayamaz, durumu düzeltmek için attığı her adım yine onu suçlu duruma düşürür. Başlangıçta fark ettiği haksız bir davranışı iyi niyetle düzeltmeye çalışması şikayet ve isyan olarak ilan edilir.

Mobbing duygusal bir saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları, kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır. (Davenport ve diğerleri, 2003: 15).

Mağdur, kimin dost kimin düşman olduğunu bir türlü anlayamaz. Karşısında herhangi bir sorun yaşamadığı kişiler, uğradığı haksızlıklara sessiz kalmakta bazıları da kendisine çok yakın davranmasına rağmen çatışma anlarında yanında bulunmamaktadır. Tınaz (2008)'ın görüşüne göre,

bir iş yerinde saldırgan, kurban ve izleyicilerin yer aldığı bir psikolojik taciz olgusu var sayıldığında, izleyici konumundaki bireyler, tacize neden olan çatışmayı çözümleyecek veya durduracak herhangi bir girişimde bulunmadıklarında, izleyicileri de gerçek mobbingciyle aynı nitelikte değerlendirmek gerekir.

2.1.4 Mobbing (yıldırma)'in Sonuçları

Mobbing örgütlerde işlenen ciddi bir suçtur ve sadece bunu başlatan değil yardımcı olanlar da cezalandırılmalıdır. Mobbing (yıldırma), mağdurların ve örgütlerin üzerinde tamiri çok zor olan sonuçlar yaratmaktadır. Davenport ve diğerlerinin (2003: 67) görüşüne göre,

Tekrarlayan duygusal saldırıların zararları tekil ve bir seferde patlayıp biten zararlar değil, yavaş yavaş oluşan birikimli zararlardır. Kafa karışıklığı ve yalıtılmışlık mobbing deneyiminin bir parçası olduğu için, tehlike sinyallerini anlamak ve semptomlar ağırlaşp olası hastalık çok daha zor tedavi edilir hale gelmeden yardım almak pek kolay olmaz.

“Bir başkası tarafından, gerçekte veya algılanmış, kasıtlı ve sistematik psikolojik zarar gören kişi korku, endişe, çaresizlik, depresyon ve şok gibi ciddi duygusal tepkiler üretmektedir” (Mikkelsen & Einarsen, 2002, akt. Matthiesen & Einarsen, 2004: 226).

Kişiler, Mobbing (yıldırma) uygulanma derecesine göre ciddi psikolojik zararlara uğrayabilirler. “Psikolojik saldırıya uğrayanlar, söylentinin dedikodunun yayılmasından aşağılamaya ve ağır söze kadar hem fizyolojik hem de fiziksel etkisi olabilecek sistematik duygusal saldırılara maruz kalmaktadırlar.” (Yücetürk, 2001, akt. Yıldız, 2007: 114).

Poussard ve diğerleri (2003: 21), Mobbing'in (yıldırma) derecelerini üçe ayırmıştır.

Birinci derece mobbing: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçır veya ya aynı işyerinde ya farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir. İkinci derece Mobbing: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır. Üçüncü derece Mobbing: Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulanmasının yararı olabilir.

Yani Mobbing'in (yıldırmanın) durdurulmadığı, geç kalınmış durumlarda kişiler çoktan duygusal ve fiziksel tepkilerini göstermeye başlamışlardır. “Yıldırma maruz kalan bireylerde genel anlamda iş ortamları ve yaşantıları ile ilgili algıları tehdit,

tehlike, güvensizlik ve kendini sorgulama yönünde değişebilir” (Janoff-Bulman, 1992, akt. Matthiesen & Einarsen, 2004: 226) ve bu durum “yaygın duygusal, psikosomatik ve psikiyatrik sorunlarla sonuçlanabilir” (Leymann, 1990, akt. Matthiesen & Einarsen, 2004: 226).

Tınaz (2008: 157) bu aşamayı şu şekilde ifade etmiştir:

Depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu, titreme, boğazda düğüm veya hava açlığı hissetme, baş ağrıları, başta ağırlık hissetme, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminde düşüş, mide-bağırsak rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb. ...son derece ağır semptomlarla kendini gösteren bir sağlık tablosunun, bireyi etkisi altına alması kaçınılmazdır.

Tüm bu fiziksel ve psikolojik sonuçlar hızla mağduru sararken, sosyal çevresi de her an olanlardan etkilenmektedir. Yaşanan Mobbing(yıldırma) her geçen gün mağdurun stres düzeyini artırırken sadece iş saatlerindeki iş arkadaşları değil başta aile olmak üzere tüm sosyal çevre bu stresin yansımaları yaşamaktadır.

İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, çalışanın iş stresi düzeyini azaltan ya da arttıran unsurlardan birisinin çalışanın yakın çevresinden gördüğü sosyal destek olduğu dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sosyal destek kaynağı olarak aile iş stresi üzerinde etkili olabilecektir. Öte yandan, çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, çalışanın sadece iş yaşamını değil, iş-aile yaşamı konusundaki çeşitli kuramların da temellendirdiği şekilde aile yaşamını da etkileyecektir. İş stresinin kaynakları, çalışanda sadece iş stresi yaratmakla kalmayacak, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olacaktır (Wallace, 1999, 2001, akt: Efeoğlu ve Özgen, 2007: 241).

Dolayısıyla mağdurun aile bütünlüğü tehlikededir. Poussard ve Çamuroğlu (2009: 68)'na göre de; “... bireyin sadece kendisinin zarar gördüğü düşünülmemelidir. Bozulan dengesi yüzünden eşi ve çocukları ile arası açılan, işte biriken öfkeyi evde patlatan, hatta boşanmaya varan evlilik krizleri yaşayan mağdurlar da olabilmektedir.”

Mağdurun, Mobbing (yıldıрма) sonucu etkilenme derecesi, bunu fark ettiği zamana ve kendini koruma yöntemlerine göre değişiklik göstermektedir. Yaşadığı olayın içindeki kasıtlı davranışı fark eden kişiler arkasından yenilerinin geleceğini bilerek olaydan en az zararla kurtulmaya karardır ve yeni iş arayışına girerler. Her birey kendini Mobbing'den (yıldırmadan) farklı yollarla korumaya çalışır.

“Yıldırmaya maruz kalan bireylerde genel anlamda iş ortamları ve yaşantıları ile ilgili algıları tehdit, tehlike, güvensizlik ve kendini sorgulama yönünde değişebilir (Janoff-Bulman, 1992, akt. Matthiesen & Einarsen, 2004: 226) ve bu durum yaygın duygusal, psikosomatik ve psikiyatrik sorunlar”la sonuçlanabilir. (Leymann, 1990, akt. Matthiesen & Einarsen, 2004: 226)” Bu değişim zaman içinde Örgütsel yansımalara dönüşür.

Mobbing (yıldıрма) sürecinde kişilerin yaşadığı fiziksel ve psikolojik kayıpların yanında örgütlerin de maddi ve işgücü kayıpları çok fazladır. “Mağdurun sık sık hastalık izinleri alması, iş yerinde uzaklaşmaya çalışması, hatta sonunda örgütü terk etmesi örgütün etkililiğini azaltır” (Gökçe, 2008: 48).

Mobbing (yıldıрма), örgüte ve kişilere hem sosyal hem ekonomik hem de psikolojik yönden zarar vermektedir. Tınaz (2008:8)'ın görüşüne göre örgüt içinde performansı hızla düşen birey, psikolojik ve sosyal açıdan büyük bir çöküş yaşamaktadır. İş ortamında hissettiği baskıyı dengeleme yoluna yönelen birey, işe geç gelmeye başlar, hastalık izinleri kullanır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artış kaydedilir, Mobbing olgusu, bireye olduğu kadar örgüte de zarar getirir. Mobbing'e maruz kalan bireyin çalıştığı bölümün genel performansında da önemli bir düşüş gözlenir. Davenport ve diğerleri (2003: 146) aşağıdaki tabloda, mobbing'in psikolojik etkileri ile sosyal maliyetinin insanlara, aileleri ile topluma getirdiği gerçek mali yükü listelemiştir.

Tablo 1

Psikolojik ve Parasal Maliyetler

PSİKOLOJİK VE PARASAL MALİYETLER		
Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
BİREYLER	• Stres • Duygusal Rahatsızlıklar • Fiziksel Rahatsızlıklar • Kazalar • Sakatlıklar • Tecrit Edilme • Ayrılık Acıları • Mesleki kimlik kaybı • Arkadaşlıkların kaybı • İntihat/cinayet	• İlaçla ayakta tedavi • Terapi • Doktor faturaları • Hastane faturaları • Kaza masrafları • Sigorta primleri • Avukat ücretleri • İşsizlik • Kapasite altı çalıştırılma • İş arama • Taşınma
AİLELER	• Çaresiz kalma acısı • Karmaşa ve çatışmalar • Ayrılık ve/veya boşanma acısı • Çocuklara etkileri • Ayrılma veya boşanma masrafları	• Ailenin gelir kaybı • Ayrılma ve/veya boşanma masrafları • Terapi
KURULUŞLAR	• Anlaşmazlıklar • Hastalıklı şirket kültürü • Düşük moral • Kısıtlanmış yaratıcılık	• Hastalık izinlerinin artması • Yüksek personel hareketi maliyeti • Düşük verim • Düşük iş kalitesi • Uzmanlık kaybı • Çalışanlara tazminat ödemeler • İşsizlik maliyetleri • Yasal işlem/dava masrafları • Erken emeklilik • Yükselen personel maliyetleri

Kaynak: Davenport ve diğerleri (2003: 146)

Ancak Tınaz (2008: 156-157)’a göre, “Mobbing sürecinin, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde yarattığı sonuçlar, ortaya çıkan ve gözlenmesi mümkün ekonomik ve sosyal sonuçların oluşturduğu tablodan çok daha vahimdir.” “Bir başkası tarafından, gerçekte veya algılanmış, kasıtlı ve sistematik psikolojik zarar gören kişi korku, endişe, çaresizlik, depresyon ve şok gibi ciddi duygusal tepkiler üretmektedir” (Mikkelsen ve Einarsen, 2002, akt. Matthiesen ve Einarsen, 2004: 226).

2.2 Örgütsel Bağlılık

2.2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Yaşadığımız çağda, başarının ve kazancın dolayısıyla iş tatmininin sağlanması ve bunların devamlılığı, örgütlerin en önemli amaçlarından biridir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için örgütler ve araştırmacılar, örgütlerle ilgili bilişsel ve duyuşsal

kavramları anlamaya ve bu anlamları hayata geçirmeye çalışmaktadır. Örgütler için yaşamsal önem taşıyan bu kavramlardan biri de örgütsel bağlılık kavramıdır.

“Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır” (Gül, 2010: 37). Örgütsel bağlılık, literatürde çeşitli tanımlarla ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlar örgütsel davranışçılar, sosyal psikoloji, sosyoloji gibi farklı alanlarda çalışan araştırmacıların konuya yaklaşımlarıyla ilgili çeşitlilik göstermektedir.

“Konu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir” (Gül, 2010: 37). Meyer ve Allen (1991), bağlılığın zaman içerisinde çeşitli araştırmacılar tarafından yapılmış tanımlarını tablolastırmışlar ve bu süreci özetlemişlerdir. Buna göre (Meyer ve Allen, 1997: 12), hissi-duygusal bağlılık başlığında yer alan tanımlar şunlardır.

1. Kanter çalışmasında, gruplara karşı gösterilen bireysel bağlılığın hissi ve duygusal olduğunu belirtmiştir.
2. Sheldon çalışmasında, kuruma tutumsal ya da hissi uyumun ya da bağlılığın bireyin kişiliği ve kurumsal hüviyetiyle ilişkili olduğunu bildirmiştir.
3. Hall, Schneider ve Nygren’in çalışmalarında, kurumun amaçlarının bireysel amaçları tamamladığı veya bu amaçlara uyumlu olduğunda ortaya çıkan ve artan bir süreç olduğunu ileri sürmüşlerdir.
4. Buchanan çalışmasında, iş görenin kurumun amaç ve değerlerine duygusal bağlılığının; onun rolünün dışında ve ayrı olarak tamamen duygusal nedenlerle bağlanma veya bireyin amaç ve değerlere olan uyumu ve ilgisi sonucu kuruma bağlanma, kurumun bireyin nazarındaki hatırı ile bağlılığın birbirinden farklı ve bağımsız olduğu belirtilmiştir.

Mowday, Porter ve Steers, belirli bir kurum içinde bireysel özelliklerin, gücün, kimliğin ya da hüviyetin bağlılığa tesirinin göreceli ve bağıntılı olduğunu ifade etmişlerdir. Burada ilk olarak bireyin ne hissettiği önemlidir. “Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgüte girmesi ve psikolojik olarak kendisini örgütün bir elemanı olarak hissetmesi ile başlar” (Izgar, 2008: 319). Ayrıca “Örgüt çalışanın örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması örgütsel bağlılığın bir göstergesi olabilir” (Izgar, 2008: 320).

Sıgı'nın (2006: 36) aktardığına göre de bazı tanımlar şöyledir; “Örgütsel bağlılık ‘işgörenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutum’ (Luthans, 1995), ‘örgüt ile işgörenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması’ (Mowday v.d.; 1982), ‘işgörenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu’ (Robbins, 1998), ‘kişinin örgütle özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutum’ (Sheldon, 1971), ‘örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı’ (Wiener, 1982), ‘parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmedir’ (Grisworl , 1983).” Gürbüz (2006: 58)’ de örgütsel bağlılığa ; “... çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu olarak tanımlamak mümkündür” şeklinde yaklaşmıştır.

Örgütsel bağlılık; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık yaklaşımları şeklinde sınıflandırılmıştır. Gül (2010: 47)’ün Mowday ve diğerlerinden (1982: 25) aktardığına göre davranışsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar ağırlıklı olarak sosyal psikologların çalışmalarına dayanmaktadır. Örgütsel davranış, araştırmacılarının tutumsal bağlılık kavramına karşılık, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır. Bu kavram, dışavurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak ele alınabilir. “Tutumsal bağlılığa yaklaşım performans ve üyeliği tanımlar. Davranışsal yaklaşım genelde çalışanın üyelik kararıyla sınırlıdır” (Scholl, 1981, akt. Pirali, 2007: 33).

Bayram (2005: 129)’a göre de davranışsal bağlılık, bireyin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. “Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancık’ın yaklaşımları bulunmaktadır” (Gül, 2010: 48).

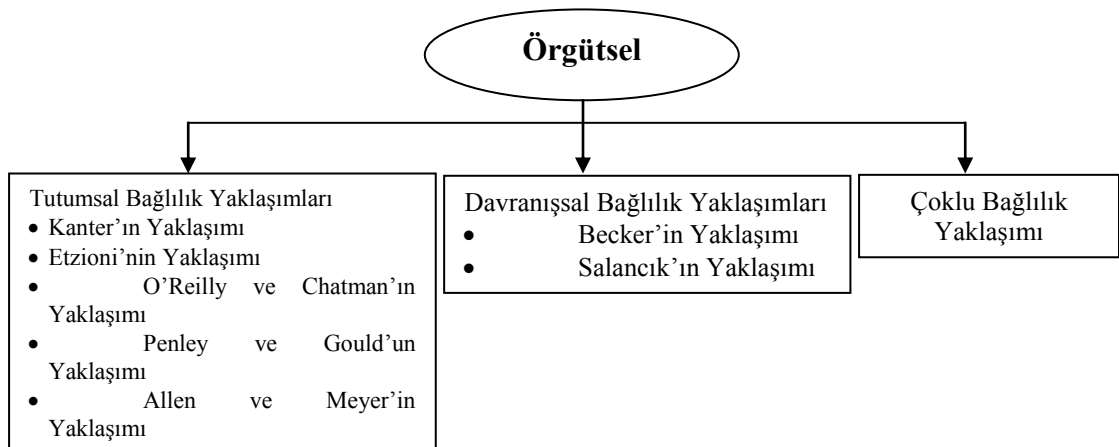
“Tutumsal bağlılık yaklaşımı; örgütsel bağlılık sürecinde çalışanların örgüt ile ilişkileri hakkındaki düşünceleri üzerinde odaklanır. Pek çok durumda, tutumsal yaklaşımdaki çalışanların kendi değer ve amaçları ile örgütün amaç ve değerleri uyumlu olarak düşünülür” (Allen ve Meyer, 1990, akt. Demirgil, 2008: 47). Bir diğer deyişle, “tutumsal bağlılık, kişinin kimliğinin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zaman içerisinde aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri halinde ortaya çıkmaktadır” (Demirgil, 2008: 47). Mowday ve diğerlerine (1979) göreyse,

tutumsal bağlılık, “bir birey belirli bir örgüt ve örgütün hedefleriyle tanımlandığında ve bu hedeflere kolay ulaşmak için üyeliği sürdürmeyi dilediğinde” oluşur.

“Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımların en önemlileri Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlardır” (Gül, 2010: 42). Davranışsal ve tutumsal bağlılık yaklaşımlarından farklı değerlendirilen yaklaşım ise çoklu bağlılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşım diğerlerinden farklı olarak, örgütsel bağlılığı yalnızca duygusal, ayrılma maliyeti ya da moral faktörlerle değil, bunların tamamı ile açıklamaktadır (Gül, 2010: 52). Balay (2000: 24-25)'a göre, “örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır.”

Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütte ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Çoklu bağlılığın kaynakları, çeşitli gruplar, iş görenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyudur (Gül, 2010: 50).

Örgütsel bağlılık tanımlarının sınıflandırması aşağıdaki Şekil 1'de gösterilmiştir:



Şekil 1.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (Gül, 2010: 40; İnce ve Gül, 2005: 24)

2.2.2 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

2.2.2.1 Kanter'in Yaklaşımı

Kanter tutumsal bağlılıkla en yakın tanınan isimdir. Kanter'e göre (1968, akt. Gül, 2010: 42):

Örgütsel bağlılık, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek, ihtiyaç ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adanarak gerçekleştirebilirler.

“Kanter (1968, akt. Gül, 2010: 42), örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal beklentilerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç çeşit bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.”

Devama yönelik bağlılık: “Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adanmasıdır” (Gül, 2010: 42).

Kenetlenme bağlılığı: “Bu tür bağlılık, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır” (Gül, 2010: 42).

Kontrol Bağlılığı: “Kontrol bağlılığı, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağı olarak gördüğü bağlılığa kontrol bağlılığı (control commitment) adını vermiştir” (Gül, 2010: 42).

2.2.2.2 Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında karşımıza çıkan bir diğer isim de Etzioni'dir. “Örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından üçe ayırmaktadır.” (Balay, 2000, akt. Gül, 2010: 43). “Ahlaki açıdan yaklaşma: Diğer bir ifadeyle moral bağlılık örgütün amaçları, değerleri ve

normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir” (Balay, 2000; Varoğlu, 1993, akt. Gül, 2010: 43). “Dolayısıyla ahlaki açıdan yakınlaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır” (Newton ve Shore, 1992). “Moral bağlılıkla kişi, örgütün amacını ve örgüttekinin değerli saymakta ve işi, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır” (Schein, 1978).

Çıkara Dayalı Yakınlaşma: Bir diğer adı ile hesapçı bağlılık ise, ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütte daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar. Yani bu bağlılık türünün temel felsefesi Kanter’in devama yönelik bağlılık türünde olduğu gibi örgüt ile üyeler arasında gelişen alış-veriş ilişkisidir. Kişi kendisine verilen ücrete karşılık olarak bir günde çıkarılması gereken iş normuna uygun ölçüde bir bağlılık göstermektedir (Gül, 2010: 43).

Yabancılaştırıcı Yakınlaşma: “Bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir. Bu bağlılık türü üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır” (Balay, 2000, akt. Gül, 2010: 43).

2.2.2.3 O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

“Örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu iki araştırmacıya göre örgütsel bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır” (O'Reilly ve Chatman, 1986; O'Reilly, 1995; Newton ve Shore, 1992).

Uyum Bağlılığı: “Üyelerin bağlılık göstermelerinin ve bu amaçla sergiledikleri tutum ve davranışların temel gayesi belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir” (Gül, 2010: 43).

Özdeşleşme Bağlılığı: “Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girmektedir. Böylece bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek ve tatmin sağlamak için diğer üye ve guruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir” (İlsev, 1997, akt. Gül, 2010: 43).

İçselleştirme Bağlılığı: O'Reilly III ve Chatman'a göre (1986) "birey bağlılığı içselleştirmiş olursa, toplum yanlısı davranışlarda daha çok yer alır". "Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise, örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yöneltmektedir" (Zaman, 2005: 5).

"Bütünüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir" (Gül, 2010: 43). O'Reilly III ve Chatman'a (1986) göre, bağlılığın boyutları üç husus ile tanımlamıştır: "(a) belirli, harici ödüller edinmek için esneklik veya aracı katılım, (b) memnun edici bir ilişki sürdürme veya üyelik için bir arzunun olması sebebiyle özdeşleştirme veya benimseme, (c) kişinin ve örgütün değerleri arasındaki uyum sebebiyle içselleştirme veya benimseme."

2.2.2.4 Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde çok fazla ilgi çekmediğini belirtmişlerdir. Bunun nedenlerinden biri, modelin karmaşıklığıdır. Modelde, ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki adet duygusal temelli katılım mevcuttur. Ancak bunların birbirinden bağımsız kavramlar mı, yoksa birbirine zıt kavramlar mı olduğu anlaşılmamaktadır. Eğer bu kavramlar birbirinin zıttı ise yabancılaştırıcı katılım kavramına gerek kalmayacaktır. Bu görüşten hareketle, Penley ve Gould (1988) bu iki katılım şeklini birbirinden bağımsız kavramlar olarak ele almaktadırlar. Penley ve Gould da Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. (Gül, 2010: 44):

Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte vakfetmekte, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu tutmaktadır.

Çıkarıcı Bağlılık, alışveriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görülür.

Yabancılaştırıcı Bağlılık, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkanlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Dolayısıyla örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir birey, örgüt tarafından sunulan ödül ve cezaların performansı ile orantılı olarak değil, rastgele verildiğini düşünmektedir. Bütün bu duygular kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini yerleşmesine sebep olmaktadır. (Penley ve Gould, 1988).

2.2.2.5 Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Gül (2010: 45)'ün aktardığına göre tutumsal bağlılıkla ilgili en önemli çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer'e (1993) aittir. Allen ve Meyer'e göre "tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum bireylerin örgütlerdeki davranışlarıyla karakterize edilmektedir. Belirtileri ise bireyin, örgütte kalmaya devamlılık göstermesidir".

1984 yılında Allen ve Meyer, örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal ve devamlılık bağlılığını içermektedir. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık modellerine 1990 yılında, orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan normatif bağlılık isimli üçüncü bir unsuru ilave etmişlerdir (İnce ve Gül, 2005: 38). Bu ayrımlar daha çok "bir birey niçin çalıştığı örgütte kalmaktadır" sorusunu yanıtlar niteliktedir (Sağlam Arı ve Ergeneli, 2003, akt. Mansur, 2008: 83). Belirtilen bağlılık türleri; "organizasyonla birey arasında gelişen ilişkiler ile bireyin organizasyona üyeliğinin devamına neden olan faktörler hakkında bilgi verir" (Kaya ve Selçuk, 2007:179). Oktay ve Gül (2005: 408)'e göre de "Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin örgütte kalma ve onun hedef ve değerlerini kabullenmesi anlamına gelmektedir"

Duygusal Bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. ... Normatif Bağlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir. (Meyer ve Allen, 1997, akt. Özdevecioğlu, 2003: 114).

Kaya ve Selçuk (2007: 180), duygusal bağlılık yaklaşımının "organizasyonel üyeliğin devamını, çalışanların içten gelerek istedikleri için", devamlılık bağlılığı

yaklaşımının “organizasyonel üyeliğin gerçekte çalışanların çıkarlarının üyeliğin devamını gerektirdiği için” ve normatif bağlılık yaklaşımının ise “organizasyonel üyeliğin devam etmesinin gerekliliğine değer verdikleri ve yaptıklarının doğru olduğuna inandıkları için” olduğunu belirtir. Bununla birlikte Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı üçe ayırmışlardır: “Normatif bağlılık, çalışanın işe devam etmede algılanan zorunluluktur. Etkili bağlılık, çalışanın örgüte olan duygusal bağı, ilgisi ve örgütle tanımlanışdır. Süreklilik bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmada algılanan masraflara dayalı örgüte olan bağ” (akt. Ertüreten, 2008: 28).

2.2.3 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

2.2.3.1 Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı

“1960 yılında Becker, bağlılığa açıklık getirmek için bağlılığın sosyolojik ve psikolojik açıklamalarını inceleyerek bağlılığın bazı temel özelliklerini tanımlamıştır” (Pirali, 2007: 33).

Becker’a göre bağlılığın temel özelliklerinden bir tanesi “etkinlik düzeninin tutarlı olmasıdır. Tutarlı bir davranıştır ve zamanla kalıcı olur. Kişi farklı etkinliklerde yer alabilir fakat bunlar aynı hedefi başarmak niyetiyle algılanmaktadır. Kişi, tutarlı etkinlik düzende yer aldığına diğer uygun seçenekleri reddeder” (Becker, 1960). Becker’e (1960) göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere giderek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Dolayısıyla Becker’e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı taktirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (Gökmen, 1996; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Becker, 1960). Becker’e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dörde ayrılır (İlsev, 1997):

a. *Toplumsal beklentiler:* Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlandıran bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.

b. *Bürokratik düzenlemeler:* Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet

süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı almayacaktır.

c. *Sosyal etkileşimler*: Becker'in yan bahis kaynaklarından biriside sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

d. *Sosyal roller*: Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır.

Becker'e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdem, yaptığı yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yaşı ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. "Bağlılığı, bireyi belirli bir örgüte bağlayan güç olarak tanımlayan" davranışsal yaklaşım Becker'in çalışmasına dayanmaktadır (1960). Diğer taraftan

Mowday, Steers ve Porter (1979) her ne kadar bağlılık örgütsel davranışın önemli bir değişkeni olarak tanımlanmış olsa da bu kavramın ölçülmesinde bir anlaşmazlığın olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda, Mowday ve diğerleri (1979), bağlılığı tavrısal yaklaşıma dayandırarak "bir bireyin belirli bir örgütte yer almasının ve bu örgütle tanımlanmasının göreceli gücü" olarak tanımlamışlardır. Bağlılığı tanımlamak için üç faktör belirlemişlerdir: "(1) örgütün hedefleri ve değerlerine güçlü inanış ve kabulleniş; (2) örgüt adına hatırı sayılır bir çaba sarf etme istekliliği; (3) örgütte üyelik devam etmede güçlü bir arzu" (Mowday ve diğerleri, 1979). Bazı araştırmalar ise bağlılığa iş tatmini açısından karşılaştırmalı yaklaşmıştır.

Brooke, Russel ve Price (1988, akt. Pirali, 2007: 43), iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında güçlü bir korelasyon bulmuştur. Mowday ve diğerleri (1979) bu iki tavrın farkını gözetmiştir. Bağlılığın daha evrensel bir kavram olduğunu ve örgüte karşı daha genel etkili bir tepki yansıttığını belirtmişlerdir. İş memnuniyeti ya işe ya da işin belirli görünüşlerine yönelik bir tepkiyi yansıtmaktadır. Bu sebeple, bağlılık işveren örgüte hedefleriyle ve değerleriyle bağlılığı vurgulamaktadır, diğer yandan memnuniyet çalışanın görevlerini uyguladığı belirli bir faaliyet ortamını vurgulamaktadır (Mowday ve

diğerleri, 1979). Weiner'in önerisine göre, iş memnuniyeti amaca karşı bir tavır ve bağlılık eyleme karşı bir tavidir. "Bir amaca yönelik bir tavır, belirli davranışsal niyetleri tam olarak öngöremese de bağlılığın, iş memnuniyetine göre davranışları daha iyi öngörmesi beklenmektedir" (1982, akt. Pirali, 2007: 44).

2.2.3.2 Salancık'ın Yaklaşımı

Salancık'ın yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981; Oliver, 1990). "Salancık'a göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur" (Mowday vd., 1982, akt: Gül, 2006: 49).

Salancık'ın yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancık her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 560).

Açık kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir.

2.2.3.3 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers (1985), tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır.

Örgüt teorisyenleri örgütlerin koalisyona dayanan özellikleri üzerinde dururken, bağlılık teorisyenleri örgütleri tek ve benzeşik türden bir bütün olarak ele almaktadır. Reichers, örgütsel bağlılıktaki örgütün tipik olarak kişi açısından bağlanmayı ortaya çıkaran farklılaşmamış tek parça bir varlığı simgelediğini savunmaktadır. Reicher'e göre örgüt teorisyenleri örgüt üyelerinin hizmet etmeye çalıştıkları farklı değerlerle çatışan amaç dizileri üzerinde yoğun olarak durmuş olmalarına rağmen, örgütün kendi doğasıyla yeterince ilgilenmemişlerdir (Reichers, 1985).

Oysaki örgütün doğası, örgütteki belirli gruplar ve onların amaçları kişilerin çoklu bağlılıklarının merkezini oluşturmaktadır.

Çoklu bağlılıklar modelinde örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Kişiler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans guruplarına farklı bağlılıklar geliştirebilmektedir. Aynı zanda örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, tedarikçilere, meslek odalarına, sendikalara ve topluma da farklı bağlılıklar gösterebilmektedir (Balay, 2000).

2.2.4 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık bir bütünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın öğeleri bir makinenin dişlileri gibi bir arada ve eksiksiz oldukları zaman bir anlam ifade etmektedir. Örgütsel hedef ve değerleri kabullenen izleyiciler doğal olarak içselleştirdikleri bu hedef, amaç ve değerlerin gerçekleşmesi için daha fazla çaba sarf edeceklerdir. Aynı şekilde kendilerini böyle bir örgütte çalışmaktan dolayı mutlu ve huzurlu hissettiklerinden dolayı, örgüt üyeliğinin devamını isteyeceklerdir (Oktay ve Gül, 2005).

Ancak örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir.

Örgüt çalışanlarının iki tür davranışı vardır; bunlar bireysel davranışlar ve örgütsel davranışlardır. Örgütsel davranışlar, örgütsel bir etkinliği meydana getirmek için ortaya konan davranışlardır. Çalışanların işlem adaleti algıları, örgütsel davranış sırasında ortaya çıkar. Çalışanlar, yöneticilerin iradeleriyle ortaya çıkan herhangi bir işlemi değerlendirmeden önce, söz konusu davranış algıları ve sonra algıları doğrultusunda tutum ve davranış geliştirirler. Çalışanların işlemlere ilişkin algıları olumlu ise, bundan iş tatmini duyar ve örgütsel sadakatleri ve bağlılıkları artar. Aksi halde olumsuz algı düşük motivasyona ve performansa neden olur (Tutar, 2007:100).

Daha açık bir ifadeyle,

Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, 2000). Özdevecioğlu (2003:127) bu sonuçları şu şekilde ifade etmiştir;

Örgütsel bağlılıkları artan bireyler, örgüt amaçlarına sıkı sıkıya bağlı kalacak, örgütü için çalışmada istekli ve gönüllü olacak ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda istekli davranacaktır. Ayrıca, bireysel performansları artacak, işe geç kalma ve devamsızlıkları azalacak, moral ve motivasyonları yükselecektir. Bunlar da örgütsel hayata etkinlik ve verimlilik olarak yansıyacaktır.

Aynı zamanda,

İş görenlerin örgütle olan etkileşimini ortaya koyan örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin gelişiminin ve etkililiğinin sürdürülebilmesinde büyük önem taşımaktadır. Nitekim bağlılığı yüksek iş görenlerin varlığı, örgütlerin varlıklarının devamlılığını sağlamakla kalmayıp gelişmelerini sağlayacaktır. (Özdevecioğlu, 2003:127).

Balfour ve Wechsler (1991, akt: Özkaya, Deveci ve Karaa, 2006: 79); “bireyin örgütsel bağlılığının örgüt içindeki çok yönlü deneyimlerin bir fonksiyonu olduğunu ve bunun kamu çalışanlarını örgüte hem yaklaştırıp hem de uzaklaştırabileceğini vurgulamışlardır.” “Bir çalışanın yetiştikten, ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmektedir. Bundan başka toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli iş gücü arzındaki yetersizliklerde konuyu daha önemli hale getirmektedir” (Durna ve Eren, 2005: 211).

Reichers çeşitli araştırmacılar tarafından bağımsız bir değişken olarak ele alınan örgütsel bağlılığın sonuçlarını işe geç gelme, işgören devri, devamsızlık, katılım, performans, iş doyumu şeklinde özetlerken bağımlı bir değişken olarak ele alındığında ortaya çıkan sonuçlarını ise; iş doyumu, rol gerilimi, iş güçlüğü, beklentilerin karşılanması, katılım, rol yüklenimi, ödül, güvenlik, imaj, iş sarılma, iş seçenekleri, kişi-örgüt uyumu, dışsal ödül, sosyal katılım, önem duygusu gibi çıktılar şeklinde belirtmiştir (Varoğlu, 1993, akt. Mahmutoğlu, 2007: 59).

Randall, örgütsel bağlılığın sonuçlarına farklı açılardan yaklaşmaktadır. Buna göre, düşük örgütsel bağlılığın olumlu sonuçlarına bakıldığında; bireyin gelişimine ve yaratıcılığına ortam oluşturma, işgören devri sonrasında örgütte kan değişiminin sağlanarak yenilenme yapılabilmesi, düşük performansın zararlarının giderilmesine zemin hazırlamak gibi sonuçları nedeniyle örgütsel yararlar sağlayabilmektedir. Olumsuz sonuçlara örnek olarak mesleki bilgi ve becerilerin olumsuz etkilenmesi, terfi edememeleri dolayısıyla bir takım zararlara katlanma, gelir kaybı, soyutlanma, katılımın azalması, işe geç gelme, devamsızlık, örgütte kalma isteğinin azalması, iş kalitesinde düşme, çaba sarf etmede azalma ve benzeri negatif etkiler söylenebilmektedir (Varoğlu, 1993, akt. Mahmutoğlu, 59-60).

Izgar, (2008:328)' a göre de

Yüksek örgütsel bağlılık bireye, meslekte başarı ve ücrette doyum yanında, sadakatine karşılık, yetkilendirme ve terfi gibi ödüller de sağlamaktadır. Düşük bağlılığı olan çalışanlar ise yeterince başarılı olamamaktadırlar. Bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da daha az çaba göstermektedirler. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgüte zarar vermektedir. Örgüte güven kaybolmakta, yeni durumlara uyum güçleşmekte ve örgüt gelir kaybına uğramaktadır

“Örgütsel bağlılık, çalışan devrinin ve işe devamsızlığın azaltılması ve iş performansının artırılması için en önemli faktörlerden biridir” (Subramaniam, McManus ve Mia (2002). Bu doğrultuda “örgütsel düzeyde hizmet oryantasyonu çalışan tatmin düzeyini, örgütsel bağlılığı, işletme performans düzeyini etkilemektedir” (Kim, vd. 2005, akt: Ayyıldız, Yüksel ve Hançer, 2007: 57). Ayyıldız ve diğerlerine göre (2007: 57) “kurumsal yönetim katılımı destekleyen bir unsurdur. Katılımın sağlanması örgütsel bağlılığı sağlayacak, bu durumda performansı etkileyecektir”. “Kurumsal yönetim ile birlikte kurum içinde şeffaflığın artması, çalışanların katılımının teşvik edilmesi, çalışanlara sorumluluklar verilmesi, çalışanların kurumlarına olan bağlılığını artırıcı bir etken olduğu belirtilmektedir” (Ayyıldız ve diğerleri, 2007: 50).

Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini sürdürmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli bir olgu özelliği göstermektedir (Durna ve Eren, 2005). Bu bağlamda, “örgüte bağlılıkları yüksek olan çalışanların, görevlerini yerine getirmede, örgütsel kural ve normlara uymada ve örgütsel amaçlara uygun davranmada daha duyarlı oldukları anlaşılmaktadır” (Tutar, 2007:159). Aynı zamanda örgüt kurallarının da adaletli olması yüksek bağlılığı olan çalışanların tatmin düzeyini etkilemektedir ve bağlılıklarının temelinde de bu yatar. “Örgütsel kararlar adalete uyduğu ölçüde çalışan tatmin olur, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık göstermesi mümkün olur” (Tutar, 2007:107).

Örgütsel bağlılık kavramı son zamanlarda üzerinde en fazla araştırma yapılan konulardan biridir. Bunun en önemli sebebi, bu kavramın iş gücü devri, devamsızlık, iş

performansı, ÖVD (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı) ve iş tatmini gibi örgütsel açıdan önemli olan faktörleri etkilemesi olarak söylenebilir. (Gürbüz, 2006: 58).

Genel olarak, ÖVD davranışları sergilenen bir örgüte örgütün sosyal mekanizmasının işleyişi kolaylaşır ve iş görenler arasındaki çatışmalar azalır. Böylece örgütün etkinliği artacak, örgütsel performansı olumlu yönde gelişme gösterebilecektir. (Gürbüz, 2006: 57).

2.3 İş Doyumu

2.3.1 İş Doyumu ve İlgili Kavramlar

İnsan yaşamı için en önemli zamanlardan olan kendini gerçekleştirme döneminde doyum, buna bağlı olarak yaşam doyum ve iş doyum insanların önemli beklentilerindendir. “Doyum, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam doyum ise, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur” (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005: 118)’a göre de “Yaşam doyum, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerinin bir bütünüdür”

İnsanlar bulundukları yere birtakım beklentilerle gelmekte ve geldiği yerdeki durumları da bu beklentileriyle karşılaştırıp çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu çıkarımlar kişilerin orada kalma sürelerini bu süre içindeki mutluluklarını, başarılarını ve verimliliğini etkileyecek en temel düşünceleridir.

Yaşam doyum kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam doyum, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam doyum denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır (Özer ve Karabulut, 2003: 72).

Bu yaşantılardan biri de iş yaşantısıdır. “İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bireyin iş yaşamındaki mutluluğu ve doyum, sadece iş yaşam alanı ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, iş doyum ile genel yaşam doyum etkileşimini ortaya koymaktadır” (Keser, 2005: 78). Yani iş yaşamındaki

doyum ve mutluluk ya da doyumsuzluk ve mutsuzluk yaşam doyumuyla doğrudan ilişkili ve iç içedir.

Çalışma yaşamından alınan doyumun, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkilediği görülmektedir. Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerinin geliştirilmesi; onun yaşamını anlamlı ve değerli bulmasına etkiye bulunmaktadır. Hatta bireyin çalışma yaşamına ait bilgi, tecrübe ve birikimlerinin doğrudan çalışma dışı yaşamında kullandığı bilinmektedir. Bu durum, genel anlamda bireyin yaşam doyumunun yükselmesine katkıda bulunacaktır (Keser, 2005).

Baltaş (2002: 18), bu konudaki görüşünü;

‘İşiniz zevkliyse eğer, hayat bir eğlencedir; ancak iş sadece görevse, hayat bir köleliktir. Maksim Gorki’nin 19. yüzyılın başında söylediği bu söz, günümüzde de iş hayatının temel gerçeğini oluşturuyor. Ortalama 30 yılımızı, neredeyse 75.000 saatimizi işyerinde geçirdiğimizi düşünürsek, iş tatminiyle hayat tatmini arasındaki doğrudan bağlantıyı daha net görebiliriz şeklinde ifade etmiştir.

İş doyumunu, Arı (1999: 9)’ya göre “İnsanların yaptıkları işe karşı tutumları olup, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerir”. “Çalışanlar iş yaşamında, beklentilerine ulaştıkları zaman, olumlu duygular yaşarlar. Bu duygusal durum onların işe karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine neden olur. Bu durumu iş doyumunu olarak adlandırabiliriz” (Izgar, 2008:320).

“Aynı zamanda kişilerin iş doyumunu sağlamada kendi tutumları da önemlidir. İşgörenin yaptığı işten doyum alması, o yaptığı işin niteliklerini ne derece benimsediğiyle doğrudan ilişkilidir” (Zaman, 2006).

İşe yabancılık, bıkkınlık ve kaygı insanı paslanmaya iterken, kişinin işiyle bütünleşmesi, aklını kullanması, artı değer üretmesi ve kendini uygun düzeyde zorlaması mutluluk getirir. Kişi kendisine anlamsız gelen bir iş yaptığında değil, iş yaşamında etkin bir rol aldığı ve bir fark yarattığında doyum ve mutluluk hisseder (Baltaş, 2002: 20).

Bireylerin işleri ile ilgili tutumları olarak nitelenebilecek iş doyumunu kavramı topluluk içinde oluşması ve toplulukları etkilemesi nedeniyle psikoloji ve sosyal psikolojinin, birey davranışlarının örgütleri etkiliyor olması nedeniyle örgüt bilimcilerin konusu olmuştur. Bu kavram ilk olarak psikologların ilgisini çekmiş ve geliştirilen yaklaşımlarda bireyin gereksinimleri ve değerleri, dolayısıyla beklentileri esas alınmıştır (Gül, 2002: 6).

Özel yaşamda olduğu kadar iş yaşamında da adalet algısı insanın kendini güven içinde hissetmesinde, iş doyumunu bulmasında, kurumsal bağlılıkta ve örgütsel vatandaşlık göstermesinde önemli bir yere sahiptir. Çalışanların örgütlerde işlem adaleti, dağıtım adaleti ve iletişim/etkileşim adaleti buldukları ölçüde iş tatminleri artmakta, işleriyle ve örgütleriyle özdeşim kurmaktadırlar (Tutar, 2007:159).

İş doyumuyla ilgili temel kavramlardan birisi de motivasyon (güdülenme), ve buna bağlı olarak açıklanacak olan motivasyon kuramları'dır. "Motivasyon kelimesinin ingilizcesi olan 'motivation', 'motive' kelimesinden türemiştir ve bu kelime de latince' de movere, yani 'hareket etmek' anlamında kullanılan bir eylemdir" (Adair, 1996/2006:9).

Can (2005: 233)'a göre, "güdülenme, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci diye tanımlanabilir". Eren (2008: 494) bu kavram hakkındaki görüşlerini şu şekilde açıklamıştır:

'motive' teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca, güdülenme, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Şu halde, motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yönettici, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. 'motive' temel kavramından türetilen güdüleme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır.

2.3.2 İş Doyumuyla İlgili Motivasyon Kuramları

"Güdülenme hakkında psikologlarca birçok kuram geliştirilmiştir. Ancak bu kuramların hiçbirisi tam ve evrensel anlamda benimsenebilecek düzeyde değildir. Her bir kuram insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmakta ve sonuçta doyurucu bir model sunmaktan uzak bulunmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların hiçbirinin çerçevesi içine oturtulacak derecede basit değildir. Ancak örgütte kişileri güdülendirmekle görevli yöneticilere ışık tutma bakımından yararlıdır (Can, 2005: 233).

Sağlam (2007: 53)'ın da belirttiği gibi;

İşgörenlerin gereksinimlerinin giderilmesi ve örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından, örgütte güdülemeyi sağlayıcı bir ortamın oluşturulması son derece önemlidir. İşgörenlerin işlerini belirlenen düzeyde yapmasını sağlayacak asgari koşulların sağlanamadığı bir örgüt ortamında,

amaçlara ulaşılması bir yana işgörenlerin örgüte katkıları da oldukça sınırlı olacak, var olan kapasitelerini bile kullanmaktan kaçınacaklardır.

Güdülenme kuramlarını iki temel grup içinde inceleyebiliriz. Bunlardan ilki, bireyi enerjilendirerek harekete geçiren ve yönlendiren, ya da davranışını yavaşlatan ve durduran bireysel etmenleri inceleyen kapsam (ya da içerik) kuramları; ikincisi ise davranışın nasıl harekete geçirilip yönlendirileceğini ya da yavaşlatılacağını açıklamaya çalışan süreç kuramlarıdır” (Can, 2005: 233).

2.3.2.1 Kapsam (içerik) Kuramları

Başlıca kapsam kuramları, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, Aldorfer’in ERG Kuramı ve Mc. Clelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı’dır. “Bu teoriler davranışın nasıl harekete geçtiği ile ilgilenip, kişinin içinde bulunduğu durum ve onu davranışa sevk eden faktörler üzerinde dururlar. İnsanları neyin güdülediğini bulmaya çalışırlar. Çünkü insanlar sahip oldukları ihtiyaç ve dürtülere göre hareket ederler” (Zaman, 2006: 37).

2.3.2.1.1 Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

“Teori asıl olarak bir insanın ödül ve ceza gibi harici güdülerle değil, iç ihtiyaç programıyla motive olduğunu savunur. Yani bireyin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar vardır. Bu ihtiyaçlar gruplara ayrılmıştır ve bir grup ihtiyaç karşılandığında hemen diğeri ortaya çıkar” (Adair, 1996/2006: 30). Can (2005:237)’ a göre yazarın temel varsayımları şunlardır:

- a. İnsanı harekete geçiren ya da davranışını etkileyen ihtiyaçlar, tatmin edilmeyen ihtiyaçlardır. Tatmin edilen ihtiyaçların davranışa etkisi yoktur.
- b. Bu ihtiyaçlar önemine göre aşağıdan yukarıya doğru bir hiyerarşi biçiminde sıralanmıştır.
- c. İnsanın bir basamaktaki ihtiyacı, ancak daha alt basamaktaki ihtiyacı belli bir dereceye kadar tatmin edilmişse ortaya çıkar....

Maslow beş ihtiyaç grubu belirlemiş ve bu grupların dinamik bir ilişkiye ve hiyerarşiye sahip olduğunu savunmuştur. Eğer bir insan sonsuz ekmek kaynağına sahipse, diğer ihtiyaçlar hemen hücum eder ve organizmayı oluşturan diğer psikolojik ihtiyaçların yerini alır. Bu ihtiyaçlarda giderildiğinde yeni ihtiyaçlar ortaya çıkar ve bu böyle sürüp gider. Bu yüzden Maslow temel insan ihtiyaçlarını önem sırasına göre bir hiyerarşi içinde toplamaya ve bunları tatmin edecek örgüt yapılı araçları belirlemeye çalışmıştır. (1996/2006: 30).

Eren (2008:500) bu hiyerarşik sıralamayı şu şekilde belirtmiştir.

1. Fizyolojik ihtiyaçlar(yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme)
2. Güvenlik ihtiyaçları(hastalık, yaşlılık v.b. hallerde geleceği garantiye alma...)
3. Ait olma ve sevgi ihtiyaçları (kendi kendini anlama, şefkat...)
4. Diğer ihtiyaçları (prestij, başarı, saygı görme...)
5. Vücuda getirme (yaratma ve başarma) ihtiyaçları (yaratma ve tamamlama arzusu, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar...).

Adair (1996/2006:30)'in belirttiğine göre de;

bu grafiği Maslow'un kendisinin bile kullandığına dair elimizde herhangi bir delil yoktur. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi genellikle üçgen veya pramit modelle açıklanır. Fakat bu modelde en büyük ihtiyacın en küçük boyutta gösterilmesi ve en küçük ihtiyacın modelde en büyük olması bir dezavantaj olarak görülebilir. Yiyecek bulmak için sahip olduğumuz kapasite sınırlı olmasına rağmen, kişilik gelişimiyle ilgili sahip olduğumuz kapasite sonsuzdur.



Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Can, 2005:238)

2.3.2.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg ile arkadaşları Mausner ve Synderman üniversite öğrencilerinin de yardımıyla, 200 muhasebeci ve mühendisin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada işgörenleri nelerin güdülediğini anlamamıza yardımcı olan, güdülemede Herzberg Modeli olarak bilinen “Çift Faktör” kuramı geliştirilmiştir. (Sağlam: 2007: 52)

Bu kurama göre, iş ile ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler başarıma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bunlar, özünde işin içeriği ile ilişkilidir ve işe içselleşmiştir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum, iş konusunda da olumlu tutum alındığını gösterdiği için, bu etmenler “güdüleyen” ya da “doyum sağlayan” etmenler olarak tanımlanır. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise: İşletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler (işçiler ve işçilerle yönetim) arası ilişkiler ve gözetim ile çalışma koşullarıdır. Bu etmenler çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi veya işteki konumu ile ilgilidir ve bu nedenle “hijyen” etmenleri olarak adlandırılır. (Çelen vd.,2000:242).

“Bireyin motivasyonun sağlanması için önce hijyen faktörler karşılanmalıdır. Daha sonra güdüleyici faktörler bireyin gerçekten motive olmalarını sağlayacaktır” (Kurt, 2005).

Güdüleyici faktörlerin varlığı çalışanları özendirir ve yaptıkları işi ve örgütü benimsemelerine yardımcı olur. Başarı ve başarının getirdiği tebrik, tanınma ve üstlerden tebrik alma, kendine olan saygı ve güvenin artması, kendisine güvenildiğinin ve önem verildiğinin göstergesi olarak daha çok sorumluluk, yetki ve güç sahibi olması gibi etmenler motive edici etmenlere örnek olarak verilebilir. Hijyen faktörlerinin insan ihtiyaçlarının yaşamsal gereksinimlerin karşılanması için gerekli olan düzey olduğu söylenebilir. Onlar varolduğu zaman, iş doyumunu hissine neden olmazlar, sadece iş doyumsuzluğu hissini önleyebilirler. Hijyen faktörler, sadece yaşamsal ihtiyaçlar karşılanıncaya kadar güdülenmeye yardımcı olabilirler. Daha sonra etkilerini kaybederler. Bu yüzden onlar gerçek güdüleyiciler olarak nitelendirilmezler (Kurt, 2005).

2.3.2.1.3 Clayton Alderfer'in ERG Yaklaşımı

Eren (2008: 506) ERG kuramına yaklaşımda üç grup ihtiyaçtan bahsetmiştir.

1. Varolma İhtiyaçları: İnsanın fiziksel olarak hayatta kalması ve neslini devam ettirmesi, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır.
2. İlişkisel İhtiyaçlar: İnsanın başka insanlarla hem çalışma ortamında ve hem de diğer sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurmasına ve devam ettirmesine ilişkindir.

3. Gelişme veya büyüme ihtiyaçları: İnsanın beşeri potansiyelini geliştirme, bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkindir.

Maslow'da olduğu gibi Alderferde' de ihtiyaçlar hiyerarşisi vardır. Bir alt grup ihtiyaç tatmin olmadan üst grup ihtiyaca geçilmez. Aynı zamanda ERG model'de hayal kırıklığına uğrama ve geriye çekilme ilkesi vardır. Yani üst kademede bir ihtiyacın tatmininde görülen başarısızlık tatmin edilmiş bulunan alt kademede bir ihtiyacı tetikleyerek bireyi aşağı düzey ihtiyaçların tatminsizliğine de götürür (Eren, 2008).

Can (2005: 239)'a göre, Clayton Alderfer, Maslow'un modelini modern durumlara uyarlayarak varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve gelişme ihtiyaçları üzerine kurmuştur. Bu ihtiyaçların baş harfleriyle V.İ.G modeli adıyla anılan modelin Maslow'un karşılaştırılması şu şekilde verilmiştir.

Tablo 2
Alderfer ve Maslow Kuramları

Modeller	1. Basamak	2.Basamak	3. Basamak
Alderfer	Varlık Sürdürme ihtiyaçları	İlişki ihtiyaçları	Gelişme ihtiyaçları
Maslow	Fizyolojik ihtiyaçlar	Güven ve sosyal ihtiyaçlar	Saygınlık ve kendini gerçekleştirme

Kaynak: Can, 2005: 239.

2.3.2.1.4 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Mc.Clelland adlı düşünür insan ihtiyaçlarını kendince üç grup altında toplamıştır. Bunlar, başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçların daha çok sosyo-psikolojik türden olduğu kadar düşünür tarafından toplumsal açıdan da önem taşıdığı vurgulanmaktadır (Eren, 2008:522).

Can (2005)'ın belirttiğine göre de

Mc.Clelland, diğerlerinden farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını önerir. Modelinin temeli, üç temel güdünün- başarı- güç ve arkadaşlık- oluşması için insan davranışlarıyla çevresel etmenlerin nasıl birleştirilebileceği konusundadır. Yazar işe bu temel güdüler (ihtiyacı) tanımlamakla başlar:

Başarı güdüsü olan bireyler,

- Sorunlara çözüm bulmada kişisel sorumluluk almak isterler,

- b. Amaca yöneliktirler,
- c. Ortalama, gerçekçi ve elde edilebilen amaçlar koyarak belli bir dereceye kadar riske girerler,
- d. Yaptıkları işin sonucunu görmek isterler,
- e. Yüksek enerji ve istekle zorlu çalışmalara girerler,

Güç Kazanma İhtiyacı olan bireyler;

- a. Diğer kişiler üzerinde güç ya da etki sahibi olmayı ister,
- b. Kendilerine bu gücü sağlayacak durumlarda diğerleriyle yarışmayı severler,
- c. Diğerleriyle karşılaşmadan zevk alırlar,

Arkadaşlık(özdeşleşme) ihtiyacında olan bireyler ise;

- a. Diğerleriyle arkadaşlık ve duygusal ilişki içine girmek isterler
- b. Diğerleri tarafından seilmekten hoşlanırlar,
- c. Parti, kokteyl gibi sosyal faaliyetlerden zevk alırlar,
- d. Bir gruba katılarak kimlik duygusuna erişmek isterler

2.3.2.2 Süreç Kuramları

Başlıca süreç kuramları, Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Kuramı ve Locke'un Amaç kuramlarıdır.

Bu kuramlar, bireylerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilidir. Bu kuramların temel sorusu belirli bir davranışı sergileyen bir bireyin bu davranışı tekrar yapmasının nasıl sağlanabileceğidir. Bu kuramlara göre, ihtiyaçlar kişiyi davranışa iten etkenlerden yalnızca bir tanesidir. İçsel faktörler dışında, dışsal faktörler de kişilerin sergiledikleri davranışlar ve onların motivasyonları üzerinde etkin bir rol oynamaktadır (Zaman, 2005: 44).

Süreç kuramları davranışın ortaya çıkışından duduruluşuna kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklar. Ayrıca süreç kuramları, kişisel farklılıkların motivasyondaki önemini ele almışlardır. Bunlara göre farklı kişiler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler, ama hepsinde davranışı harekete geçiren güdüleme süreci aynıdır (Eren, 2008:533).

2.3.2.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı

“Süreç kuramlarında ilki Vroom'un ümit kuramıdır. Bu modele göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Ümit kuramı örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedir” (Eren, 2008:533). Can (2005:242)'a göre

...insan davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleriyle, bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışır. Yazara göre kişiler hangi sonuçları tercih edeceklerini belirlerler ve onları elde etmek için gerçekçi tahminlerde bulunurlar. Yazarın üzerinde durduğu kavramlardan ilki, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlardır. Bir davranıştan elde edilen temel(birinci derecedeki) sonuçlar, o işi yapma ile doğrudan ilişkilidir. Bunlar verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliğidir. İkinci derecedeki sonuçlar ise birinci derecedeki sonuçların doğuracağı ödül ve cezalardır: ücret artışı, yükselme ve grup tarafından kabul edilme ya da reddedilme gibi. Vroom'un üzerinde durduğu ikinci kavram araçsallıktır. Araçsallık, birinci derecedeki sonuçların, ikinci derece sonuçlarla ilişkisi konusunda bireyin algısıdır. Beklenti kuramının bir diğer önemli kavramı çekicilik, ya da valents'tir. Çekicilik bireyin gözünde sonuçların değeri ve bunlar hakkındaki tercihidir. Son önemli kavram beklentidir. Belli bir davranışa yönelindiğinde belli sonuç elde edilebileceği konusunda bireyin inancı demektir. Bunlardan biri yoksa kişi o konuda güdülenmeyecektir.

2.3.2.2.2 Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams adlı bir düşünür A.B.D.'nin General elektrik işletmesinde güdüleme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli değeri olduğuna işaret etmiştir. Düşünür incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir (Can, 2005:543).

Can (2005:243), bu modele göre insanlar çabaları ve bu çabaları karşılığı elde ettikleri ödüller ile benzer iş durumlarında diğer kişilerin çaba-ödül durumlarını karşılaştırırlar. Adams tarafından geliştirilen modelde, insan güdülenmesinin temelinde, insanların işte kendilerine eşit davranılması isteği yatar. Eren(2008:544)'e göre de "ödül adaletinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler, örgütlerdeki, düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması yönünden önemlidir".

Kuram dört temel kavrama dayanır. Bunlar:

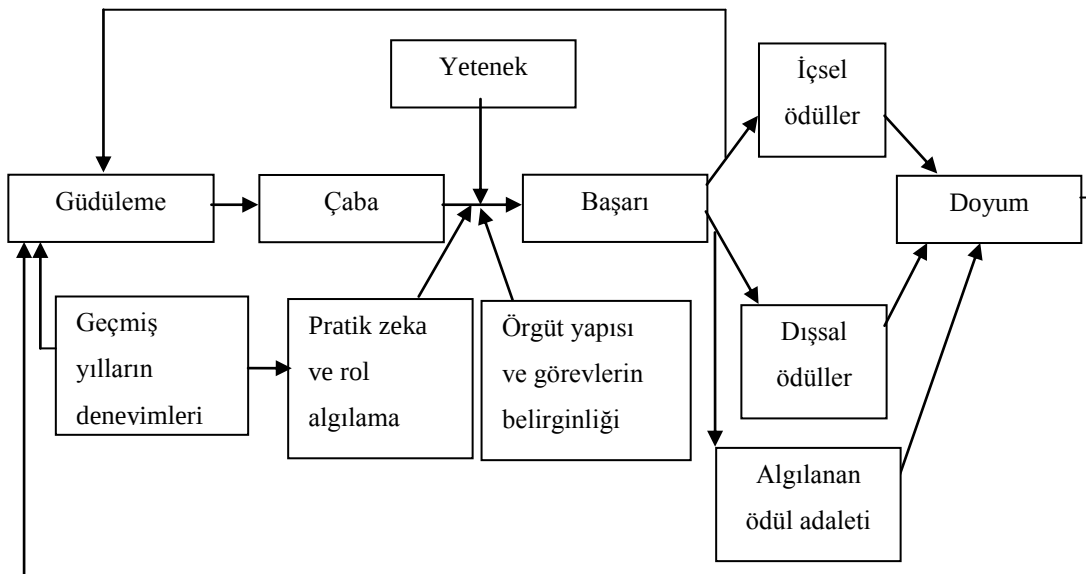
- a. Birey: eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi,
- b. Diğerleriyle Karşılaştırma: Yapılan işlere karşılık verilen ödüller anlamında kişinin karşılaştırma yaptığı diğer bireyler ya da gruplar.
- c. Girdiler: Kişinin işine taşıdığı bireysel özellikler. Örneğin beceri, deneyim, yaş, cinsiyet vb.
- d. Çıktılar ya da Sonuçlar: Kişinin işinde elde ettiği ödüller, tanınma, ücret, yan gelirler gibi (Can, 2005: 244).

2.3.2.2.3 Porter ve Lawler’ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Vroom’un ümit kuramının Lawler ve Porter isimli düşünürler bazı örgütsel koşulları ve gerçekleri göz önünde bulundurarak geliştirmişlerdir. Diğer bir deyimle, kurama onu güçlendirici bazı katkılarda bulunmuşlardır. Bu katkılardan birincisi kişinin kendi başarısını değerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai doyumunu etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. İkinci katkı ise, örgütlerde işgörenin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bunu da çaba ve başarıları olumsuz biçimde etkilediğini ileri sürmektedirler. (Eren, 2008:541-542).

Pekel (2001,17-18, akt:Yıldırım, 2007:19)’e göre, bireyler gösterdikleri çaba sonucunda kendilerine verilen ödülleri diğer bireylerle karşılaştırmakta ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldıklarını hissettikleri zaman, doyumluluklarını önemli ölçüde olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu yüzden motivasyon uygulamalarında ödüllerin adaletli dağılımına özen gösterilmesi gerekmektedir.

“Bu kuramda yüksek başarının yüksek doyumluluk verebilmesi için işgörenlerin beklentileri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir” (Eren, 2008: 541-542). Lawler- Porter’in ümit kuramının şematik açıklaması aşağıdaki gibidir.



Şekil 3. Lawler- Porter’in Ümit Kuramının Şematik Açıklaması

2.3.2.2.4 Locke'un Amaç Kuramı

1968 yılında Locke tarafından geliştirilen Amaç modeli, davranışın temel nedeninin bireylerin bilinçli amaç ve niyetlerinde olduğunu öne sürer. Yazara göre bir kişi işe ya da herhangi bir şeye başladığında amacına ulaşmaya çalışır. Amaç modelinde niyetler özel bir önem taşır. Ayrıca davranışı güdüleyen şeyin bilinçli amaçlar olduğu vurgulanır (Can, 2005: 244).

Bu teoriye göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2003: 655). Edwin Locke'a göre bir amaç belirleme sürecinde üç temel özellik mevcuttur: Amaçların açıklığı, amaçların güçlüğü ve amaçların yoğunluğudur (Efil, 2006: 158. akt: Yıldırım, 2007: 21).

Locke'a göre işgörenlerin iş düşüncesinin motivasyonel belirleyicileri onların amaç ve niyetleridir. Amaçlar insanların davranışlarına yön vermekte, düşünce ve eylemlerine kılavuzluk etmektedirler. Bireyler bu amaçlarına ulaşmasalar bile, amaçlar doğrultusunda mukabele etmekte ve performans göstermektedirler (Akyıldız, 2001: 18).

2.3.2.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Günümüzde örgütlerin, değişimi ve belirsizliği etkin bir biçimde yönetmeleri ve böylece varlıklarını en verimli şekilde sürdürmeleri üstün niteliklere sahip ve kendini geliştirebilen çalışanları işe almalarına ve örgütte kalmalarını sağlamalarına dayanmaktadır. (Sabuncuoğlu, 2007: 634)

İş doyumunun belirleyicileri; en başta çalışanın fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyal nitelikteki ihtiyaçlarıdır. Bunlar arasında işin kendisi, ücreti, türü, fiziksel ve sosyal koşulları, işin gerektirdiği bilgi ve tecrübe düzeyi, işin amacı, çalışanlar arasındaki insani ilişkilerin boyutu, iş güvenliği, yükselme imkanları v.b. birçok etken bulunmaktadır (Mahmutoğlu, 2009: 57).

İş doyumunu etkileyen faktörler de bunlarla birlikte, fiziksel koşullar, kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, statü, kurumsal faktörler ve yükselme olanakları olarak düşünülebilir.

2.3.2.3.1 Fiziksel Koşullar

İş doyumunu etkileyen faktörlerin başında fiziksel koşullar gelir. Bu durumda, hemen tüm faktörler kişiden kişiye değişirken asgari fiziksel yeterlilikler bireylerin temel ihtiyaçlarıdır. İş yerinin temiz, uygun ısıda, havalandırmanın düzenli olduğu, yapılan işe konsantre olunabilecek sessizlikte ve aydınlıkta olması iş yerinde çalışanların sağlıklarını önemli ölçüde etkiler.

Bir iş yerinde çalışanların sağlığı her şeyden önce gelir. Sağlıklı çalışanlar düzenli işe gelir ve buna bağlı olarak verim artar. Bu da çalışanların iş doyumunu etkiler.

2.3.2.3.2 Kişilik Özellikleri

Fiziksel koşullardan sonra söz konusu olan iş doyumunu etkileyen faktörlerin tamamında değişiklik gösteren kişilik özellikleridir. Yani iş doyumunu etkileyen tüm faktörleri içine alan temel faktör kişilik özellikleridir diyebiliriz. Kişilik özellikleri doğrudan iş doyumunu etkiler. Tamamen izafidir. Her insan farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Buna bağlı olarak da işle ilgili değişkenlere göre doyum sağlar. Özgüveni olan kişiler amaçlarını daha iyi belirler ve işlerinde daha doyumludur.

İç motivasyonu yüksek olanlar kendilerini özgürce seçim yapan, kendilerine yatırım yapan ‘merkez’ veya ‘kaynak’ olarak görür. Bu kişiler, maaş aldığı için değil, işin kendisinden zevk aldığı için çalışır. İşin ‘bir parçası olmak’ ister; yani vizyonu, misyonu, liderliği, sorumluluğu paylaşır. Öğrendikleri ve ürettikleri onlara coşku verir. İşin önemine derin ve kalıcı bir inanç duyar (Baltaş, 2002: 27).

2.3.2.3.3 Yaş Faktörü

Kişilik özelliklerinin yanında iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de yaştır. Gençler, orta yaşlılar ve yaşlılar iş doyumunu yaşamada farklılık gösterirler. Gençlerin beklentilerinin yüksek olması, idealist ve donanımlı olarak işe başlamaları, işyerinden beklentilerini yükseltirken bu beklentilere cevap alamamaları memnuniyetsizlik, dolayısıyla iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarır. Yaşlıların iş doyumunu yaşadıkları tecrübenin verdiği uyum ve beklentilerinin farklı olmasından dolayı gençlere göre değişiklik gösterebilir.

2.3.2.3.4 Yükselme Olanakları

Çalışanların iş yaşamındaki beklentilerinin arasında yükselme olanakları iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanların yükselme olanaklarını sağlayan kurumlar bu doğrultuda beklentisi olanların iş doyumlarına önemli ölçüde katkıda bulunurlar.

2.3.2.3.5 Cinsiyet ve Ücret

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de cinsiyettir. Kadınların ev sorumlulukları ve anne rolleri işlerine olan sürekliliği ve bağlılığı etkileyebildiğinden işlerinde doyumsuzluğa neden olabilir. “Bazı yönetim bilimcilerine göre her iki eş de, profesyonel mesleklere sahip olsa da çoğunlukla kadının yine ev ve çocuklar ile ilgili sorumluluklar üstlenmesi iş tatminini olumsuz etkilemekte, özellikle kariyer sahibi bayanlar bunu çocuk bakıp büyütme ve ekonomik dalgalanmalara feda etmeme eğilimi göstermektedirler” (Güven, M, Bakan, İ, Yel, S.2005:132). Bazen bu kültürden kültüre de farklılık gösterebilir. Erkeklerin ise zor yaşam koşulları ek iş yapmasını gerektirdiğinden iş doyumsuzluğunu ortaya çıkabilir. Buna bağlı olarak da ücret bireylerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür diyebiliriz. Günümüz yaşam koşullarında çalışanların aldığı ücret ihtiyaçları karşılaması doğrultusunda iş doyumunu sağlar. Fiziksel ve duygusal ihtiyaçları karşılayabilen, eşit yapılan işin karşılığı olduğuna inanılan ve benzer bir işte çalışanların aldığı ücretle eşit olan yani hak edilen ücret iş doyumunu sağlar.

Eğer bir insan çalıştığından ve ürettiğinden çok fazla beklentisi varsa mutsuz olur. Mutlu olabilmesi için istediği miktarın gerçekleşmesi önemli değildir. İstedikine yakın bir sonuç elde etmelidir. Bundan uzaklaştıkça mutsuzluk artar. Her zaman beklentinin altında sonuç elde etmek mutsuzluk yaratmaz. Beklentinin üstünde ödüllendirme de suçluluk ve adaletsizlik duygusu yaratır ve doyumsuzluğa neden olur (Arı, 1999: 10).

İş doyumunu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. İş yaşantılarına karşı duygusal bir tepkidir. Genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. Burada önemli olan insanların yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş doyumunu ve yaşam kalitesi üzerinde baskın bir etkisi olduğu söylenebilir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 118).

2.3.2.3.6 Eğitim

Eğitimle ilgili faktörler de iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamı, iş ve yüklenen anlam ve beklentiler değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimi sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha farklı olmaktadır (Güven, M. Bakan, İ. Yel, S.2005:132).

İş doyumunu, Keser (2005: 78)'e göre “çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ve ya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısıyla iş doyumunu düzeyinin işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı geliştiği kabul edilmektedir”.

2.3.2.3.7 Statü

Eğitimin yanında statü de iş doyumunu birebir etkileyen faktörlerdendir. Statü bazı insanların iş doyumunu sağlayan önemli bir önceliktir, bazen de örgüt içinde daha üstte olanın iş doyumunu daha yüksek görünse de bu kişiden kişiye farklılık gösterebilir.

2.3.2.3.8 Kurumsal Faktörler

İş doyumunu yakından ilgilendiren bir diğer faktör ise Kurumsal faktörlerdir. Kurumsal faktörler çalışanların işlerine bağlılığını destekleyecek kurumsal politikaları sağlamalı ve bu konuya çağdaş işletme yaklaşımıyla eğilmelidir. “İş doyumunu, işin kendisinden, ücretten, yükselme olanaklarından, çalışma arkadaşlarından ve yöneticiden duyulan doyum olmak üzere farklılıklar gösterebilmektedir” (Arı, 1999:10). Toplumsal bir doyum ve bunun devamlılığı açısından bakılırsa da kurumların yöneticilerinin bu doyumunu sağlayabilecek koşulları değerlendirmeleri, uygun ortamları yaratmaları gerekir.

İş doyumunu her şeyden önce bir sosyal sorumluluk, ahlaki gerekliliktir. Çalışmak kuşkusuz insanlar için bir gereksinimdir. Kişi çalışmak istiyorsa, yaşamının önemli bir kısmını iş yerinde geçiriyorsa, yöneticiler ve yönetim de iş yerini ödüllendirici, en azından sıkıntısız bir hale getirmek zorundadır. Sağlık nasıl insanın genel fiziksel durumunu gösteriyorsa ve de önemli ise, iş doyumunu da çalışanın genel durumunu yansıtmaları açısından önemlidir. İş doyumunu da tıpkı sağlık gibi, önem, tanı ve tedavi arz etmektedir. İş doyumunu, çalışanların genel

duygusal durumunu gösterebilmektedir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasında yakın ilişki göze çarpmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

2.3.2.4 İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunda üç önemli boyut bulunmaktadır (Luthans, 1992:114. akt, Mahmutoglu, 2009: 62).

- Birincisi işe yönelik hissedilen duygusal bir tepki, karşılık veya yanıt olmasıdır.
- İkincisi işten umulan beklentilerin bulunması veya ümit edilen daha fazla iyi bir sonuçla karşılaşılmasıdır.
- Üçüncüsü iş doyumu işin boyutları ile olan ilişkiyi göstermekte, anlatmakta ve ifade etmektedir. İş doyumuyla ilgili olarak işin beş boyutu önemlidir: Ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliği. Bunlara çalışma grupları, iş durumu veya iş performansı da eklenebilir.

2.3.2.5 İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun hem çalışanlar hem de kurumlar açısından olumlu birçok sonucu vardır. Bunların başında sağlanan yüksek moral, çalışanlar arasındaki olumlu ilişkiler, işe bağlılık, devam, motivasyon vb. gelmektedir. Motivasyonu yüksek olan çalışanlar daha istekli ve verimli çalışırlar ve moralleri de buna bağlı olarak yüksek olur. Sorun çıkarma eğilimli olmaz, çıkan sorunları çözmeye gayret gösterirler.

Çalışanların iş ortamı içerisinde verimliliklerini artırmada en etkili araçlardan biri olan doyum kavramı çalışanın işe yönelik tutumunu yansıtır ve bu tutum olumlu olduğunda doyum yüksek, olumsuz olduğunda ise düşüktür. Ancak bu verimliliği artırmak için kurumların çalışanların psikolojik, ekonomik ve sosyal tüm beklentilerini dikkate almalıdır. Çalışanların işlerine ve kurumun kurallarına uyum sağlaması işyerindeki doyumu ve verimliliği artıracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 63).

“İş doyumunun olması, başka deyişle, işe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuç vardır. İş doyumu çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerindendir” (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

Yönetim kademesiyle işgörenler arasındaki iletişim kanallarının açık olması ve işgörenlerin kendilerini ifade etme olanağına sahip olmaları onların iş doyumunu artırma adına önemlidir. Karara katılma sürecinde de etkin bir yer bulan işgören, işini

daha çok benimsemeye ve yaptığı işten daha fazla tatmin olmaya başlayabilmektedir (Zaman, 2006).

“Bireyin işe devamsızlığı, tatminsizliği, performansındaki düşüş gibi pek çok konunun çalışma yaşamındaki doyum eksikliğine bağlandığı açıktır” (Keser, 2005: 78). Buna eksikliğe bağlı olarak fiziksel ve ruhsal tepkiler oluşur.

İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygular yaşar. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doyumsuzluk belirtileri görülebilir (Izgar, 2008:320).

İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir kimsenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilir. Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir (Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y., 2006:40).

İşten doyumsuzluk, işgörene elem verecidir ve onu olumsuz duygulara yöeltebilmektedir. İşten doyumsuzluğun ruhsal açıdan işgörende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanı sıra işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Özkaya, Ekinci Kaya, 2008).

Sevimli ve İşcan (2005: 59), iş doyumu sağlanamadığında ortaya çıkan olumsuzlukları bireysel ve işletme açısından şu şekilde değerlendirmişlerdir:

İş yerinde, yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yönetimce gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, yönetimce alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan işyerinden kendini uzak tutmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerine ulaşamayan çalışan, işyerinde tepkisini çocuksu bir davranış biçimine dönüştürebilmekte, örneğin surat asabilmekte veya ağlayabilmektedir. Bundan da öte, beklentilerine ulaşamama bazı çalışanlarda saldırganlık davranışının ortaya çıkmasına yol açar. Salırganlık dışarıya karşı bir harekettir. Kişiyeye ya da eşyaya eylemli veya sözlü saldırı biçiminde ortaya çıkar.

Bir başka görüşe göre;

İş tatmini, örgütün iyi yönetildiğinin bir sonucu olarak görülebilir. İş tatmini temelde etkin bir yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatminin düşük düzeyde olmasıdır denilebilir. (Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y., 2006:50)

Çalışanlar birçok hallerde, kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde kendilerini bulmaktadırlar. Bu yeni çalışma düzeni çalışanlar arasında huzursuzluklara ve kendilerinden oluşan direnmelere yol açmaktadır. Bu protesto bazı hallerde yüksek oranda ortaya çıkan devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, işin yavaş ve düşük kalitede yapılması şeklinde kendini göstermektedir. Ayrıca işinden memnun olamayan çalışan işyerindeki işinden çok işyeri dışındaki dünyası ile ilgilenecektir. İşine yeterince ilgi duymayan çalışan iş kazalarına daha çok yatkın olmaktadır çünkü kazaların bireyin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla ilişkisi bulunmaktadır.

“İş doyumu yüksek olan birey, işe karşı olumlu tutum içindedir, iş doyumu düşük olan birey ise, işe karşı olumsuz bir tutum içinde olmaktadır” (Arı, 1999: 10). İş tatminsizliğinin sonuçları örgütte huzursuzluk, moral düşüklüğü, devamsızlık, disiplin sorunlarında ve işgören devir hızında artış olarak ortaya çıkabilir (Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y., 2006:50).

İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı katlanır kılmak için devamsızlığın yanı sıra başka tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, iş yerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir (Sun, 2002: 5).

2.4 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yapılan literatür taraması sonucunda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmaların bir bölümü özetlenmiştir. İlk olarak Mobbing (yıldıрма), sonra örgütsel bağlılık, daha sonra İş doyumu ve Mobbing (yıldıрма) - Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ilişkisi üzerine yapılan araştırmalardan bahsedilmiştir.

Ertürk (2005), “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri (Ankara İli Örneği)” adlı yüksek lisans tezinde İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin düzeyi, özellikleri ve kimler tarafından uygulandığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Ankara’nın dört ilçesinde bulunan, 16 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 347 öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin okulda maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile ilgili veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve beşli likert sistemiyle hazırlanmış bir anket ile toplanmıştır. Veriler, SPSS veri analiz programında işlenerek ankete katılan öğretmen ve yöneticilerin kimlik bilgilerinde frekans ve yüzde, grupların görüşleri arasındaki görüş farkları saptamada t-testi ve varyans analizi yapılmış ve 0.5 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Araştırma sonucunda; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin, okulda maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinde, gruplar arasında en çok farkın gözetildiği değişkenler; cinsiyet, görev ve yaştır. Bu değişkenlerden ortaya çıkan sonuçlardan, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamında en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları saptanmıştır.

Urasoğlu Bulut (2007), ortaöğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak mobbing’e uğrama düzeylerini belirlemek amacıyla “Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)” adlı yüksek lisanstezini yapmıştır. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veriler kişisel bilgi formu ve mobbing belirleme ölçeği olmak üzere iki ölçek kullanılarak elde edilmiştir. Kişisel bilgi formuyla öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, çalışılan kurum ve sosyo-ekonomik durumları belirlenmiş, Mobbing belirleme ölçeğinde ise, mobbing düzeyinin belirlenmesi için Leymann’ın (1984) belirlemiş olduğu 45 maddeden oluşan mobbing tipoloji envanterinin 35 maddesi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, ortaöğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbing’in daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu bulunmuştur. Ortaöğretim kurumlarında erkek öğretmenlerin, 25 yaş altındaki çalışanların ve Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı özel okullarda çalışan öğretmenlerin mobbing’e daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Toker Gökçe(2006) “İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı doktora tezinde resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırma durumlarını, yoğunluk derecesini, yıldırmanın öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından algılanan nedenlerini ve yıldırma ile başa çıkmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kullandıkları başa çıkma yollarını saptamayı amaçlamıştır. Karşılaştırmalı tarama modelinde olan araştırmanın evreni 35.502 resmi İÖO ve bu okullarda çalışan okul yöneticileri ve 367.895 öğretmen ile 614 özel İÖO ve bu okullarda çalışan okul yöneticileri ve 16.109 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini resmi İÖO’nda çalışan öğretmenler (n = 381) ile özel İÖO ‘nda çalışan öğretmenler (n = 593) ve okul yöneticileri (n = 272) oluşturmaktadır. Örneklem araştırması tarafından hazırlanan “İş Yerinde Yıldırma” anketi uygulanmıştır. Araştırmada hem resmi hem de özel İÖO öğretmenleri ve yöneticileri zaman zaman yıldırılmaktadır bulgusuna, en sık yıldırma davranışlarında ise okul türene göre bir fark görülmemiştir kanısına varılmıştır. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerin en sık yaşadıkları yıldırma davranışlarının, sözün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi, başarılarının küçümsemesi olarak tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma davranışları cinsiyete göre farklılık gösterirken, kadın öğretmenlerin sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenlerin ise kişisel ve şiddete yönelik yıldırma maruz kadınları saptanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre hem öğretmenler hem okul yöneticileri yıldırma ile başa çıkmada en sık ‘bağlılık’, en az da ‘göz ardı etme’ stratejilerini kullanmaktadırlar.

Erçetin, Homedoğlu ve Çelik (2008) tarafından yapılan, örneklemini Sakarya’nın Hendek ilçesinde görev yapan yöneticiler ve öğretmenlerin oluşturduğu makalede, yıldırma, korkutma, dışlama ve aşağılama yoluyla bireyleri işlerini bırakmaya zorlamanın bir yönetim şekli olarak benimsendiği psikolojik şiddet konusuna odaklanarak, çalışanlarda bu konuya ilişkin bir bilinç oluşturmak ve kasıtlı olarak uygulanan psikolojik şiddete karşı, çalışan insanların haklarını korumaya yönelik alınabilecek gerekli önlemlere ilişkin insanları bilgilendirmeyi amaçlamışlardır.

Çalışma sonuçlarında, uzun yıllardır görev yapan ve iş değiştirme olasılığı düşük olan katılımcıların psikolojik şiddete daha çok maruz kaldığı, aynı şekilde erkek

katılımcıların bayan katılımcılara göre daha çok psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Katılımcılar böyle bir ortamda çalışmanın motivasyonu azalttığını ve iş verimliliğini düşürdüğünü belirtmiş, bireysel olarak psikolojik şiddete verilen tepkiler arasında ağlama, uyku bozuklukları, konsantrasyon güçlüğü, uzun ve/veya kısa süreli psikolojik rahatsızlıklar, gerginlik, kilo problemleri, alkol bağımlılığı, iş yerinden uzaklaşma isteği, işini kaybetme korkusu, gerginlik ve benzeri pek çok şikayet tespit edilmiştir. Psikolojik şiddetti engellemek için sağlıklı iletişim kurmanın çok önemli olduğu belirtilmiştir.

Yıldırım (2008) çalışmasında İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma davranışları ve etkilerini belirlemeye çalışmıştır. 2006-2007 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ilinden seçilen resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan 291 erkek öğretmen ile 309 bayan öğretmen ile yapılan çalışmanın sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin çalışma ortamında takdir edilmediği, sosyal ilişkiler anlamında dışlandıkları, birinci kademe çalışan öğretmenlerin yöneticilerle iletişim konusunda sıkıntılı olduğu, yöneticilerin birinci kademe öğretmenlerinden daha çok beklentisi olduğu, okul içindeki sosyal aktiviteler konusunda birinci ve ikinci kademe öğretmenleri arasında iletişimsizlik olduğu, ikinci kademe öğretmenlerinin mesai saatleri dışında okulda kalmaya zorlandıkları, 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha çok maruz kaldıkları, akademik kariyeri yüksek olan öğretmenlerin fiziksel yıldırma davranışlarına diğer öğretmenlere göre daha fazla maruz kaldıkları ve kadrolu öğretmenlerin sözleşmeli öğretmenlere göre daha fazla yıldırma yaşadıkları görülmüştür.

Ergener (2008), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği) adlı yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin, yıldırmanın; görev, iletişim ve sosyal ilişkiler alt boyutunda yıldırmaya maruz kaldıklarını, görev yaptıkları eğitim örgütlerine karşı, örgütsel bağlılığın uyum, içselleştirme ve özdeşleşme alt boyutlarında orta ve düşük düzeyde örgütsel bağlılık duyduklarını, yıldırmanın alt boyutları olan “görev”,

“iletişim” ve “sosyal ilişkiler “ ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında yer alan “uyum” alt boyutu arasında pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, yıldırmanın alt boyutlarından görev, iletişim ve sosyal ilişkiler ile örgütsel bağlılığın “özdeşleşme” ve “içselleştirme” alt boyutları arasında ters yönlü, düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu, görev, iletişim, sosyal ilişkiler alt boyutlarında örgütsel bağlılığın alt boyutlarından içselleştirme, özdeşleşme ve uyum alt boyutları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, her üç boyutta, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirlemiştir.

Balcı (1985), yöneticilerin iş doyum düzeylerini “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” konulu doktora tezinde belirlemeye çalışmış, yöneticilerin iş doyumunu etkenlerine ait tepkileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını sınamıştır. Araştırmanın kapsamındaki tüm deneklerin, yüksek seviyede olmamakla beraber iş doyumsuzluğu yaşadıklarını, etken iş ve niteliğinin yüksek seviyede doyum sağladığını, ücretin ise düşük doyum sağladığını tespit etmiştir.

Varlık (2000), devlet ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini, “Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği)” konulu yüksek lisans tezi sonucu yüksek bulunmuştur. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunun devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu, Öğretmenlerin sağladıkları iş doyumunu, yönetici, yönetici-insan ilişkileri, ücret boyutlarında düşük, diğer boyutların tamamında yüksek olduğu belirlenmiştir.

Demir (1998), okul danışmanlarının, iş doyumunu etkenleri açısından beklentileri ve bu beklentilerini gerçekteşme düzeyine ilişkin yüksek lisans tezinde, anlamlı farklılıklar bulmuştur. Okul danışmanlarının yüksek ifade ettikleri etkenler, iş doyumunu, iş ve niteliği, ücret, gelişme, yükselme olanakları, çalışma koşulları ve teftiş sistemine ilişkin beklentileri düzeyi iken, gerçekteşme düzeyini düşük olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, iş doyumunu etkenlerinden birlikte çalıştıkları kişilere ve örgütsel ortama ilişkin beklentilerini okul danışmanları tarafından yüksek düzeyde belirtilirken gerçekteşme düzeyi orta seviyede belirtilmiştir.

Çalışkan (2005) yüksek lisans tezinde iş görenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarını, Antalya, Muğla ve Kapadokya'daki 5, 4 ve 3 yıldızlı otellerde çalışan 328 Turizmci üzerinde araştırmıştır. Çalışanların yıldırma eylemlerine maruz kalma boyutları Leymann'ın tipolojisindeki 45 maddeye ek olarak 8 madde daha eklenmiştir. Otellerde %77 alt kademedede, %16 orta kademedede ve %7 üst kademedede çalışmakta, 328 çalışanın %51'i 5 yıldızlı, %42'si 4 yıldızlı ve %7'si 3 yıldızlı otellerde çalışmaktadır. Araştırmada, çalışanların %30'u bu eylemlere maruz kaldığı, %70'inin ise bu eylemlere maruz kalmadığı sonucu çıkmıştır.

Zaman (2006) Ankara il merkezinde, ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre rehber öğretmenlerin görüşleri arasındaki ilişki düzeylerini belirlemek amacıyla yazdığı yüksek lisans tezinde, Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Balay (2000) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanarak bir araştırma yapmış, Ankara il merkezindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek olduğunu buna karşın örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte cinsiyet, mezun oldukları fakülte, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdem değişkenleri gibi kişisel değişkenler dikkate alındığında, alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme için de anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da aynı bireysel değişkenler açısından pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve anlamlı olduğu saptanmıştır.

Sezerel (2007), “ Örgütlerde Mobbing'in Etkileri ve Tülomsaş-Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş.' de bir Uygulama” adlı yüksek lisans tezinde, öncelikle mobbing olgusunu ele almış, mobbing olgusunun nedenleri ve etkilerine yönelik yaklaşımlara yer vermiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, mobbingin çalışanların demografik özellikleri ile ilişkisini belirlemek amacıyla, Tülomsaş'da bir anket çalışması yapmıştır. Sonuçlara göre, tülomsaş'da çalışanların demografik özellikleriyle mobbing'e maruz kalma ve mobbing'den etkilenme düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Örgütte mobbing düzeyinin yüksek olduğu ve araştırmaya katılanların en çok iletişim biçimine ilişkin saldırılara maruz kaldıkları görülmektedir.

Bahçe (2007) yüksek lisans tezinde, mobbing'in insan kaynaklarına ve örgütlere verdiği sosyal, psikolojik ve ekonomik zararları ele alarak bireysel, kurumsal ve toplumsal çözüm yolları sunmayı, ayrıca, uygulama alanına giren sektördeki mobbing ile örgüt kültürü kavramları arasında nasıl bir ilişki olduğunun tespit edilmesi, aynı zamanda mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolünün kamu, özel ve hizmet sektöründe ne denli etkili olduğunun belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırma kapsamında, Ankara ilinde iki kamu, iki özel ve bir hizmet sektöründe faaliyet gösteren toplam beş sektörün çalışanları ve rastgele seçilen üst, orta kademe yöneticiler ve astlar araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Anket beş işletmede toplam 142 çalışana uygulanmış, bu kapsamda Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu, özel ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler araştırma çalışmasının evrenini oluşturmuştur. Araştırmanın amacına uygun olarak örgüt kültürü ile mobbing uygulamalarının ilişkisini ölçmek için anket yöntemine başvurulmuştur. Yapılan değerlendirme çalışmaları sonucunda, mobbing ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütün bir parçası haline gelen çalışana, örgütün kültürünün doğru anlatıldığı kurumlarda, mobbing uygulamalarına rastlanılmadığı, mobbing uygulamalarına daha çok 25-34 yaş arası çalışanların maruz kalmakta olduğu, mobbing uygulamalarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu fark etmeksizin herkese uygulanabilme imkanının bulunduğu görülmüştür. Yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar ve kıdemliler daha fazla müdafaa edebilmeleri nedeniyle mobbing'e karşı tepki gösterebilmekte ve mobbing'den daha fazla etkilenmesinin, mobbing'e maruz kalan taraf oldukları, orta ve üst yönetim kadrosunda olanların ise, daha az etkilenmesinin, mobbing'e maruz kalan taraf oldukları, orta ve üst yönetim kadrosunda olanların ise, daha az etkilenmelerinin mobbing'in kaynağı olduklarından dolayı olduğu söylenebilmektedir. Yaş seviyelerine bakıldığında, kıdem ve pozisyona da bağlı olarak, belli bir yaş seviyesinin üstü çalışanların mobbing'den daha az etkilenmekte olduğu ve işe yeni giren, deneyimsiz ve alt pozisyonlarda çalışanların mobbing'e ve sonuçlarına daha fazla maruz kaldığı görülmüştür.

Aksoy(2008), doktora tezinde sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarından etkilenme derecesi ve kamu ile özel sektör arasında mobbing davranışları arasındaki farklılık durumunu belirlenmeyi amaçlanmıştır. Buna göre İstanbul ili Anadolu yakasında faaliyet göstermekte olan özel ve kamu hastanelerinden, rastgele yöntemle seçilmiş iki devlet ve iki özel hastane araştırmaya alınmıştır. Belirlenen hastanelerde

görev yapmakta olan, 2010 personelden kurayla tespit edilen 412 (doktor hemşire ve yardımcı sağlık personeli) kişiye mobbing davranış değerlendirme ölçeği yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır. Elde edilen veriler NCCS 2007 İstatistik Paket programına aktarılmış analiz ve değerlendirmeler yapılmıştır. Sıklık dağılımları ve nitel verilere yönelik oranların karşılaştırılmasında ki-kare testi kullanılmış ve istatistiksel anlamlılık düzeyi 0.05 alınmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre 250 kadın, 162 erkek sağlık çalışanında mobbing davranışları %11.9 dan %60.1 e kadar değişik boyutlarda gözlemlenmiş olup, sözlü taciz %31.8, cinsel taciz %12.4 oranında bulunmuştur. İşin özel amaçlar için kullanılması durumundan erkekler daha fazla etkilenirken ($p = 0,012$), iftira ya da dedikoduya kadınların daha fazla uğramadıkları ortaya çıkmıştır ($p = 0,0001$). Cinsel taciz 40 yaşın üstünde hiç görülmezken, boşanmış ve ayrı yaşayanlarda daha sık rastlanmaktadır ($p = 0,0001$). Sorumluluk verilmemesi ve işin dışında bırakılmak ($p = 0,006$), işi özel amaçlar için kullanma baskısı ($p = 0,004$), çok fazla çalıştığı için diğerleri tarafından tepki görme ($p = 0,002$) ve hakaretle sataşma kamu sektöründe özel sektörden daha fazla görülmüştür. Cinsel taciz ($p = 0,008$) ve özel hayatla ilgili söylentiler ($p = 0,0001$) özel sektörde daha fazladır.

Şahin (2006), bankacılık sektöründe yaptığı yüksek lisans tezinde, mobbing'in organizasyonel sonuçları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla bankacılık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirilerek çalışanların mobbing'e maruz kalma düzeyleri incelenmiş ve mobbing'in organizasyonel sonuçlar (iş tatmini, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, verimlilik karşıtı davranışlar, işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre mobbing' in en fazla çalışanın iş tatmini ve verimlilik karşıtı davranışlar sergileme düzeyi üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Kocaoğlu (2007), yüksek lisans tezinde, mobbing'in çalışanların motivasyonuna olan etkisini incelemiştir. Mobbing ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada, üç bölüm ve 49 sorudan oluşan anket; tüm örneklem grubuna dağıtılmadan önce 30 kişilik bir pilot grup üzerinde yapılmış ve elde edilen sonuçlar için yapılan güvenilirlik analizinde cronbach' alpha değeri 0.945 düzeyinde tespit edilmiştir. Anketlerin istatistiki analizi SPSS 15.0 programı ile yapılmış olup değişkenler arasındaki farklılık ve ilişkilerin ortaya çıkartılmasında ise Kruskal-Wallis, Mann Whitney U ve Ki Kare analizleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda mobbing ile

motivasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanların motivasyonları olumsuz etkilenmektedir. Mobbing'e maruz kalmada, yaş ve cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanların etkilenebileceği görülmüştür. Bununla birlikte mobbing ve motivasyonun alt boyutlarına ilişkin önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Akdemir Mansur (2008), "İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi" adlı yüksek lisans tezinde, işletmelerde personele yönelik uygulanan mobbing'in (psikolojik şiddet), çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırmada Heinz Leymann (1993) tarafından belirlenen 5 grup ve 45 ifadeden oluşan mobbing tipolojisinden faydalanılarak geliştirilen mobbing davranışları, nedenleri, etkileri ve tepkilerini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan mobbing ölçeği ve Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada, Ankara'da faaliyette bulunan bir üniversite hastanesinde personele uygulanan mobbing ve mobbing' in örgütsel bağlılığa etkisini göstermek amacıyla 320 personele anket uygulanmıştır. Araştırmaya katılan 320 işgörenin %78,7'si mobbing' e maruz kaldıklarını belirtmiştir. Mobbing' e maruz kalanların %31,6'sı 2-5 yıl süreyle mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Mobbing' in nedenleri arasında ilk sırayı stresli iş ortamı almaktadır (%68). Mobbing' in mağdur üzerindeki etkilerinde ise ilk sırayı "sinirli olmama neden oldu" almaktadır. Araştırmada elde edilen önemli sonuçlardan birisi de, mobbing ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olmasıdır. Ancak örgütsel bağlılığın anlamlı bir ilişki bulunmuş, devamlılık bağlılığı ve mobbing arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yıldız (2004) "Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu" araştırmasında 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Isparta ve Burdur illerinde görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen değişkenleri belirlenmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın alt amaçları, müzik öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, mezun olduğu okul türü, görev yaptığı okul türü, meslekteki kıdemleri gibi bağımsız değişkenlere göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olup olmadığıdır. Araştırma evrenini Isparta ve Burdur illerinde resmi devlet okullarında görev yapan 60 müzik öğretmeni oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında "kişisel bilgi formu" ve "iş doyum ölçeği" kullanılmıştır. İş doyum ölçeği, 1994 yılında Florida Üniversitesi'nde görevli Psikolog

Dr. Paul Spector tarafından geliştirilmiş ve Amerika Birleşik Devletleri'nde özel sektör ve devlet sektöründe kullanılmıştır. Spector tarafından yapılan güvenirlik analizinde, Chronbach Alpha değeri 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçek, Türkiye'de 2002 yılında Dr. Aslan ve Dr. Akbayrak tarafından yeniden düzenlenmiş ve hemşireler üzerinde kullanılmıştır. Ölçeğin kapsamında 9 alt boyut altında 36 madde bulunmaktadır. Alt boyutlar, ücret, yükselme/gelişme olanakları , amirle ilişkiler ile ilgili maddi/manevi kazançlar, performansa dayalı ödüller ,gerekli kural ve prosedürler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, iletişim , yapılan işin özelliği bu araştırmada kullanılmak üzere ölçekle ilgili olarak kapsam geçerliği için uzman görüşleri alınmış ve öneriler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılarak uygulanmıştır. Ölçeğin uygulamadan elde edilen Chronbach Alpha değeri 0.90 olarak bulunmuştur. Uygulanan 60 anketten hepsi geri dönmüş, ancak hatalı yanıtlanan 6 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Kişisel bilgilerin değerlendirilmesinde frekans (f) ve yüzde (%) değerler kullanılmıştır. İş doyumu ölçeğindeki alt ölçeklerle ilgili olarak müzik öğretmenlerinin tutumlarını belirlemek üzere 36 maddenin aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinin yaşlara göre dağılımları ile iş doyumları arasındaki sonuçlara bakıldığında; araştırmaya katılan müzik öğretmenlerinden yaşları 40-49 olanlar, yaşları 30- 39 ve 20-29 olanlara oranla “ücret” konusunda daha fazla iş doyumu almaktadır. Yaşları 30-39 arası olan müzik öğretmenleri, yaşları 20-29 arası olanlara oranla “işle ilgili maddi/manevi kazançlar” konusunda daha fazla iş doyumu almaktadır, yaşları 30-39 arası olan müzik öğretmenleri, yaşları 20-29 arası olanlara oranla “iletişim” konusunda daha fazla iş doyumu almaktadır.

Müzik öğretmenlerinden yaşça ileri olanların, genç öğretmenlere oranla “ücret”, “maddi/manevi kazançlar” ve “iletişim” konusunda daha fazla iş doyumu aldıkları, araştırmaya katılan eğitim enstitüsü mezunu müzik öğretmenlerinin, eğitim fakültesi ve türk müziği devlet konservatuarı mezunu öğretmenlere oranla “ücret” konusunda daha fazla iş doyumu aldıkları , lisede görev yapan müzik öğretmenlerinin, Güzel Sanatlar Lisesinde görev yapan müzik öğretmenlerine oranla “ücret” konusunda daha fazla iş doyumu aldıkları, 11-15 yıl kıdeme sahip olan müzik öğretmenlerinin, 1-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere; 21-25 yıl kıdeme sahip müzik öğretmenlerinin, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere oranla “ücret” konusunda daha fazla iş doyumu aldıkları, 11-15 yıl kıdeme sahip olan müzik öğretmenlerinin 1-5 yıl ve 6-10 yıl

kıdeme sahip öğretmenlere; 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere oranla “işle ilgili maddi/manevi kazançlar” konusunda daha fazla iş doyumunu aldıkları, yine kıdem yılı ilerledikçe “işle ilgili maddi/manevi kazançlar” konusunda daha fazla iş doyumunu alındığı görülmüştür. “Performansa dayalı ödüller” konusunda 11-15 yıl ve 21-25 yıl kıdeme sahip müzik öğretmenlerinin, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu aldıkları, “Gerekli kural ve prosedürler” konusunda 1-5 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip müzik öğretmenlerinin, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere; 21-25 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, 16-20 kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumunu aldıkları görülmüştür. “iletişim” konusunda 6-10 yıl ile 21-25 yıl kıdeme sahip müzik öğretmenlerinin, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla iş doyumunu aldıkları görülmüştür.

Akıncı (2003), iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu, iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılığında arttığını belirlediği araştırmasında, çalışanların maddi ve manevi doyuma ulaşmak istedikleri, çalışma yaşamındaki kararları, işin kapsamına, ve iş arkadaşlarına göre verdiklerini ifade etmiştir. Araştırmaya göre iş doyumunun artması işyerindeki verimliliği ve bağlılığı artırmaktadır.

Sara Branch (2006) doktora tezinde yöneticilerin çalışanlar tarafından yıldırılmasının nasıl gerçekleştiğini incelemiştir (upward bullying). Branch araştırmasında ‘upwards bullying’in doğasını; sebeplerini, davranış biçimlerini, etkilerini, nasıl idare edildiğini, ve olası engelleme ve yönetim stratejilerini incelemiştir. Bu doğrultuda, iki ardışık çalışmaya yer verilerek sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak, 24 yönetici (12 kadın, 12 erkek) ile gerçekleştirilen araştırma merkezli yarı yapılandırılmış görüşmelerin ardından bu davranışın kapsamını ve özelliklerini incelemek için toplamda 138 yöneticiye (45 kadın, 93 erkek) bir anket uygulanmıştır. Derlenen verilerin sonuçlarına göre, ankete katılanların %80’inin iş yerinde kötü davranışa kendilerinin veya başkalarının maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak, yıldırmanın yönetsel bağlamda da etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre, yıldırılmaya maruz kalanlar yıldırılmadan kaçmak için işten izin alarak iş ortamından uzak kalmaya çalışmaktadırlar. Sonuçların geneline bakıldığında, çevresel etkenden ziyade bir kadın işletmeci olmanın yıldırılmaya maruz kalmaya daha çok neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Fisher-Blando (2008) araştırmasında yıldırmanın çalışanların işlerini yerine getirme yetilerinin nasıl etkilendiğini incelemektedir. Araştırmasının genel çerçevesi (a) iş yerinde yıldırmanın sıklığından, (b) çalışanlar tarafından yaşanan olumsuz tutumlardan, (c) yıldırma ile alakalı fiziksel ve zihinsel baskıdan, ve (d) işyerinde yıldırmanın iş memnuniyet ve üretkenliğinden oluşmaktadır. Öncelikle, 24 yönetici ile yapılan görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yöneticilere, görüşmelerde yönetsel değişikliklere gidilmesi yönünde önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca, yöneticinin görevine çalışanların saygı duymaması durumunda çalışanlar arasında işe duyulan bağlılığın etkilendiğine değinilmiştir. Görüşme yapılan yöneticilerin yarısından fazlası, fiziksel veya psikolojik rahatsızlığa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Fiziksel rahatsızlıklar arasında genel vücut kırgınlığı, migren, zona hastalığı ve egzama bulunmaktadır. Psikolojik rahatsızlıklar arasında stres, depresyon, uykusuzluk, kaygı ve sinir krizi bulunmaktadır. İstatistiksel olarak ise araştırma sonuçlarına göre katılanların %75'i meslektaşlarının olumsuz davranışlarıyla karşılaşmıştır, %47'si kariyerleri süresince yıldırma tutumlarına maruz kalmıştır, ve %27'si son 12 ay içerisinde yıldırmanın odağı olmuştur.

Matthiesen (2006) doktora tezinde 5 farklı çalışmaya yer vermiştir. Buna göre, ilk çalışmasında temsili bir iş alanında Norveç'te 745 hemşireye uygulanan anket çalışmasına göre yıldırmanın görülme sıklığını incelemiştir. Anket sonuçlarına göre, ankete katılanların %4,8'i anketin uygulandığı dönemde yıldırmaya maruz kalmıştır, %8,4'ü ise daha önceki dönemlerde yıldırmaya maruz kalmıştır. Beş hemşireden biri, yıldırmaya maruz kalanlara tanık olmuştur. Diğer bir anlatımla, bu çalışmanın sonuçlarına göre yıldırma ve zihinsel sağlık arasında, iş memnuniyetsizliği ve tükenme bağlamında bir bağlantının olduğu ortaya çıkmıştır.

Matthiesen'in (2006) ikinci çalışmasında, yıldırmaya uğramışlara yardımcı olan iki farklı birimden yardım alan toplam 180 kişiye anket uygulanmıştır. Uygulamaya çalışanların ortalama yaşı 51 ve %77'si kadındır. Bu çalışmanın sonucuna göre, yıldırmaya maruz kalanlar üç farklı kişilik grubuna ayrılmaktadır; "çok yükseltilmiş", "yükseltilmiş", "ortalama" kişilik yapısı. Çalışmanın sonucuna göre "ortalama" kişiliğe sahip olanlar, diğer kişiliklere göre daha hassas olmaları sebebiyle yıldırmaya daha fazla maruz kalmaktadır.

Matthiesen'in (2006) üçüncü çalışmasında, iş ortamında gerçekleşen belirli bir yıldırma durumunu çözüme ulaştırmak amacıyla gerçekleştirilen çözümlere yer verilmiştir. Bunu gerçekleştirebilmek için yıldırmaya maruz kalmış bir kadından yıldırma anını anlatan ve sonrasında yaşadıklarını anlatan bir yazı yazması istenmiştir. Yazı incelenerek yıldırmaya maruz kalanın geçtiği bütün evreler dikkatle incelenerek yıldırma sürecine ışık tutması hedeflenmiştir.

Mattheisen (2006), dördüncü çalışmasında yürüttüğü anket çalışmasına katılan yıldırmaya maruz kalmış 102 çalışanın sonuçlarına göre yüksek derecede psikiyatrik sıkıntı ve travma sonrası stress bozukluğu (PTSD) yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Beşinci çalışmasında, yıldırma davranışlarında bulunanlar ve davranışlara maruz kalanlar arasında bir karşılaştırma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, farklı sosyal durumlar karşısında yıldırmayı gerçekleştirenlerin iş yerinde daha kavgacı davrandıkları gözlemlenmiştir. Tetikleyici kurbanlar düşük seviyede özsaygı ve yüksek seviyede asabiyet ile birleşmiş sosyal yeterlik sergilemişlerdir. Yıldırmaya hedef olanlar ise düşük seviyede öz sayı ve kendi kendini denetleyen sosyal yeterlik göstermektedirler. Özellikle çocukluk döneminde, geçmişinin bir döneminde düşük seviyede öz saygı sergileyenlerin yıldırmaya hedef olma ihtimallerini artırmaktadır. Özetle, bu çalışma sonucunda yıldırmaya maruz kalanların iki grupta toplandığı ve bu iki grup arasında bireysel farklılıkların olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yıldırmaya maruz kalanlar; yıldırmaya hedef olanlar ve yıldırmayı tetikleyenler olarak ikiye ayrılabilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler bulunmaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin, mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve işdoyumları arasındaki ilişkileri saptamaya yönelik ilişkisel tarama modelindedir. Karasar'a (1994) göre, tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 308 ilköğretim okulu, örneklemini ise bu okullarda görev yapan 248 müzik öğretmenidir. Söz konusu okulların bölgelere göre dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 3

Ankara'da Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı İlköğretim Okullarının Merkez İlçelere Göre Dağılımı (2009-2010 Eğitim Öğretim yılı)

İlçe Adı	Okul Sayısı	%
Altındağ	32	10.39
Çankaya	70	22.73
Etimesgut	34	11.04
Gölbaşı	10	3.25
Keçiören	54	17.53
Mamak	21	6.82
Sincan	29	9.42
Yenimahalle	58	18.83
Toplam	308	100.00

Araştırmanın örnekleme, evrendeki tüm elemanların eşit seçilme şansına sahip oldukları basit rastgele örnekleme tekniği ile oluşturulmuştur.

Ankara il merkezindeki ilçelerde yer alan çeşitli ilköğretim okullarından toplam 248 (136 kadın ve 112 erkek) müzik öğretmeni, bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmaya katılan Müzik Öğretmenlerine ilişkin demografik özellikler Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Katılan Müzik Öğretmenlerinin Demografik özelliklere Göre Dağılımı

	Kategoriler	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	136	54.8
	Erkek	112	45.2
Yaş	22-30	36	14.5
	31-39	121	48.8
	40 yaş ve üstü	91	36.7
Medeni Durum	Evli	137	55.2
	Bekar	78	31.5
	Dul/Boşanmış	25	10.1
Öğretmenlikte kıdem süresi	1-5	31	12.5
	6-10	53	21.4
	11-15	65	26.2
	16-20	68	27.4
	21 ve üstü	31	12.5
Müzik Öğretmenliğinde kıdem süresi	1-5	50	20.2
	6-10	44	17.7
	11-15	60	24.2
	16-20	66	26.6
	21 ve üstü	28	11.3
Eğitim durumu	Lisans	219	88.3
	Yüksek Lisans	29	11.7

Tablo 4’de verilen müzik öğretmenlerinin *Demografik özelliklere Göre Dağılımı* incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun 31-39 yaş arasındaki müzik öğretmenleri (%48,8) olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu, %33,5 ile 40-48 yaş arasındaki müzik öğretmenleri takip etmektedir. 22-30 yaş aralığındaki müzik öğretmenleri katılımcıların %14,5’ini, 49 ve üstü yaş aralığındaki müzik öğretmenleri ise katılımcıların %3,2’sini temsil etmektedir. Bunların yanı sıra araştırmaya katılan katılımcıların yarıdan fazlasının (%55,2) evli iken, %31,5’inin bekar ve %7,7’sinin de

dul veya boşanmış olduğu görülmektedir. Ayrıca, söz konusu katılımcıların neredeyse tamamına yakını (88,2) lisans mezunudur. Katılımcıların öğretmenlikte ve müzik öğretmenliğinde kıdem durumları ise yine Tablo 4’den takip edilebilir.

3.3 Verilerin Toplanması

Veri toplama aracının belirlenmesi aşamasında alan yazın taraması yapılmış, ilgili araştırmalar incelenmiştir. Araştırmada üç ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar, Olumsuz Davranış Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği’dir. Bu ölçeklerin dışında ankette öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır.

Olumsuz Davranış Ölçeği

Öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Olumsuz Davranış Ölçeği (ODÖ) kullanılarak ölçülmüştür. Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ODÖ’nin çevirisi üç ayrı dil uzmanı tarafından yapılmıştır ve alan uzmanları tarafından da incelenerek ölçeğe son hali verilmiştir. ODÖ, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ifade eden toplam 21 maddeden oluşmaktadır ve her madde için 5’li Likert tipi aralık kullanılmıştır (1 = hiç, 2 = arada, 3 = ayda bir, 4 = haftada bir, 5 = her gün). Ölçekte yer alan tüm maddeler davranışlarla ilgili olup yıldırma terimine herhangi bir yerde işaret edilmemektedir. Yıldırma terimine işaret edilmemesinin amacı, anketi yanıtlayan kişiyi maruz kaldığı davranışı yıldırma olarak etiketlemeye zorlamadan davranışa maruz kalma derecesini ölçmektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bu ölçek, Balay (2000a) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam 27 maddeden oluşmaktadır ve her madde için 5’li Likert tipi aralık kullanılmıştır (1 = hiç katılmıyorum, 2 = az katılıyorum, 3 = orta düzeyde katılıyorum, 4 = katılıyorum, 5 = tam katılıyorum). Örnek maddeler olarak “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum”, “Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum” ve “Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım” maddeleri verilebilir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Weiss ve diğer., 1967). Ölçeğin Türkçe çevirisi ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği 100 sorudan oluşmaktadır; ancak söz konusu araştırmada ölçeğin 20 madden oluşan kısa formu kullanılmıştır ve her madde için 5’li Likert tipi aralıkta ölçüm alınmıştır (1 = hiç memnun değilim, 2 = memnun değilim, 3 = kararsızım, 4 = memnunum, 5 = çok memnunum).

Minnesota İş Doyum Ölçeği Kısa Formu’nu yorumlamak için yüzdelik değerler kullanılmaktadır. Sorulara yanıt olarak verilen beş alternatifin ağırlık puanları “1” numarayı bir saymak üzere “5”e kadar çıkmaktadır. Katılımcının işaretine göre her bir belirleyici için verilmiş olan ağırlık puanları toplanarak ham puan elde edilmektedir. Genel iş doyumu puanı 20 ile 100 arasında olmak durumundadır. Yüzdelik değer olarak; (a) “düşük iş doyumu” %25 ve altını, (b) “orta iş doyumu” %26 - %74 aralığını ve (c) “yüksek iş doyumu” ise %75 ve üzerini ifade etmektedir.

Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellik ile 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 veri toplama aracı olarak kullanılan ölçekler geçerlik ve güvenirlik çalışmaları daha önceden yapılmış standart ölçeklerdir. Yine de bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliği ve güvenirlikleri incelenmiştir. Ölçeklere ve alt boyutlarına ait güvenirlik katsayıları ve faktör yükleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 5

Güvenirlilik Katsayıları ve Faktör Yükleri

Ölçek	Madde	Güvenirlilik	Faktör yük değerleri
	Sayısı	(Cronbach α)	için aralıklar
<i>Olumsuz Davranış</i>	21	0.95	0.54-0.86
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	27	0.95	0.48-0.85
<i>İş doyumu</i>	20	0.92	0.47-0.78

Yukarıdaki tabloda ölçeklere ait güvenirlik katsayıları ve faktör yükleri verilmiştir. Bir ölçeğin güvenilir olabilmesi için güvenirlik katsayısının 0.70 ve üstünde olması gerekir. Tablodan görüldüğü gibi güvenirlik katsayıları 0.92 ile 0.95 arasındadır. Yapısal geçerlilik için alt boyutlara ilişkin faktör yüklerinin 0.40 ve üstünde olması gerekir. Tablodan alt boyutlara ilişkin faktör yük değerlerinin 0.47 ile 0.86 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu ve yapısal geçerliliği sağladığı söylenebilir.

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde alt problemler ve alt problemlerin test edilmesine ilişkin istatistiksel testler yer almaktadır. Alt problemlerin incelenmesi faktörler düzeyinde yapılan karşılaştırmaları içermektedir.

Araştırmada ilk olarak *Kolmogorov-Smirnov (KS) testi* ile verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin normal dağılıma sahip olduğu durumlarda iki grubun karşılaştırılmasında *Bağımsız Örneklem t testi (Independent Sample t testi)*, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise *Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA)* kullanılmıştır. Grupların birbirinden farklı olduğunun tespit edilmesi için *çoklu karşılaştırma (multiple comparisons)* testlerinden *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 katsayılarına dayalı path analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki yordamaların ortaya çıkartılmasında ise regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada analizler için elde edilen sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyinde yorumlanmış, analizler için SPSS 18.0 (PASW 18.0) ve LISREL paket programları kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma için toplanan veriler, alt problemlere yönelik çözümlenmiş, elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar sunulmuştur.

4.1 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi nedir?

Tablo 6

Müzik Öğretmenlerinin Mobbing(yıldırma)'nın görev alt boyutunu yaşama durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

M	Yıldırma davranışı		Hiç	Arasına	Ayda bir	Haftada bir	Hergün
1	Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması	f	192	47	5	1	3
		%	77.4	19.0	2.0	0.4	1.2
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek	f	172	71	3	1	1
		%	69.4	28.6	1.2	0.4	0.4
3	Uсталık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	f	164	76	6		2
		%	66.2	30.6	2.4		0.8
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	f	181	55	8	1	3
		%	73.0	22.2	3.2	0.4	1.2
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	f	187	52	6		3
		%	75.4	21.0	2.4		1.2
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	f	195	45	6		2
		%	78.6	18.1	2.4		0.8

Müzik Öğretmenlerine yönelik mobbing(yıldırma) davranışlarının görev alt boyutu davranışlarının gerçekleşme sıklığı ile ilgili Tablo 6'daki veriler incelendiğinde; müzik öğretmenleri yıldırma davranışının görev alt boyutunda en fazla ortalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi (%33.8) ve yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek (%30.6) davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 7

Müzik Öğretmenlerinin Mobbing(yıldırma)'nın sosyal ilişkiler alt boyutunu yaşama durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

M	Yıldırma davranışı		Hiç	Arasına	Ayda bir	Haftada bir	Hergün
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	f	206	33	5	2	2
		%	83.1	13.3	2.0	0.8	0.8
8	Bağırlamak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	f	192	42	9	1	3
		%	77.7	17.0	3.6	0.4	1.2
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	f	217	27	3	1	
		%	87.5	10.9	1.2	0.4	
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	f	211	31	6		
		%	85.1	12.5	2.4		
11	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi	f	183	58	4	1	1
		%	74.1	23.5	1.6	0.4	0.4
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	f	178	61	7		2
		%	71.8	24.6	2.8		0.8
13	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	f	185	46	11	2	4
		%	74.6	18.5	4.4	0.8	1.6
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	f	157	79	8		3
		%	63.6	32.0	3.2		1.2
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	f	196	43	5		4
		%	79.0	17.3	2.0		1.6
16	Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	f	180	57	8	2	1
		%	72.6	23.0	3.2	0.8	0.4
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	f	201	37	4	3	3
		%	81.0	14.9	1.6	1.2	1.2
18	İşinizin aşırı denetlenmesi	f	192	42	7	2	5
		%	77.4	16.9	2.8	0.8	2.0
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	f	174	65	5	1	3
		%	70.2	26.2	2.0	0.4	1.2
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.	f	202	36	7		3
		%	81.5	14.5	2.8		1.2
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	f	160	70	11	1	3
		%	65.3	28.6	4.5	0.4	1.2

Müzik Öğretmenlerine yönelik mobbing(yıldırma) davranışlarının sosyal ilişkiler alt boyutu davranışlarının gerçekleşme sıklığı ile ilgili Tablo 7'deki veriler incelendiğinde; müzik öğretmenleri yıldırma davranışının sosyal ilişkiler alt boyutunda en fazla fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması (%36.4), üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak (%34.7) ve hakkı olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemesi için baskı yapılması (%29.8) davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 8

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerine ilişkin maddelere verilen cevapların genel dağılımı

Cevap	Toplam cevap sayısı	Toplam cevap yüzdesi
Hiç	3925	75,4
Arasıra	1073	20,6
Ayda bir	140	2,7
Haftada bir	19	,4
Her gün	51	1,0
Toplam	5208	100,0

Müzik Öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerine ilişkin Tablo 8’de de görüldüğü gibi mobbing (yıldırma) yaşama düzeyine ilişkin 21 madde için toplam cevap sayısı 5208 (21x248)’dir. Bu cevaplara göre müzik öğretmenlerinin %75.4’ünün hiç mobbing yaşamadığı görülmektedir. Bu durumda tüm cevapların dağılımı incelendiğinde mobbing yaşama düzeyinin %24.6 düzeyinde olduğu ifade edilebilir.

4.1.1 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Tablo 9

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Kadın	136	1.28	0.45	-0.67	0.50
Erkek	112	1.32	0.44		

Müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 9 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir [$t_{(246)}=-0.67$; $p=0.50>0.05$].

4.1.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Tablo 10

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin yaşa göre karşılaştırılması

Yaş	N	$\bar{x}$	SS	F	p
22-30	36	1.29	0.41	0.68	0.51
31-39	121	1.27	0.43		
40 yaş ve üstü	91	1.35	0.48		

Müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 10 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediği görülmektedir [$F_{(2,245)}=0.68$; $p=0.51>0.05$].

4.1.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Tablo 11

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	p
Evli	137	1.30	.41	0.47	0.63
Bekar	78	1.29	.44		
Dul/Boşanmış	25	1.39	.68		

Müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 11 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir [$F_{(2,245)}=0.47$; $p>0.05$].

4.1.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması

Tablo 12

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin kıdeme göre karşılaştırılması

Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	F	p
1-5	50	1.28	0.37	0.94	0.44
6-10	44	1.32	0.39		
11-15	60	1.37	0.45		
16-20	66	1.30	0.58		
21 ve üstü	28	1.17	0.22		

Müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 12 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği görülmektedir [$F_{(4,243)}=0.94$; $p>0.05$].

4.1.5 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Tablo 13

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Lisans	219	1.28	0.40	-2.48	0.14
Yüksek Lisans	29	1.50	0.70		

Müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 13 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir [$t_{(246)}=-2.48$; $p>0.05$].

4.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?

Tablo 14

Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları

İFADELER		Hiç Katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzyde katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam katılıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum	f	127	60	40	9	12
	%	51.2	24.2	16.1	3.6	4.8
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum	f	115	89	33	7	4
	%	46.4	35.9	13.3	2.8	1.6
3.Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor	f	126	50	32	15	25
	%	50.8	20.2	12.9	6.0	10.1
4.Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum	f	82	55	36	25	49
	%	33.2	22.3	14.6	10.1	19.8
5.Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum	f	144	51	36	11	6
	%	58.1	20.6	14.5	4.4	2.4
6.Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum	f	135	58	35	14	6
	%	54.4	23.4	14.1	5.6	2.4
7.Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum	f	122	68	33	13	12
	%	49.2	27.4	13.3	5.2	4.8
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum	f	147	55	30	7	8
	%	59.5	22.3	12.1	2.8	3.2

Müzik Öğretmenlerinin , örgütsel bağlılıklarının uyum alt boyutuna ilişkin algıları ile ilgili Tablo 14 incelendiğinde, uyum alt boyutunda “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın, ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum” (%66.8), “Bu okulda çalışmaya karar vermekle, hata ettiğimi düşünüyorum” (%53.6), “ Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum” (%50.8), yaklaşık yarısı “ emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” (%49.2) , “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum” (%59.5), “Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum” (%58.1), “Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum” (%54.4) ifadelerini belirtmektedirler. Müzik öğretmenlerinin çoğunluğunun örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda, daha çok görev yaptıkları eğitim kurumuna uyum sağlayamadıkları, uyum sürecinde sorun yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 15

Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları

İFADELER		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
9.Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum	f	25	70	75	43	35
	%	10.1	28.2	30.2	17.3	14.1
10.Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum	f	24	50	67	49	58
	%	9.7	20.2	27.0	19.8	23.4
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım	f	35	42	62	52	56
	%	14.2	17.0	25.1	21.1	22.7
12.Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor	f	39	43	61	42	62
	%	15.8	17.4	24.7	17.0	25.1
13.Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum	f	32	48	54	64	50
	%	12.9	19.4	21.8	25.8	20.2
14.Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum	f	31	39	57	58	63
	%	12.5	15.7	23.0	23.4	25.4
15.Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum	f	44	37	46	59	61
	%	17.8	15.0	18.6	23.9	24.7
16.Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum	f	35	35	57	56	64
	%	14.2	14.2	23.1	22.7	25.9

Müzik Öğretmenlerinin , örgütsel bağlılıklarının özdeşleşme alt boyutuna ilişkin algıları ile ilgili Tablo 15 incelendiğinde Özdeşleşme alt boyutunda “Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum” (%25.9), “Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum” (%25.4), “Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor” (%25.1) ve “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum” (%24.7) oranında katılmaktadırlar. Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumuyla özdeşleşim kurdukları görülmektedir.

Tablo 16

Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları

İFADELER		Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
17.Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum	f	16	40	42	76	73
	%	6.5	16.2	17.0	30.8	29.6
18.Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum	f	17	33	60	82	56
	%	6.9	13.3	24.2	33.1	22.6
19.Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum	f	19	39	71	72	47
	%	7.7	15.7	28.6	29.0	19.0
20.Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayarım	f	24	35	66	66	56
	%	9.7	14.2	26.7	26.7	22.7
21.Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor	f	23	35	60	71	59
	%	9.3	14.1	24.2	28.6	23.8
22.Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir	f	45	48	57	59	38
	%	18.2	19.4	23.1	23.9	15.4
23.Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum	f	31	38	70	73	36
	%	12.5	15.3	28.2	29.4	14.5
24.Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım	f	31	37	63	61	54
	%	12.6	15.0	25.6	24.8	22.0
25.Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum	f	25	38	59	66	60
	%	10.1	15.3	23.8	26.6	24.2
26.Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum	f	26	47	62	62	51
	%	10.5	19.0	25.0	25.0	20.6
27.Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım	f	30	35	70	69	44
	%	12.1	14.1	28.2	27.8	17.7

Müzik Öğretmenlerinin, örgütsel bağlılıklarının içselleştirme alt boyutuna ilişkin algıları ile ilgili Tablo 16 incelendiğinde İçselleştirme alt boyutunda “Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” (%29.6), “Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum” (%24.2), “Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor” (%23.8) ve “Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayarım” (%22.7) oranında katılmaktadırlar. Başka bir anlatımla, müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumunu içselleştirdikleri, örgütsel bağlılığın, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin o algılarının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.1 ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin Cinsiyete göre karşılaştırılması

Tablo 17

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Uyum	Kadın	136	4.14	0.75	1.44	0.15
	Erkek	112	4.00	0.80		
Özdeşleşme	Kadın	136	3.28	1.10	0.83	0.41
	Erkek	112	3.16	1.24		
İçselleştirme	Kadın	136	3.41	0.93	1.56	0.12
	Erkek	112	3.22	1.06		

Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 17 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum [$t_{(246)}=1.44$; $p>0.05$], özdeşleşme [$t_{(246)}=0.83$; $p>0.05$] ve içselleştirme [$t_{(246)}=1.56$; $p>0.05$] alt boyutlarına ait düzeylerin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir.

4.2.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Tablo 18

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre karşılaştırılması

Boyut	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
Uyum	22-30	36	4.40	0.70	3.97	0.02	22-30–31-39 22-30–40 yaş ve üstü
	31-39	121	4.06	0.79			
	40 yaş ve üstü	91	3.98	0.76			
Özdeşleşme	22-30	36	3.61	1.15	4.16	0.02	22-30–31-39 22-30–40 yaş ve üstü 31-39–40 yaş ve üstü
	31-39	121	3.30	1.18			
	40 yaş ve üstü	91	2.98	1.10			
İçselleştirme	22-30	36	3.37	0.87	0.15	0.86	-
	31-39	121	3.35	1.10			
	40 yaş ve üstü	91	3.28	0.91			

Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 18 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunun yaşa göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$F_{(2,245)}=3.97$; $p<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu incelendiğinde 22-30 yaş arası öğretmenlerde uyum puanına ait ortalamanın diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşı artıkça uyum düzeyinde azalma olduğu söylenebilir.

Yine tablodan ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunun yaşa göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(2,245)}=4.16$; $p=0.02<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu incelendiğinde 22-30 yaş arası öğretmenlerde özdeşleşme puanına ait ortalamanın diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Yani, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşı artıkça özdeşleşme düzeyi azalmaktadır.

İçselleştirme alt boyutu incelendiğinde ise, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunun yaşa göre farklılık göstermediği görülmektedir [$F_{(2,245)}=0.15$; $p>0.05$].

4.2.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Tablo 19

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
Uyum	Evli	137	4.12	0.72	5.46	0.01	Evli-Dul/Boşanmış Bekar-Dul/Boşanmış
	Bekar	78	4.13	0.78			
	Dul/Boşanmış	25	3.58	0.90			
Özdeşleşme	Evli	137	3.13	1.13	4.24	0.02	Evli-Bekar Bekar-Dul/Boşanmış
	Bekar	78	3.49	1.19			
	Dul/Boşanmış	25	2.80	1.01			
İçselleştirme	Evli	137	3.27	1.07	0.35	0.70	-
	Bekar	78	3.38	0.90			
	Dul/Boşanmış	25	3.39	0.95			

Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 19 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunun medeni duruma göre farklılık gösterdiği söylenebilir [$F_{(2,245)}=5.46$; $p<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu incelendiğinde evli veya bekar öğretmenlerdeki uyumun dul/boşanmış öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani dul/boşanmış müzik öğretmenlerinin uyum düzeyi daha düşüktür.

Yine tablodan ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunun medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(2,245)}=4.24$; $p<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu incelendiğinde bekar öğretmenlerde uyum puanına ait ortalamanın evli veya dul/boşanmış öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunun medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir [$F_{(2,245)}=0.35$; $p>0.05$].

4.2.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması

Tablo 20

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması

Boyut	Kıdem	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
Uyum	1-5	50	4.18	0.73	0.60	0.67	-
	6-10	44	4.10	0.82			
	11-15	60	3.96	0.74			
	16-20	66	4.10	0.81			
	21 ve üstü	28	4.05	0.76			
Özdeşleşme	1-5	50	3.54	1.19	1.54	0.19	-
	6-10	44	3.13	1.32			
	11-15	60	3.10	1.08			
	16-20	66	3.29	1.13			
	21 ve üstü	28	2.97	1.03			
İçselleştirme	1-5	50	3.20	1.01	2.53	0.04	1-5-16-20
	6-10	44	3.12	1.10			6-10-16-20
	11-15	60	3.08	0.98			11-15-16-20
	16-20	66	3.54	0.90			1-5-21 ve üstü
	21 ve üstü	28	3.54	0.96			6-10-21 ve üstü 11-15-21 ve üstü

Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 20 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın uyum [$F_{(4,243)}=0.60$; $p>0.05$] ve özdeşleşme [$F_{(4,243)}=1.54$; $p>0.05$] alt boyutlarına ait düzeylerin mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği görülmektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ait düzeylerin mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(4,243)}=2.53$; $p<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu

incelendiğinde 1-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin içselleştirme puanlarının 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4.2.5 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Tablo 21

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Uyum	Lisans	219	4.09	0.78	0.53	0.60
	Yüksek Lisans	29	4.00	0.71		
Özdeşleşme	Lisans	219	3.23	1.14	0.21	0.83
	Yüksek Lisans	29	3.18	1.32		
İçselleştirme	Lisans	219	3.36	0.99	1.38	0.17
	Yüksek Lisans	29	3.09	1.05		

Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 21 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ait uyum [$t_{(246)}=0.53$; $p>0.05$], özdeşleşme [$t_{(246)}=0.21$; $p>0.05$] ve içselleştirme [$t_{(246)}=1.38$; $p>0.05$] alt boyutlarının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir.

4.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi nedir?

Tablo 22

Müzik Öğretmenlerinin *İş doyumunun içsel alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları*

Mesleğimden;		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Az Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	f	41	32	50	103	22
	%	16.5	12.9	20.2	41.5	8.9
2.Bağımsız çalışma imkanım olmasından	f	8	18	37	138	47
	%	3.2	7.3	14.9	55.6	19.0
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanım olmasından	f	6	17	38	136	51
	%	2.4	6.9	15.3	54.8	20.6
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	f	6	13	34	130	65
	%	2.4	5.2	13.7	52.4	26.2
5.Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	f	12	23	59	91	63
	%	4.8	9.3	23.8	36.7	25.4
6.Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	f	10	28	58	92	60
	%	4.0	11.3	23.4	37.1	24.2
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	f	5	29	40	98	76
	%	2.0	11.7	16.1	39.5	30.6
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	f	9	23	48	101	66
	%	3.6	9.3	19.4	40.9	26.7
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	f	3	14	36	102	93
	%	1.2	5.6	14.5	41.1	37.5
10.Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	f	2	15	36	101	94
	%	0.8	6.0	14.5	40.7	37.9
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	f	7	16	28	111	86
	%	2.8	6.5	11.3	44.8	34.7
12.İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	f	7	28	67	88	58
	%	2.8	11.3	27.0	35.5	23.4

Müzik Öğretmenlerinin , işdoyumlarının içsel alt boyutu ile ilgili görüşlerine ilişkin Tablo 22 incelendiğinde, müzik öğretmenlerinin işlerinden genellikle memnun oldukları görülmektedir. Örneğin, öğretmenlerin %78.6'ı mesleğinin toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesinden dolayı, %50.4'ü mesleğinin her zaman meşgul etmesi bakımından memnun olduğunu ifade etmiş, %75.4'ü de ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanının olması yönünden memnun oldukları görüşünü belirtmiştir.

Tablo 23

Müzik Öğretmenlerinin *İş doyumunun dışsal alt boyutuna ilişkin görüşlerine ait frekans ve yüzde dağılımları*

Mesleğimden;		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Az Memnunum	Memnunum	Çok Memnunum
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	f	39	47	68	61	33
	%	15.7	19.0	27.4	24.6	13.3
14.Terfi imkanının olması yönünden	f	19	38	71	78	38
	%	7.8	15.6	29.1	32.0	15.6
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	f	9	29	58	76	74
	%	3.7	11.8	23.6	30.9	30.1
16.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	f	4	26	48	97	73
	%	1.6	10.5	19.4	39.1	29.4
17.Çalışma ortamım bakımından	f	12	27	53	98	57
	%	4.9	10.9	21.5	39.7	23.1
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	f	7	23	46	103	69
	%	2.8	9.3	18.5	41.5	27.8
19.Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	f	12	23	45	77	91
	%	4.8	9.3	18.1	31.0	36.7
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	f	8	14	43	72	111
	%	3.2	5.6	17.3	29.0	44.8

Müzik Öğretmenlerinin, işdoyumlarının dışsal alt boyutu ile ilgili görüşlerine ilişkin Tablo 23 incelendiğinde müzik öğretmenlerinin dışsal alt boyutunda işlerinden genellikle memnun oldukları görülmektedir. Örneğin, öğretmenlerin %34.7'sinin mesleğinden aldığı ücret bakımından memnun olmadığı görülürken, %37.9'u bu durumdan memnun olduğunu, öğretmenlerin %73.8'i yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden dolayı memnun olduğunu, %69.3 ile çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları takip etmektedir.

4.3.1 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin Cinsiyete göre karşılaştırılması

Tablo 24

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılması

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İçsel	Kadın	136	3.86	0.70	0.40	0.69
	Erkek	112	3.83	0.74		
Dışsal	Kadın	136	3.57	0.86	-0.32	0.75
	Erkek	112	3.61	0.88		

Müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 24 incelendiğinde, iş doyumunun içsel [$t_{(246)}=0.40$; $p>0.05$] ve dışsal [$t_{(246)}=-0.32$; $p>0.05$] alt boyutlarına ait düzeylerin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir.

4.3.2 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılması

Tablo 25

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yaşa göre karşılaştırılması

Boyut	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
İçsel	22-30	36	3.94	.64	0.95	0.39	-
	31-39	121	3.88	.72			
	40 yaş ve üstü	91	3.77	.75			
Dışsal	22-30	36	3.74	.91	3.61	0.03	22-30-40 yaş ve üstü 31-39-40 yaş ve üstü
	31-39	121	3.69	.87			
	40 yaş ve üstü	91	3.40	.82			

Müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 25 incelendiğinde, iş doyumunun içsel alt boyutunun yaşa göre farklılık göstermediği söylenebilir [$F_{(2,245)}=0.95$; $p>0.05$]. Aynı tabloda

ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunun dışsal alt boyutunun yaşa göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(2,245)}=3.61$; $p<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu incelendiğinde 40 yaş ve üstü öğretmenlerde dışsal iş doyumunu puanına ait ortalamanın diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşı 40'ı geçtikçe dışsal iş doyumunda azalma olduğu söylenebilir.

4.3.3 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin medeni durumua göre karşılaştırılması

Tablo 26

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılması

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İçsel	Evli	137	3.82	0.73	1.87	0.15	-
	Bekar	78	3.95	0.69			
	Dul/Boşanmış	25	3.64	0.81			
Dışsal	Evli	137	3.56	0.81	4.15	0.02	Evli-Dul/Boşanmış Bekar-Dul/Boşanmış
	Bekar	78	3.75	0.94			
	Dul/Boşanmış	25	3.19	0.80			

Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 26 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunun içsel alt boyutunun medeni duruma göre farklılık göstermediği söylenebilir [$F_{(2,245)}=1.87$; $p>0.05$]. Aynı tabloda ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunun dışsal alt boyutunun medeni duruma göre farklılık gösterdiği görülmektedir [$F_{(2,245)}=4.15$; $p<0.05$]. Çoklu karşılaştırma testlerinin sonucu incelendiğinde dul/boşanmış öğretmenlerde dışsal iş doyumunu puanına ait ortalamanın evli veya bekar öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4.3.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması

Tablo 27

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılması

Boyut	Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	F	p
İçsel	1-5	50	3.92	0.64	1.79	0.13
	6-10	44	3.81	0.74		
	11-15	60	3.65	0.91		
	16-20	66	3.94	0.53		
	21 ve üstü	28	3.97	0.69		
Dışsal	1-5	50	3.73	0.82	1.31	0.26
	6-10	44	3.63	0.88		
	11-15	60	3.51	0.97		
	16-20	66	3.65	0.82		
	21 ve üstü	28	3.30	0.77		

Müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin kıdeme göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 27 incelendiğinde ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunun içsel [$F_{(4,243)}=1.79$; $p>0.05$] ve dışsal [$F_{(4,243)}=1.31$; $p>0.05$] alt boyutlarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği söylenebilir.

4.3.5 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Tablo 28

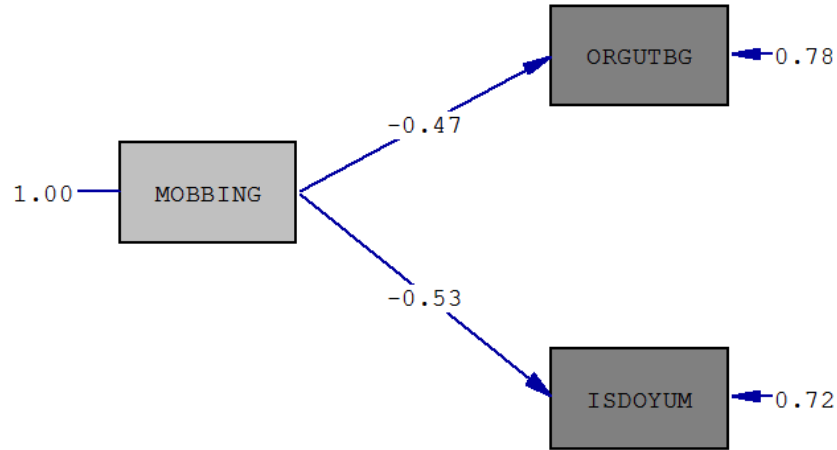
İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	p
İçsel	Lisans	219	3.86	0.69	0.85	0.40
	Yüksek Lisans	29	3.74	0.89		
Dışsal	Lisans	219	3.62	0.84	1.57	0.12
	Yüksek Lisans	29	3.35	1.05		

Müzik öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin Tablo 28 incelendiğinde, ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumuna ait içsel [$t_{(246)}=0.85$; $p>0.05$] ve dışsal [$t_{(246)}=1.57$; $p>0.05$] alt boyutlarının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir.

4.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemek için elde edilen path analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.



Şekil 4: İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilere ait path diyagramı

Şekil 4 incelendiğinde İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılık ($r=-0.47$) ve iş doyumunu ($r=-0.53$) düzeyleri arasındaki korelasyon katsayılarının negatif olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini ters yönde etkilendiği söylenebilir. Yani öğretmenlerin mobbing (yıldırma) puanları arttıkça iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanlarında azalma meydana gelmektedir. Ayrıca, korelasyon katsayıları incelendiğinde mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin iş doyumunu örgütsel bağlılığa göre daha fazla etkilediği görülmektedir.

Yukarıdaki grafiğe ait yapısal denklemler için LISREL programına ait çıktı ayrıca aşağıdaki verilmiştir. Bu çıktı ilişkilerin yordanmasında kullanılan regresyon denklemlerini göstermektedir.

Tablo 29

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilere ait regresyon çıktıları

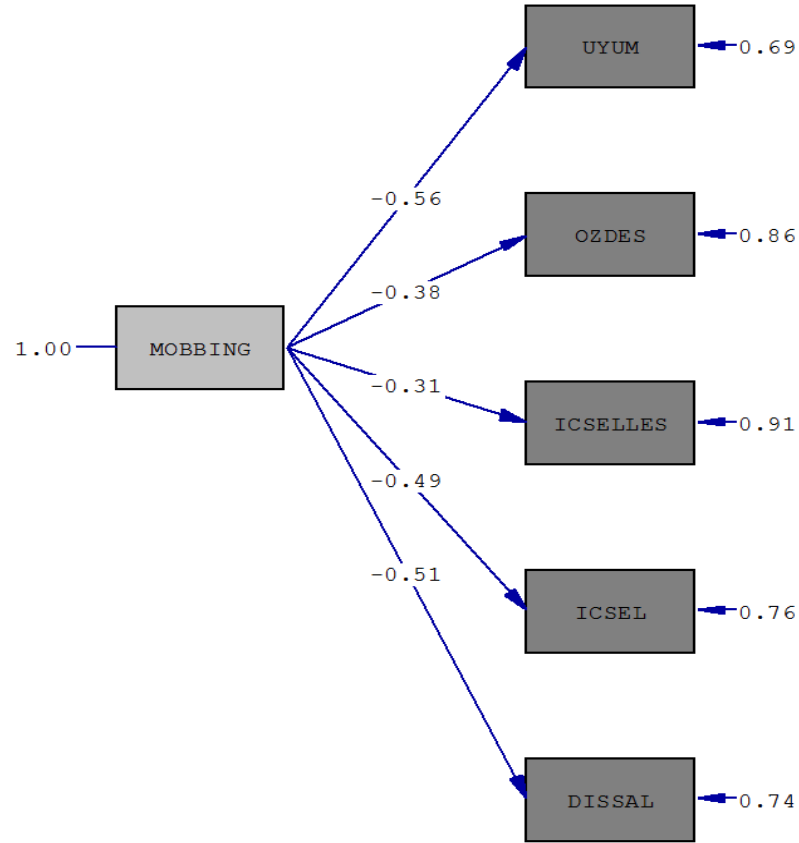
Bağımsız Değişken: Mobbing				
Bağımlı değişken	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	t	p

Örgütsel Bağlılık	-0.854	0.102	-8.34	0.01
İş Doyumu	-0.869	0.090	-9.68	0.01

Müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkileri gösteren tablo incelendiğinde, elde edilen olasılık değerlerinin anlamlılık düzeyi olan 0.05'den küçük olduğu görülmektedir. Bundan dolayı mobbing (yıldıрма) düzeyinin örgütsel bağlılık [$t_{(246)}=-8.34;p<0.05$] ve iş doyumunu [$t_{(246)}=-9.68;p<0.05$] anlamlı derecede yordadığı söylenebilir.

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkilere ait regresyon tablosundaki -0.854 ve -0.869 değerlerinden de anlaşılabacağı gibi müzik öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeylerindeki artış örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerini azaltmaktadır.

Örneğin, örgütsel bağlılık ile Mobbing arasında -0.854 olarak görülen regresyon katsayısı, mobbing düzeyindeki 1 puanlık artışa karşın örgütsel bağlılıkta 0.854 puanlık düşüş meydana geldiğini göstermektedir. Benzer şekilde, mobbing düzeyindeki 1 puanlık artışa karşın iş doyumunu puanında 0.869 puanlık düşüş meydana gelmektedir.



Şekil 5: İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama, iş doyum ve örgütsel bağlılık alt boyutlarına ait düzeyler arasındaki ilişkilere ait path diyagramı

Şekil 5’de ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyi ile uyum ($r=-0.56$), özdeşleşme ($r=-0.38$), içselleşme ($r=-0.31$), içsel iş doyum ($r=-0.49$) ve dışsal iş doyum ($r=-0.51$) düzeyleri arasındaki korelasyon katsayıları negatiftir. Dolayısıyla ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyinin bu alt boyutları ters yönde etkilendiği söylenebilir. Yani, mobbing arttıkça bu alt boyutlarda düşüş meydana gelmektedir. Korelasyon katsayıları incelendiğinde mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyinin en fazla etkilediği alt boyut uyum alt boyutudur. Yani müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldıрма) düzeylerinde meydana gelecek bir farklılaşma örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu önemli derecede etkilemektedir.

Tablo 30

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri,, örgütsel bağlılık ve iş doyumu alt boyutları arasındaki ilişkilere ait regresyon modeli

Bağımsız Değişken: Mobbing				
Bağımlı değişken	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	T	p
Uyum	-0.961	0.091	-10.50	0.01
Özdeşleşme	-0.990	0.153	-6.46	0.02
İçselleştirme	-0.680	0.135	-5.03	0.02
İşsel İş Doyumu	-0.796	0.090	-8.86	0.01

Regresyon çıktısı incelendiğinde sadece mobbing düzeyinin uyum [$t_{(246)}=-10.50;p<0.05$], özdeşleşme [$t_{(246)}=-6.46;p<0.05$], içselleştirme [$t_{(246)}=-5.02;p<0.05$], işsel iş doyumu [$t_{(246)}=-8.86;p<0.05$] ve dışsal iş doyumunun [$t_{(246)}=-9.21;p<0.05$] mobbing düzeyini anlamlı derecede yordadığı görülmektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme, içselleştirme alt boyutları ve işsel iş doyumu arasındaki ilişkilere ait regresyon katsayılarından anlaşılabacağı gibi müzik öğretmenlerinin mobbing yaşama düzeylerindeki artış örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme, içselleştirme alt boyutları ile işsel iş doyumunu düşürmektedir.

Örneğin, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutu ile Mobbing (yıldırma) arasında -0.961 olarak görülen regresyon katsayısı, mobbing düzeyindeki 1 puanlık artışa karşın örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda 0.961 puanlık düşüş meydana geldiğini göstermektedir. Benzer şekilde, mobbing (yıldırma) düzeyindeki 1 puanlık artışa karşın örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda 0.99 puanlık düşüş meydana gelmektedir. Mobbing (yıldırma) ile örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu arasındaki yordamanın diğer alt boyutlarla olan yordamaya göre daha düşük olduğu görülmektedir. Mobbing (yıldırma) düzeyindeki 1 puanlık artış örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda 0.68 puanlık düşüş meydana getirmektedir. Son olarak, Mobbing (yıldırma) düzeyindeki 1 puanlık artışın işsel iş doyumunda 0.796 puanlık düşüş meydana getirdiği görülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgular ve yorumlarına yönelik sonuçlar alt problemler sırasında verilmiş ve bunlara dayalı geliştirilen öneriler sunulmuştur.

5.1 Sonuçlar

Çalışmanın bu kısmında elde edilen bulgular yorumlanmaktadır.

5.1.1 Müzik Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşadığı mobbing (yıldırma) 'nın görev alt boyutuna göre en fazla ustalık/yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi (%33.8), yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek (%30.6), sosyal ilişkiler alt boyutuna göre ise fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması(%36.4), üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak(%34.7) ve hakkı olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemesi için baskı yapılması (%29.8) ifadelerinde yoğunlaştığı, bu sonuçlara göre müzik öğretmenlerinin okullarda en fazla mesleklerine ilişkin konularda mobbing(yıldırma) yaşadıkları,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşadığı mobbing (yıldırma) yaşama düzeylerini tespit etmek doğrultusunda yapılan analizlerde, müzik öğretmenlerinin %75.4'ünün hiç mobbing (yıldırma) yaşamadığı, müzik öğretmenlerinin hemen hemen 4' de 1'inin (%24.6) yıldırmaya maruz kaldığı,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing(yıldırma) yaşama düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda bir farklılık göstermediği, bu sonuçlara göre müzik öğretmenlerinin

mobbing(yıldırma) yaşama durumlarının cinsiyet, medeni durum fark etmeksizin her yaş, kıdem ve eğitim durumunda eşit düzeyde yaşandığı sonuçlarına varılmıştır.

5.1.2 Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin uyum alt boyutuna ilişkin, “Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın, ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum” (% 66,8), “Bu okulda çalışmaya karar vermekle, hata ettiğimi düşünüyorum” (53,6), “ Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum” (% 50,8), yaklaşık yarısının “ emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor” (%49,2), “Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum” (% 59,5), “Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum” (%58,1), “Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum” (%54,4) ifadelerinde yoğunlaştığı,, örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunda daha çok görev yaptıkları eğitim kurumuna uyum sağlayamadıkları, uyum sürecinde sorun yaşadıkları,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin Özdeşleşme alt boyutunda “Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum” (%25,9), “Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum” (% 25,4), “Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor” (%25,1) ve “Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum” (% 24,7) ifadelerinde yoğunlaştığı, Müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutunda, görev yaptıkları eğitim kurumuyla özdeşleşim kurdukları,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin İçselleştirme alt boyutunda “Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum” (%29,6), “Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum” (% 24,2), “Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor” (%23,8) ve “Okuluma karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım” (%22,7) ifadelerinde yoğunlaştığı, müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutunda,

görev yaptıkları eğitim kurumunu içselleştirdikleri, örgütsel bağlılığın, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin algılarının oldukça yüksek olduğu,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada farklılık göstermediği,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre yapılan karşılaştırmada; uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında farklılık gösterdiği, uyum alt boyutunda gençler (22-30 yaş arası) ile orta yaş (31-39 yaş arası) ve yaşlılar (40 yaş ve üzeri) arasında farklılık bulunduğu, genç müzik öğretmenlerinin kendilerine göre yaşça büyük olan meslektaşlarına göre uyum konusunda zorlandıkları,

Ankara İli merkez ilçelerinde görev yapan ilköğretim okulları müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada, uyum ve özdeşleşme alt boyutlarında farklılık gösterdiği, uyum alt boyutunda dul ya da boşanmış müzik öğretmenlerinin bekar ve evli meslektaşlarından daha az uyumlu oldukları, özdeşleşme alt boyutunda ise evli müzik öğretmenlerinin bekar müzik öğretmenlerine göre daha az özdeşleşme gösterdikleri, bekar müzik öğretmenlerinin de dul ya da boşanmış meslektaşlarından daha fazla özdeşleşme gösterdikleri ,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdeme göre yapılan karşılaştırmada içselleştirme alt boyutunda 15 ve 15 altı yıl kıdemli müzik öğretmenlerinin 16 yıl ve üstü meslektaşlarına göre daha az içselleştirme gösterdikleri,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin Eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmada fark görülmediği sonuçlarına varılmıştır.

5.1.3 Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumunun içsel alt boyutuna göre, büyük bir kısmının (%78.6)'ı mesleğinin toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesinden dolayı memnun olduğu,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin %34.7'sinin mesleğinden aldığı ücret bakımından memnun değilken, %37.9'unun memnun olduğu, %73.8'inin yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden dolayı memnun iken, %69.3' ünün de çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları ifadelerinde yoğunlaşarak işdoyumunun dışsal alt boyutuna göre genellikle işlerinden memnun olduğu,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının yaş gruplarına göre yapılan karşılaştırmada dışsal işdoyumu alt boyutunda farklılık gösterdiği, dışsal işdoyumu alt boyutunda 39 yaş ve altı müzik öğretmenlerinin 40 yaş ve üstü mesteklaşlarına göre daha fazla dışsal işdoyumu gösterdikleri, buna göre ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin yaşı 40'ı geçtikçe dışsal iş doyumunda azalma olduğu,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin iş doyumlarının medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada dışsal işdoyumu alt boyutunda farklılık gösterdiği, dul/boşanmış öğretmenlerde dışsal iş doyumunun evli veya bekar öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonuçlarına varılmıştır.

5.1.4 İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama, iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini ters yönde etkilediği, öğretmenlerin mobbing

(yıldırma) puanları arttıkça iş doyumunu ve örgütsel bağlılık puanlarında azalma meydana geldiği, korelasyon katsayılarına göre mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin iş doyumunu örgütsel bağlılığa göre daha fazla etkilediği,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilkilere yönelik Regresyon çıktısına göre, mobbing (yıldırma) düzeyinin örgütsel bağlılık [$t_{(246)}=-8.341;p<0.05$] ve iş doyumunu [$t_{(246)}=-9.68;p<0.05$] anlamlı derecede yordadığı, Mobbing(yıldırma) düzeyindeki 1 puanlık artışın, örgütsel bağlılık puanında genel olarak 0.854 puanlık bir azalış, iş doyumunu puanında ise genel olarak 0.869 puanlık azalış meydana getirdiği,

Ankara İli merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyi ile uyum ($r=-0.56$), özdeşleşme ($r=-0.38$), içselleşme ($r=-0.31$), içsel iş doyumunu ($r=-0.49$) ve dışsal iş doyumunu ($r=-0.51$) düzeyleri arasındaki korelasyon katsayılarının negatif olduğu, dolayısıyla ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin bu alt boyutları ters yönde etkilendiği, mobbing(yıldırma) arttıkça bu alt boyutlarda düşüş meydana geldiği, korelasyon katsayılarına göre mobbing (yıldırma) yaşama düzeyinin en fazla örgütsel bağlılığın uyum alt boyutunu etkilediği, bunu iş doyumunun dışsal iş doyumunu ve içsel iş doyumunu alt boyutlarının takip ettiği, mobbing düzeyinin uyum [$t_{(246)}=-10.50;p<0.05$], özdeşleşme [$t_{(246)}=-6.46;p<0.05$], içselleştirme [$t_{(246)}=-5.02;p<0.05$], içsel iş doyumunu [$t_{(246)}=-8.86;p<0.05$] ve dışsal iş doyumunun [$t_{(246)}=-9.21;p<0.05$] mobbing düzeyini anlamlı derecede yordadığı, mobbing düzeyindeki 1 puanlık artışın uyum düzeyinde yaklaşık 0.961 puanlık bir düşüşe neden olduğu sonuçlarına varılmıştır.

5.2 Öneriler

Bu araştırmanın bulgularının, müzik öğretmenlerinin performanslarının artırılmasında, onların işdoyumunu sağlamalarında ve örgütsel bağlılıklarının artırılmasında eylemde bulunacak yöneticilere fayda sağlayacaktır.

Eğitim kurumları yöneticileri yaşanan çatışmalara yaklaşımlarında etkili liderlik özelliklerine sahip olmalı, sorunları çözüme götürecek önlemler almalıdır.

Eğitim kurumları yöneticileri mobbing(yıldırma) hakkında bilgi sahibi olmalı, yaşanan sorunları önyargısız izlemeli, mobbing(yıldırma) davranışından sorumlu olanlara karşı yasal yollara başvurulmalıdır.

Eğitim kurumlarında, paylaşımın artırılması, sorunların çözümüne yönelik demokratik bir kültürün oluşması için ortamlar yaratılmalıdır.

Bu doğrultuda, söz konusu araştırmanın, önemli bulgulara işaret ettiği söylenebilir. Öyle ki, eylemde bulunmayı tercih edecek yöneteciler, olumsuz davranış mobbing (yıldırma)' ya maruz kalmayan çalışanların hem örgütsel bağlılıklarının hem de iş doyumlarının artacağı bilgisinden yararlanabilirler. Başka bir ifadeyle, iş doyumlarında artış sağlanan çalışanların örgütsel bağlılıklarının da artacağı ve bu durumda yıldırmanın olumsuz etkilerinin zaten ortadan kalkacağı bilgisi, yöneticilerin çalışanları ile ilgili belirleyecekleri stratejilerde yol gösterici olacaktır.

Diğer yandan bu araştırma, mobbing (yıldırma) konusunda çalışan ve/veya araştırmalar yapan ve yapacak olan bilim insanlarına da, önemli açılımlar sağlayacaktır. İleride yapılacak araştırmalarda, örneğin, iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın nasıl artırılacağına yönelik ya da yıldırmanın nasıl azaltılacağına yönelik farklı birtakım değişkenlerle birlikte yeni araştırma desenleri oluşturulabilir.

KAYNAKÇA

- Adair, J. (2006). *Etkili Motivasyon* (çev. Uyan, S.). Babıali Kültür Yayıncılığı No 50. (eserin orijinali 1996'da yayınlandı)
- Akdemir, M. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, F. (2008). *Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akyıldız, H. (2001). *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arı, R. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aşkın, K. (2005). Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış. *İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı)*, 55(1), 898-913.
- Ayyıldız, T., Yüksel, A. ve Hançer, M. (2007). Kurumsal Yönetişim: Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 50-69.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E.M. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-130.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Balay, R. (2000). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , Ankara
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baltaş, Z. (2002). *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres*. (1. basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bilen, S. (2005, 22-23-24 Eylül). *Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırma Çerçevesinde Müzik Eğitimi Ana Bilim Dalları Programlarının Değerlendirilmesi*. Eğitim Fakültelerinde Yeniden Yapılandırmanın Sonuçları ve Öğretmen Yetiştirme Sempozyumunda sunuldu, Ankara.
- Branch, S. (2006). *Upwords Bullying: An eploatory study of power, dependency and the work environment for australian managers*, doktora tezi, Griffith Üniversitesi.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. (7. basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cemaloğlu, N. (2007a). The Relationship Between Organizational Health and Bullying That Teachers Experience in Primary Schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31(2), 3-29.
- Cemaloğlu, N. (2007b). The Exposure of Primary School Teachers to Bullying: An Analysis of Various Variables. *Social Behavior and Perosnality*, 35 (6), 789-802.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.

- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 165-194.
- Çalışkan, O. (2005). *Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. ve Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesi Çalışanlarının İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3), 296-318.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., and Elliot, G.P. (2003). *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz* (çev. Öner Toy O.C.). Sistem Yayıncılık No 349. (eserin orijinali 1999’da yayımlanmıştır).
- Demir, Ç. (1998). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Efeoğlu, E. ve Özgen, H. (2007). Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erçetin, Ş.Ş., Hamedoğlu, M.A. and Çelik, S. (2008). *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 945-955
- Eren, E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (11. basım). İstanbul: Beta Basım Yayım A.Ş.

- Ertüreten, A. (2008). *The Relationship of Downward Mobbing with Leadership and Work-Related Attitudes*, Unpublished Master's Thesis, Koç University, Istanbul.
- Ergener, B. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldıрма (Mobbing) Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçeye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenirlilik Katsayılarını Belirleme Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gül, H.. (2006). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Web: [http:// eab.ege.ed.tr/pdf/2-1/C2-51-M4.pdf](http://eab.ege.ed.tr/pdf/2-1/C2-51-M4.pdf).37 adresinden 24 Ocak 2010'da alınmıştır.
- Günay, A. (2006). Öğretmenlerin Lisans Eğitimlerinden ve Çalışma Ortamlarından Kaynaklanan Sorunları. *Katamonu Eğitim Dergisi*, 14 (2), 647-652.
- Gürbüz, S. (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (1), 48-75.
- Güven, M., Bakan, İ., ve Yel, S. (2005). Çalışanların ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 12(1), 127-151.
- Izgar, H. (2008), Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

- Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2006), ‘Kıbrıs Türkü’ ve ‘Türkiyeli’ Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61(4), 145-176.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77-95.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Journal of Social Sciences*, 7(2), 317-334.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, T. (2005). Herzberg’in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Mahmudoğlu, A. (2009). *İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. (2. basım). Ankara: Korza Yayıncılık.
- Mahmudoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Mansur Akdemir, F. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Matthiesen, S.B. (2006). *Bullying at work: Antecedents and Outcomes*, Doktoral Dissertation, University of Bergensis, Norveç.

- Matthiesen, S.B. and S. Einersen. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356.
- Meyer, J.P and N.J Allen. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. California: Sage Publications.
- Minibaş-Pousard, J. ve İdiğ-Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kabus*. (1. basım). Ankara: Nobel Yayın.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979, April), The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Newton, L.A. and Shore, L.M. (1992). A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.
- Pirali, J. (2007). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Turkish Education Sector*, Unpublished Master's Thesis, Middle Eastern Technical University, Ankara.
- Sabuncuoğlu, E. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, 7(2), 621-636.
- Schein, H.E. (1978). Örgüt Psikolojisi (çev. M. Tosun). *TODAİE Yayınları*, 173, 65-67.
- Oktay, E. ve Gül, H. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger Ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman Ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 403-428.
- Oliver, N. (1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- O'Reilly, C. ve Caldwell, D.F. (1981). The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification. *Administrative Science Quarterly*, 26, 597-616

- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- O'Reilly, C. (1995). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. In B.M. Staw (Ed), *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, 2nd Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y.(2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ç. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özkaya Onay, M., Karakoç Deveci, İ. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2) 77-96.
- Onay Özkaya, M., Yakın, V., Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Penley, L.E. and Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

- Reichers, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- San, İ. (1983). *Sanat Eğitimi Kuramları*. Ankara:Özen Matbaacılık.
- Sağlam, A. Ç. (2007). Akademisyenlerin İşe Güdülenmesinde “Hijyen” ve “Güdüleme” Faktörlerinin Önemi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(13), 52-57.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- Sezerel, H. (2007). *Örgütlerde Mobbing Etkileri ve Tülomsaş–Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş’de Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sıgır, Ü. (2006). Japonların Kültürel Özellikleri Bağlamında; Yönetmel, Ekonomik ve Sosyal Süreçlerinin Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5(9), 29-47.
- Somers, M. J., (1995). Organizational Commitment, Turnover, and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. *Journal of Organizational Behaviour*, 16, 49-58.
- Sönmez, V. (2009). *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı*. Ankara:Anı Yayıncılık
- Subramaniam N., McManus L and Mia L., (2002). Enhancing Hotel Managers’ Organisational Commitment: an Investigation of The Impact of Structure, Need for Achievement and Participative Budgeting. *Hospitality Management*, 21, 303–320.
- Sun, H.Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- 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.

- Tekin, H. (1977). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Mars Matbaası.
- Toker Gökçe, A. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. (1. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. (2. baskı) İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12 (3), 97-120.
- Uçan, A. (1997). *Müzik Eğitimi Temel Kavramlar-İlkeler-Yaklaşımlar*. (2 baskı). Ankara: Müzik Ansiklopedisi Yayınları.
- Uçan, A. (2005). *Müzik Eğitimi Temel Kavramlar-İlkeler- Yaklaşımlar*. (3.baskı). Ankara: Evrensel Müzikevi.
- Urasoğlu Bulut, H. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Ankara İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, S. (2007). *Motivasyon ve Çalışma Yaşamında Motivasyonun Önemi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Yıldız, G. (2004, 7-10 Nisan). *Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu*. 1924-2004 Musiki Muallim Mektebinden Günümüze Müzik Öğretmeni Yetiştirme Sempozyumunda sunuldu, Isparta.

- Yıldız, S. (2007). A ‘New’ Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying). *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 9(34), 113-128.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerinin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zapf, D. and Einarsen, S. (2001). Bullying in the Workplace:Recent trends in research and practice an introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373.

EKLER

TC

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüzün Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı, Müzik Öğretmenliği Bilim dalı doktora öğrencisiyim. “İlköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin Mobbing (yıldıрма) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişki” adlı tezimin anketini, Ankara ili Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde bulunan devlete bağlı ilköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerine uygulamak amacıyla MEB EARGED biriminden izin alınması gerekmektedir. Gerekli izinlerin alınması için, gereğini arz ederim.

08.01.2009

Ayda ARAS KOÇMAN

Adres:

Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi

Kırıkkale

ANKET

Değerli Meslektaşım,

Bu anketin amacı; ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan müzik öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri ile iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi saptamaktır.

Araştırma tamamen bilimsel bir amaca hitap etmektedir. Yanıtlayacağınız anket sadece araştırmacı tarafından kullanılacak, elde edilen veriler araştırma 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 seçeneğibulunduğu parantezin içerisine (x) işareti koyunuz. Araştırmama ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ayda Aras KOÇMAN

G. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Müzik Eğitimi Doktora 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- Müzik 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

II. BÖLÜM

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	Haftad a bir	Hergün
1	Birinin başarınızı 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/yoksayılması 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)

22. İşyerinde zorbalığa maruz kaldınız mı? (tanıma göre değerlendirin: Zorbalık; bir ya da birden çok kişinin belli bir süreden beri devamlı olarak yaptığı ve kişinin kendini olumsuz davranışa maruz kalmış olarak algıladığı, ve kendini bu eylemlere karşı korumada zorlandığı bir durumdur. Sadece bir defa olan ve tekrarlanmayan durumlar zorbalık değildir:

1. () Evet

2. () Hayır

23. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların cinsiyeti: 1. () Kadın 2. () Erkek

24. Size **en fazla** yıldırma uygulayanların görevi: 1. () Okul yöneticileri 2. () Öğretmen arkadaşlarım 3. () Veliler 4. () Öğrenciler

25. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların yaşı: 1. () 22-30 2. () 31-39 3. () 40 – 48 4. () 49 ve üzeri

26. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların kıdemi: 1. () 1- 5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 21 yıl ve üstü

27. Size **en fazla** yıldırma (mobbing) uygulayanların medeni durumu: 1. () Evli 2. () Bekar 3. () Dul/Boşanmış

28. Sie en fazla yıldırma (mobbing) uygulayanların eğitim durumu: 1. () önlisans 2. () Lisans 3. () Yüksek lisans 4. () Doktora

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 seçeneği (x) koyunuz.

İFADELER	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tam Katılıyorum
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.Okulumu karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21.Zamanımın çoğunu okuluma 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)

IV. BÖLÜM

MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Açıklama: Aşağıda “İş Tatmin (Doyum) Düzeyinizi” belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, önündeki ilgili seçeneğe (x) işareti koyunuz.

İFADELER	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
<u>Mesleğimden:</u>					
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.Bağımsız çalışma imkanım olmasından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanım olmasından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.Yöneticimin, emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.Yöneticimin, karar verme yeteneği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12.İşlerimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

14.Terfi imkanının olması yönünden	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15.Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.Çalışma ortamım bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.Yaptığım işten dolayı takdir edilmem açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Katkılarınız için teşekkür ederim.

OKUL LİSTESİ

1. Akyurt İlköğretim Okulu
2. Şükrü Acar İlköğretim Okulu
3. Abdullah Tokur İlköğretim Okulu
4. Kaşgarlı Mahmut İlköğretim Okulu
5. Peyami Safa İlköğretim Okulu
6. Hıdırlıktepe İlköğretim Okulu
7. Hüseyin Güllü Ceylan İlköğretim Okulu
8. Beşikkaya İlköğretim Okulu
9. Uluğbey İlköğretim Okulu
10. Hacıbayram İlköğretim Okulu
11. 13 Ekim İlköğretim Okulu
12. Ahiler İlköğretim Okulu
13. Ahiler İlköğretim Okulu
14. Sıdika Kınacı İlköğretim Okulu
15. Yeni Turan İlköğretim Okulu
16. Tandoğan İlköğretim Okulu
17. Cebeci İlköğretim Okulu
18. Atıfbey İlköğretim Okulu
19. Polis Amca İlköğretim Okulu
20. Ali Ersoy İlköğretim Okulu
21. Aydınlikevler İlköğretim Okulu
22. Aydınlikevler İlköğretim Okulu
23. Yıldırım Beyazıt İlköğretim Okulu
24. Evliya Çelebi İlköğretim Okulu
25. Satıkadın İlköğretim Okulu
26. İnönü İlköğretim Okulu
27. Nazife Hatun İlköğretim Okulu
28. Halim Şaşmaz İlköğretim Okulu
29. Telsizler İlköğretim Okulu
30. Mehmet Memişoğulları İlköğretim Okulu
31. Göreneller Görme Engelliler İlköğretim Okulu
32. Yahya Özsoy İşitme Engelliler İlköğr.Okulu
33. Pakize Erdoğan İlköğretim Okulu
34. Ahmet Bahadır İlhan İlköğretim Okulu
35. Eşref Bitlis İlköğretim Okulu
36. Kütükçü Alibey İlköğretim Okulu
37. Kıymet Necip Tesal İlköğretim Okulu
38. Talatpaşa İlköğretim Okulu
39. Süleyman Uyar İlköğretim Okulu
40. Ahmet Andiçen İlköğretim Okulu
41. Kılıçali Paşa İlköğretim Okulu
42. Ahmet Yesevi İlköğretim Okulu
43. Ahmet Haşim İlköğretim Okulu
44. Turhan Feyzioğlu İlköğretim Okulu
45. Seyranbağları İlköğretim Okulu
46. Hamdullah Suphi İlköğretim Okulu
47. Dedeman İlköğretim Okulu
48. Gülten Kösemen İlköğretim Okulu

49. Kemal Atatürk İlköğretim Okulu
50. Ahmet Vefik Paşa İlköğretim Okulu
51. Tevfik İleri İlköğretim Okulu
52. Tevfik İleri İlköğretim Okulu
53. Kurtuluş İlköğretim Okulu
54. Ülkü Akın İlköğretim Okulu
55. Çankaya İlköğretim Okulu
56. Yücetepe İlköğretim Okulu
57. Ayten Tekışık İlköğretim Okulu
58. Bahçelievler Nebahat Keskin İlköğretim Ok.
59. Maltepe İlköğretim Okulu
60. Dr.Reşit Galip İlköğretim Okulu
61. Mimar Kemal İlköğretim Okulu
62. Gaziosmanpaşa Necla-İlhan İpekçi İ.Ö.O
63. Gaziosmanpaşa Necla-İlhan İpekçi İ.Ö.O
64. Türkan Yamantürk İlköğretim Okulu
65. Teğmen Kalmaz İlköğretim Okulu
66. Anıttepe İlköğretim Okulu
67. Beytepe İlköğretim Okulu
68. Nurçin Sayan İlköğretim Okulu
69. Timur İlköğretim Okulu
70. Rauf Orbay İlköğretim Okulu
71. Sokullu Mehmet Paşa İlköğretim Okulu
72. Halide Edip Adıvar İlköğretim Okulu
73. Kavaklıdere İlköğretim Okulu
74. Dikmen Öğretmen Necla Kızılbağ İlköğretim Okulu
75. Salih Alptekin İlköğretim Okulu
76. İltekin İlköğretim Okulu
77. Yasemin Karakaya İlköğretim Okulu
78. Yasemin Karakaya İlköğretim Okulu
79. Namık Kemal İlköğretim Okulu
80. Mustafa Kemal İlköğretim Okulu
81. Türk-İş Blokları İlköğretim Okulu
82. Nenehatun İlköğretim Okulu
83. Ulubathı Hasan İlköğretim Okulu
84. Ulubathı Hasan İlköğretim Okulu
85. Özyurt İlköğretim Okulu
86. Hürriyet İlköğretim Okulu
87. Mohaç İlköğretim Okulu
88. Ertuğrulgazi İlköğretim Okulu
89. Alparslan İlköğretim Okulu
90. Sarar İlköğretim Okulu
91. Gülen Muharrem Pakoğlu İlköğretim Okulu
92. Gülen Muharrem Pakoğlu İlköğretim Okulu
93. Erdoğan Şahinoğlu İlköğretim Okulu
94. Ziraat Mühendisleri İlköğretim Okulu
95. Arjantin İlköğretim Okulu
96. Yenilik İlköğretim Okulu
97. T Emlak Bankası İlköğretim Okulu
98. Hüseyin Hüsnü Tekışık İlköğretim Okulu

99. Türkiye Noterler Birliği İlköğretim Okulu
100. Ahmet Barındırır İlköğretim Okulu
101. Büyükhanlı Kardeşler İlköğretim Okulu
102. Gökçe Karataş İlköğretim Okulu
103. Ayten-Şaban Diri İlköğretim Okulu
104. İzzet Latif Aras İlköğretim Okulu
105. İl Genel Meclisi İlköğretim Okulu
106. Misak-ı Milli İlköğretim Okulu
107. Metin Oktay İlköğretim Okulu
108. Mehmet Özcan Torunoğlu İlköğretim Okulu
109. Abdurrahman Şengel İlköğretim Okulu
110. Nurettin Ersin İlköğretim Okulu
111. Zekiye Güdüllüoğlu İlköğretim Okulu
112. Hafize Özal İlköğretim Okulu
113. Eryaman Bahar İlköğretim Okulu
114. Şeyhşamil İlköğretim Okulu
115. Sakarya İlköğretim Okulu
116. Sedat Celasun İlköğretim Okulu
117. Dumlupınar İlköğretim Okulu
118. Etimesgut İlköğretim Okulu
119. Etimesgut İlköğretim Okulu
120. Ağa Ceylan İlköğretim Okulu
121. İstiklal İlköğretim Okulu
122. Toplu Konut İlköğretim Okulu
123. Hasan Ali Yücel İlköğretim Okulu
124. Güneşevler İlköğretim Okulu
125. Mahir Başer İlköğretim Okulu (Emirler İlköğretim Okulu)
126. Samiye Naim Eğitim Vakfı İlköğretim Ok.
127. Nasreddin Hoca İlköğretim Okulu
128. Güzelkent İlköğretim Okulu
129. Atatürk İlköğretim Okulu
130. Ahi Evran İlköğretim Okulu
131. Eryaman Şehit Rıfat Çelik İ.Ö.O
132. Eryaman Şehit Abdulkadir Yüzbaşıoğlu İ.Ö.O
133. Hasan-Şükran Saruhan İlköğretim Okulu
134. Ali Süavi İlköğretim Okulu
135. Eryaman Kooperatifler Birliği İlköğretim Okulu
136. Layika Akbilek İlköğretim Okulu
137. Eryaman Türkkent İlköğretim Okulu
138. İMKB Etimesgut Süvari İlköğretim Okulu
139. Cenk Yakın İlköğretim Okulu
140. Cahit Zarifoğlu İlköğretim Okulu
141. Türkkonut Emel Önal İlköğretim OkuluT.E.K İlköğretim Okulu
142. Gündüz Alp İlköğretim Okulu
143. İnönü İlköğretim Okulu
144. Baldudak İlköğretim Okulu
145. Gökçehöyük İlköğretim Okulu
146. Atatürk İlköğretim Okulu
147. Şahin Sevin İlköğretim Okulu
148. Sevgi Çiçeği İlköğretim Okulu

149. Şehit Komando Onbaşı Mükremin Başaran İlköğretim Okulu
150. Necip Fazıl İlköğretim Okulu
151. Bağlum İlköğretim Okulu
152. Tarhuncu Ahmet Paşa İlköğretim Okulu
153. Şehit Piyade Teğmen Hakan Kabil İlköğretim Okulu
154. Şehit Kubilay İlköğretim Okulu
155. Osman Hamdibey İlköğretim Okulu
156. Şinasi İlköğretim Okulu
157. Yalçın Eskiyan İlköğretim Okulu
158. Yalçın Eskiyan İlköğretim Okulu
159. Kamil Ocak İlköğretim Okulu
160. Danışment Çiçekli İlköğretim Okulu
161. Danışment Çiçekli İlköğretim Okulu
162. Ahmet Cevdet Paşa İlköğretim Okulu
163. İsmail Enderuni İlköğretim Okulu
164. Halide Ömer Uncuoğlu İlköğretim Okulu
165. Halit Fahri Ozansoy İlköğretim Okulu
166. Talia Yaşar Bakdur İlköğretim Okulu
167. Şehit Mehmet Altanlar İlköğretim Okulu
168. İbn-i Sina İlköğretim Okulu
169. 120.Yıl İlköğretim Okulu
170. 120.Yıl İlköğretim Okulu
171. Ufuktepe İlköğretim Okulu
172. Fevziatlıoğlu İlköğretim Okulu
173. Çizmeci İlköğretim Okulu
174. 19 Mayıs İlköğretim Okulu
175. Kalaba İlköğretim Okulu
176. Hüseyin Güllüoğlu İlköğretim Okulu
177. Nuh Eskiyan İlköğretim Okulu
178. Faik Erbağı İlköğretim Okulu
179. Faik Erbağı İlköğretim Okulu
180. İbrahim Akoğlu İlköğretim Okulu
181. Melek Özen İlköğretim Okulu
182. Melek Özen İlköğretim Okulu
183. Mecidiye İlköğretim Okulu
184. 23 Nisan İlköğretim Okulu
185. Hacı Mustafa Tarman İlköğretim Okulu
186. Şenlik İlköğretim Okulu
187. Karacaoğlan İlköğretim Okulu
188. Kuyubaşı İlköğretim Okulu
189. 29 Ekim İlköğretim Okulu
190. Toygar Börekçi İlköğretim Okulu
191. Çağrıbey İlköğretim Okulu
192. Nebahat Taşkın İlköğretim Okulu
193. Ankara Ticaret Odası İlköğretim Okulu
194. Mehmet Akif İlköğretim Okulu
195. Kocatepe İlköğretim Okulu
196. Dumlupınar İlköğretim Okulu
197. Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası İlköğretim Okulu
198. Atatürk İlköğretim Okulu

199. Hacı Sabancı İlköğretim Okulu
200. Mustafa Necati İlköğretim Okulu
201. İhsan Aras İlköğretim Okulu
202. 60 Yıl İlköğretim Okulu
203. Şehitlik İlköğretim Okulu
204. Kuva-yi Milliye İlköğretim Okulu
205. Açıkalın İlköğretim Okulu
206. Ortatepe İlköğretim Okulu
207. Abidinpaşa İlköğretim Okulu
208. 29 Ekim İlköğretim Okulu
209. Atlıoğlu İlköğretim Okulu
210. Hamdi Bulgurlu İlköğretim Okulu
211. Cengizhan İlköğretim Okulu
212. Dutluk İlköğretim Okulu
213. Şehit Öğretmen Nesrin Ünügür İlköğretim Ok
214. Rotary Yeşiltepe İlköğretim Okulu (Yeşiltepe İlköğretim Okulu)
215. Ayşe-Zeki Sayan İlköğretim Okulu
216. Yenimutlu İlköğretim Okulu
217. Alper Tunga İlköğretim Okulu
218. Tuzluçayır İlköğretim Okulu
219. Batuhan İlköğretim Okulu
220. Uluönder İlköğretim Okulu
221. Şair Nedim İlköğretim Okulu
222. Mamak İlköğretim Okulu
223. Ayyıldız İlköğretim Okulu
224. 100 Yıl İlköğretim Okulu
225. 100 Yıl İlköğretim Okulu
226. Plevne İlköğretim Okulu
227. Maraşal Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu
228. Gazneliler İlköğretim Okulu
229. Melikşah İlköğretim Okulu
230. Ulubatlı Hasan İlköğretim Okulu
231. Atatürk İlköğretim Okulu
232. Adnan Menderes İlköğretim Okulu
233. Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu
234. Burak Reis İlköğretim Okulu
235. Taylan Araslı İlköğretim Okulu
236. Ahmet Andıçen İlköğretim Okulu
237. Kazım Karabekir İlköğretim Okulu
238. Cemal Yüksel İlköğretim Okulu
239. Nedred Arif İlköğretim Okulu
240. Koç İlköğretim Okulu
241. Sühendan Kürklü İlköğretim Okulu
242. Hacı Bektaş-ı Veli İlköğretim Okulu
243. Cumhuriyet İlköğretim Okulu
244. Sincan İlköğretim Okulu
245. İMKB Sincan Kayalıboğaz İlköğretim Okulu
246. İMKB Sincan Prof. Dr. Faruk Kadri Timurtaş İlköğretim Okulu
247. Dr. Nurettin - Beyhan Elbir İlköğretim Okulu
248. Dr. Nurettin - Beyhan Elbir İlköğretim Okulu

249. Mehmet-Sündüs İçli İlköğretim Okulu
250. Korkut Ata İlköğretim Okulu
251. Yenikent İlksan İlköğretim Okulu
252. Sincan İl Genel Meclisi İlköğretim Okulu Ziya Gökalp İlköğretim Okulu
253. Kent Koop İlköğretim Okulu
254. Afşin Bey İlköğretim Okulu
255. Yahya Çavuş İlköğretim Okulu
256. Müjgan Karaçalı İlköğretim Okulu
257. Müjgan Karaçalı İlköğretim Okulu
258. Abdi İpekçi İlköğretim Okulu
259. İstiklal İlköğretim Okulu
260. Anadolu İlköğretim Okulu
261. Mesa Kuru Sitesi İlköğretim Okulu
262. Mehmet Emin Yurdakul İlköğretim Okulu
263. M.E.Vakfı Batıkent İlköğretim Okulu
264. Oğuzlar İlköğretim Okulu
265. Şüküfe Nihal İlköğretim Okulu
266. Ostim İlköğretim Okulu
267. Yeşilevler İlköğretim Okulu
268. Batıkent İlköğretim Okulu
269. Harzemşahlar İlköğretim Okulu
270. Kürşad Bey İlköğretim Okulu
271. Kardelen İlköğretim Okulu
272. Ahmet Hamdi Tanpınar İlköğretim Okulu
273. Avni Akyol İlköğretim Okulu
274. Orhan Cemal Fersoy İlköğretim Okulu
275. Abay İlköğretim Okulu
276. Göktürk İlköğretim Okulu
277. Batıkent Orhan Eren İlköğretim Okulu
278. Şehit Öğretmen M Ali Durak İ.Ö.O
279. Atatürk İlköğretim Okulu
280. Haydar Aliyev İlköğretim Okulu
281. Türkan Azmi Köksoy İlköğretim Okulu
282. Öğretmen Kubilay İlköğretim Okulu
283. Yahyalar Durali Bezci İlköğretim Okulu
284. Zehra Önder İlköğretim Okulu
285. İsmail Erez İlköğretim Okulu
286. Orhangazi İlköğretim Okulu
287. Hazar İlköğretim Okulu
288. Mevlana İlköğretim Okulu
289. Ergazi İlköğretim Okulu
290. Demetevler İlköğretim Okulu
291. Celayir İlköğretim Okulu
292. Barbaros İlköğretim Okulu
293. Gazi Osman Paşa İlköğretim Okulu
294. Gazi Osman Paşa İlköğretim Okulu
295. Mimar Sinan İlköğretim Okulu
296. Sofuoğlu İlköğretim Okulu
297. Emniyetçiler İlköğretim Okulu
298. Fatih İlköğretim Okulu

299. Yunus Emre İlköğretim Okulu
300. Refika Aksoy İlköğretim Okulu
301. Prof.Dr.Mehmet Sağlam İlköğretim Okulu
302. Necdet Seçkinöz İlköğretim Okulu
303. Necmi Şahin İlköğretim Okulu
304. Emin Sağlamer İlköğretim Okulu
305. Türkkonut İlköğretim Okulu
306. Mitat Enç Görme Engelliler İ.Ö.O
307. Mitat Enç Görme Engelliler İ.Ö.O
308. Millî Eğitim Vakfı Gökkuşığı İlköğretim Okulu

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM : Strateji Geliştirme
SAYI : B.B.08.4.MEM.4.06.00.04-312/17326
KONU : Araştırma İzni
Ayda Aras Koçman

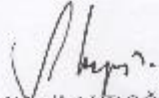
26/02/2009

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İLGİ : a) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 13.01.2009 tarih ve 00/147 sayılı yazısı.
b) 24.02.2009 tarih ve 16416 sayılı Valilik Oluru.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı Doktora öğrencisi Ayda Aras KOÇMAN'ın "**İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Yıldıma (mobbing) Yaşama Düzeyleri, İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**" konulu tezi ile ilgili uygulama yapma isteği ilgi (b) Valilik Oluru ile uygun görülmüş olup, konu hakkında araştırmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Mühürlü anketler (5 sayfadan oluşan) ekte gönderilmiş olup, uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde iki örneğinin (CD/disket) Müdürlüğünüz Strateji Geliştirme Bölümüne gönderilmesi hususunda bilgelerinizi ve gereğini rica ederim.


Kamil AYDOĞAN
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :

- 1 : Valilik Oluru (1 sayfa)
- 2 : Anketler (5 sayfa)
- 3 : Okul Listesi (10 sayfa)



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.GÜN.0.44.72.00 / 147
KONU : İzin

ANKARA
13.01.2009

ANKARA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğüne

Enstitümüz Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı Doktora öğrencisi Ayda ARAS KOÇMAN, Prof. Yılmaz ŞENDURUR'un danışmanlığında yürüttüğü "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev yapan Müzik Öğretmenlerinin Yıdırma (mobbing) Yaşama Düzeyleri, İşdoyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkileri" konulu tezi ile ilgili olarak Ankara ilinde bulunan ilköğretim ve Ortaöğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerine anket uygulamak istemektedir.

İlgili öğrenciye müsaade edilmesi hususunda gereğini bilgilerinize saygılarımla arz/rica ederim.

Prof. Dr. İsmet ÇETİN
Enstitü Müdür Vekili

EKLER:

- 1-Dilekçe
- 2-Tez önerisi.
- 3-Anket
- 4-Okulların Listesi
- 5- Anket iznileri

09/02/09

Sayı 811447
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

FW: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni - Inbox - Yahoo! Mail

Sayfa 1 / 2

Yahoo! My Yahoo! Mail Home

Make Y! My Homepage

Hi, YENER

Sign Out

All New Mail Help

YAHOO! MAIL
Classic

Search

WEB SEARCH

Let's You Smile

Show Mail

Mail

Contacts

Calendar

Notepad

What's New? Mobile Mail Options

Check Mail Compose

Search Mail

Search the Web

Find Anyone's
Email Address

Previous Next Back to Messages

Mail as Unread Print

Delete

Reply

Forward

Spam

Move...

Folders [Add Edit]

Inbox (14)

Drafts

Sent

Spam (1) [Empty]

Trash [Empty]

Search Shortcuts

My Photos

My Attachments

ADVERTISEMENT



FW: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Monday, January 26, 2009 11:27 AM

From: "Ayda Aras" <aydaaras@hotmail.com>

To: yeneraksoy@yahoo.com

From: refikbalay@hotmail.com

To: aydaaras@hotmail.com

Subject: RE: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Date: Tue, 20 Jan 2009 23:06:04 +0200

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE,

Doktora öğrencisi Ayda ARAS KOÇMAN'ın " Örgütsel Bağlılık Ölçeği" tezinde kullanmasında bir sakınca yoktur.

Gereğini arz ederim.

20.01.2009

Yrd. Doç. Dr. Refik BALAY
Harran Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü.

From: aydaaras@hotmail.com

To: refikbalay@hotmail.com

Subject: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni

Date: Mon, 19 Jan 2009 15:35:59 +0200

Windows Live™ ile e-posta kutunuzdaki işlevlerin çok ötesine geçin. Diğer Windows Live™ özelliklerine göz atın.

check out the rest of the Windows Live™. More than mail—Windows Live™ goes way beyond your inbox. [More than messages](#)

T.C.
YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM : Strateji Geliştirme Bölümü
SAYI : B.08.4.MEM.4.06.00.04 312/5522
KONU : Araştırma İzni
(Ayda Aras KOÇMAN)

05.04.2009

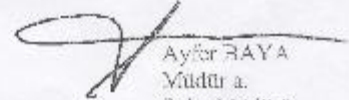
OKUL MÜDÜRLÜKLERİNE

İLGİ : Ankara Valiliği Milli Eğitim Müdürlüğünün 26.02.2009 tarih ve 312-17329 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı Doktora öğrencisi ayda Aras KOÇMAN'ın "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Yıllama (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu tezi ile ilgili anketi okulunuzda uygulama isteği ile ilgili 24.02.2009 tarih ve 15416 sayılı Valilik kararı ile uygun görülmüştür.

Müdürlü anket örnekleri (5 sayıdan oluşan) araştırmacıya ulaştırılmış olup, uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Ayfer RAYA
Müdür a.
Şube Müdürü

EKİ:1-Yazı
2-Bakanlık yazısı.
3 Liste

DAĞITIM:
Tüm Okul Müdürlüklerine

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM : Strateji Geliştirme
SAYI : B.B.E.A.MEM.4.06.00.04-312/1732-9
KONU : Araştırma izni
Ayda Aras Koçman

26.02/2009

Y. MAHALLİ KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

Eği: a) M.E.B. Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğinin
Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
b) 24.02.2009 tarih ve 16416 sayılı Valilik Oluru.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı Doktora Öğrencisi Ayda Aras KOÇMAN'ın "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Yıddırma (mobbing) Yaşama Düzeyleri, İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu tezi ile ilgili anketi, ek listede belirtilen okullarında uygulama isteği ilgi (b) Valilik oluru ile uygun görülmüştür.

Yıddırma anket örnekleri (5 sayfa)dan oluşan) araştırmacıya ulaştırılmış olup, uygulama yapılacak sayıca araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (e) yönerge esasları çerçevesinde gönüllülük esasına dayalı olarak uygulattırılması hususunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Kamili AYDOĞAN
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

TEKLER :

- 1-Valilik Oluru (1 sayfa)
- 2- Okul Listesi (10 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:
Altındağ, Çankaya, Etimesgut,
Gölbaşı, Keçiören, Mamak,
Yenimahalle Sincan, (8) İlçe MEM.

4191

T.C.	
YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞI	
YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ	
EVRAK BÜROSU	
SAYI	02 33 732
TARİH	
İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	
KAYMAKAM	

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

9

BÖLÜM : Strateji Geliştirme
SAYI : B.B.08.4.MEM.4.06.00.04-312/ 16416
KONU : Araştırma İzni
Ayda Aras KOÇMAN

24.02/2009

VALİLİK MAKAMINA

İLGİ: a) M.E.B. Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzni ve Uygulama Yönergesi.
b) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü 13.01.2009 tarih ve 00/147 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Göznel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı Doktora öğrencisi Ayda Aras KOÇMAN'ın "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Yıdırma (mobbing) Yaşama Düzeyleri, İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu tezi ile ilgili uygulama yapma isteği ilgi (a) yönerge doğrultusunda Müdürlüğümüz Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup, (5 sayfa'dan oluşan) anketi ek listedeki ilimiz okullarında, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Orlarınıza arz ederim.

Kâmil AYDOĞAN
Milli Eğitim Müdürü

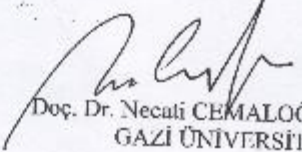
OLUR
24.02.2009
M. F. SEÇİLMİŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK 1- Anket (5 sayfa)
2- Okul Listesi (10 sayfa)

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
EĞİTİM ARAŞTIRMA GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞINA

Doktora öğrencisi Ayda Aras KOÇMAN'ın tezinde kullanmak üzere istediği
"Olumsuz Davranışlar Anketi"ni, tezinde kullanmasında bir sakınca yoktur.

Gereğini arz ederim. 02.01.2009


Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU
GAZİ ÜNİVERSİTESİ