



Yıl: 2, Sayı: 5, Aralık 2015, s. 509-528

INESJOURNAL
ULUSLARARASI EĞİTİM BİLİMLERİ DERGİSİ
THE JOURNAL OF INTERNATIONAL EDUCATION SCIENCE

Özden EKİNCİ¹, Atila YILDIRIM²

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA YILDIRMA(MOBBİNG) DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ³

Özet

Bu araştırmada ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına yönelik görüşleri ile örgütsel adanmışlık düzeylerinin ne olduğu ve yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlık arasında bir ilişkinin var olup olmadığı araştırılmıştır. Öğretmenlerin yıldırma görüşleri ve örgütsel adanmışlık düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu amaçla 2010-2011 eğitim-öğretim yılında, Konya ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 388 öğretmene Gökçe (2006) tarafından geliştirilen “İş Yerinde Duygusal Yönden İncitilme Ölçeği” ile Celep (2000) tarafından geliştirilen “Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık Öğretmen Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 14.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre farklılaşırken; eğitim düzeyi ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile cinsiyet, eğitim düzeyi, okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarken, medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: yıldırma, mobbing, öğretmen, örgütsel adanmışlık

1Öğretmen, Selçuklu Bilim ve Sanat Merkezi ozdenekinci@gmail.com

2Doç.Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, yildirimtrkon@gmail.com

3 Bu çalışma 2. Yazar tarafından yürütülen ve 1. yazar tarafından 2012 yılında tamamlanmış “Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları ve Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki” başlıklı tez çalışmasına dayalı olarak hazırlanmış ve 11-13 Eylül 2014 tarihinde düzenlenen 5. Eğitim Yönetimi Forumu’nda (EYFOR 5) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOBBING BEHAVIOURS OF SECONDARY SCHOOLS

Abstract

It is investigated in this paper that whether there is a correlation between organizational commitment and mobbing behaviours and what are the views about mobbing behaviours and organizational commitment levels of teachers in secondary schools. Views of mobbing behaviours and organizational commitment levels of teachers are examined in terms of varied factors. For this purpose, in 2010-2011 educational year, 388 teachers that work in formal secondary schools in Konya are applied “Emotional Offence Scale In Workplace” developed by Gökçe (2006), and “Multidimensional Organizational Commitment Teacher Scale” developed by Celep (2000). The data that gathered from research are analyzed with SPSS 14.0 programme. According to the results that acquired from research; the views about mobbing behaviours of secondary school teachers varies according to gender and marital status; but there is not significant variety at education level and school type. Organizational commitment levels of teachers are high. There is a significant difference between the organizational commitment of teachers and gender, education level, school type there isn't any significant difference between the factors of marital status. There is a negative and significant correlation between organizational commitment and mobbing behaviours of secondary school teachers.

Keywords: mobbing, teacher, organizational commitment

GİRİŞ

Son zamanlarda yıldırma (mobbing), gerek bilimsel çalışmalarda gerekse iş yaşamında adı çok daha fazla duyulmaya başlanan bir kavram olmuştur. İş yaşamında çalışanların kimi zaman mağdur, saldırgan, tanık gibi sıfatlarla yer aldığı bir olgudur.

Yıldırma, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak düşmanca ve etik olmayan bir iletişim içerir. Bu iletişim, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde çoğunlukla bir kişiye yöneliktir (Leymann, 1996; Zapf, 2001; Zapf & Einarsen, 2001; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, Bayram&Ergin, 2008; Toker Gökçe, 2008; Güngör, 2008).

Field (2004) yıldırma kavramını, yıldırma mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Hedef kişiye sürekli olarak sözlü tacizde bulunulması, tehditler savrulması, kişinin yaptığı önemsiz ya da var olmayan hataların büyütülmesi, sorumluluklarının ortadan kaldırılması, kişinin işinin ve çabalarının değersiz görülmesi, sosyal dışlanma, alaya maruz kalma, iletişim olanaklarını kesme, sosyal ilişkilerinin zayıflatılması (Leymann, 1996; Zapf&Einarsen, 2001; Davenport, Schwartz&Elliot, 2003 ;Arpacıoğlu, 2003; Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2008; Yaman, 2009) sıklıkla karşılaşılan yıldırma davranışlarıdır.

Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yıldırma, aşağılanmaya, küçümsenmeye, profesyonel ününü kaybetmeye, işinden azledilerek beraberinde finansal, sağlık, kariyer ve psikolojik hayatında kötüleşmeye neden olabilmektedir (Duffy & Sperry, 2007). Çalışanlar bu durum karşısında genellikle sessiz kalmayı ya da ortamdaki uzaklaşmayı tercih ederler. Lewis (1999)'a göre kişiler olayı dile getiremedikleri için devamını yaşamaktadırlar. Olayı bir nevi halının altına süpürerek rehberlik hizmetleri almamaktadırlar.

İşyerinde aşağılama ve kişiler arası düşmanlık, hem kişilerin iş memnuniyetinde, bağlılığında hem de kurbanın mutluluğunda ciddi etkilere sebep olabilmektedir (Ashforth, 1997; Einarsen & Raknes, 1997; Mikkelsen & Einarsen, 2001; Tepper, 2000 akt. Salin, 2005).

Örgütsel adanmışlık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine, bu amaç ve değerlerdeki rolüne, bütünüyle maddî ödül sisteminin de ötesinde bilişsel olarak bağlanmasıdır (Celep, 2000, s.15-17). Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma, onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürme isteği olarak tanımlanmaktadır (Porter vd, 1974, s.603-609). İşgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Morrow, 1983, s.491; Randall & Cote, 1991, s.198), tutum ve eğilimleri ile kimliğini örgüte bağlamasıdır (Sheldon, 1971, s.143 akt. Balay, 2000 s. 16). O'Reilly ve Chatman (1986, s.493)'e göre ise kişilerin örgüte karşı duydukları psikolojik bağlılıktır.

Çalışanların örgütsel adanmışlığı çok boyutlu olup, adanma odakları ve dayanakları, işgören eğilim ve davranışlarının kestiriminde önemli role sahiptir. Çoklu adanmışlık yaklaşımı kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine, iş arkadaşlarına farklı adanmışlık göstereceklerini kabul etmektedir (Becker vd.,1996'den akt. İnce & Gül, 2005, s.55). Çok boyutlu adanmışlık yaklaşımı örgütün farklılaşmış bütünler olmadığı görüşüne dayanmaktadır. Eğitim örgütlerinde paydaş öğelerin (öğretmen, öğrenci, meslek, yönetim, okul) amaç ve değerleri birbiri ile çatışabilir. Bütünsel bir yapı olarak düşünüldüğü zaman her öğe kendi amaç ve değerlerini korur. Çalışanın kendisini adadığı amaç ve değer herhangi birinin veya birkaçının amaç ve değerleri olabilir. Bir öğretmen için meslek, bir başka öğretmen için öğrenci adanma odağını oluşturabilir. Örgüt yalnızca iç paydaşlardan oluşmamaktadır. Ekonomi, din, politika, siyasal yapı, toplumsal değerler ve aile dış paydaşları oluşturur. Öğretmenlerin çok boyutlu örgütsel adanmışlığı okul içindeki ve dışındaki paydaş öğelerin uzlaşma ve işbirliğine bağlıdır (Celep, 2000, s.133-137). Adanmışlık duyan öğretmenler okullarına, öğrencilerine ve çalışma alanlarına güçlü şekilde yönelim gösterirler. Yapılan bazı araştırmalarda adanmışlık ile öğrenci başarısı arasında ilişkinin olduğu, ayrıca yüksek adanmışlık gösteren öğretmenlerin iş doyumlarının arttığı belirtilmektedir (Balay, 2000, s.4-7).

Celep (2000)'e göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını okula, çalışma grubuna, mesleğe ve öğretim işlerine adanma olarak dört boyutta sınıflamıştır. Okula adanmada; öğretmenlerin okulun amaçlarını kabul etmesi ve inanç duyması, okulda kalma isteği, okulun başarısı için fazla çaba göstermesi, okuldaki yönetsel uygulamaları onaylaması gibi davranışlar belirleyicidir. Çalışma grubuna adanma; öğretmenlerin diğer öğretmenlerle birlikte olmaktan hoşlanması, en yakın dostlarının okuldaki öğretmenler olması, okuldaki diğer üyelerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duyması ile ilgilidir. Mesleğe adanma; öğretmenlerin mesleğin gerektirdiği rolünü etkin bir biçimde yerine getirme eğiliminde olması ile ilgilidir. Mesleki amaç ve değerler ile okulun amaç ve değerleri arasında çatışmanın olması durumunda mesleğe

adanmanın önemi artabilmektedir. Öğretim işlerine adanma; hem tutumsal, hem de davranışsal açıdan tanımlanmaktadır. Tutumsal yaklaşımlarda işe adanma psikolojik açıdan ele alınmaktadır. Çalışanın işindeki etkinliğinin günlük yaşantısını meşgul etme derecesi olarak belirtilmektedir. Başka tanımlarda çalışanın psikolojik olarak iş ile özdeşleşmesi, işin, çalışanın benlik bilinci üzerindeki etkisi, toplumsallaşma sürecinin ilk zamanlarında işe yönelik değer eğilimi olarak da ele alınmaktadır. Davranışsal açıdan ise çalışmaya adanan kişisel zaman miktarı olarak ifade edilmektedir.

Eğitim örgütlerinde yıldırma davranışları sıkça görülmektedir. Özellikle okullarda işini iyi yapan, diğerlerine oranla daha iyi niteliklere sahip olduğu düşünülen bireyler diğer çalışanlarda kıskançlık duygusu yaratmakta ve olumsuz tavırlarla karşılaşmaktadır. Başarıyı çekememe, küçük görme, alay etme, görmezden gelme gibi davranışlar karşısında birey savunmasız kalabilmektedir. Problem çözme becerilerine sahip, kişiler arası ilişkileri sağlıklı bireyler yetiştirmeye çalışan öğretmenlerin stresi, huzursuzluğu işine yansır. Öğrencilere model olan, onları hayata hazırlamak için çalışan, rehberlik eden bir öğretmen huzursuz bir ortamda çalıştığı takdirde üretken olamayacaktır. Giderek işinden ve bulunduğu örgütten soğumaya başlayacaktır. Yaptığı işten zevk almadığı takdirde öğrencilere, okula, çalışma arkadaşlarına ve mesleğine ilişkin algıları değişebilecektir. Fiziksel ve ruhsal sağlığı bozulduğu zaman da sık sık hastalık izinlerine başvuracaktır. Tüm bu yaşananlar görüldüğü gibi sadece bireyi değil okuldaki tüm bileşenleri ve toplumu olumsuz etkileyecektir. Öğrencilerin akademik başarılarının düşmesine, çalışanlar arasında sosyal ilişkilerin bozulmasına yol açacaktır. Öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel adanmışlıkları arasında ilişki olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı ortaöğretim okullarında öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik görüşleri ile örgütsel adanmışlık düzeylerinin ne olduğu ve yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlık arasında bir ilişkinin var olup olmadığıdır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına yönelik görüşleri;
 - *cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, okul türüne* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 2) Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri;
 - *cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, okul türüne* göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 3) Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan betimsel nitelikte ilişkiisel tarama modelindedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2010 – 2011 Eğitim- Öğretim yılında, Konya ili Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde toplam 50 ortaöğretim kurumunda çalışmakta olan 2459 öğretmen oluşturmaktadır. Bu kurumlarda Selçuklu ilçesinde 1242 öğretmen, Meram ilçesinde 765 öğretmen, Karatay ilçesinde 452 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu tesadüfî küme örnekleme yoluyla seçilen 388 ortaöğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan öğretmenlerin % 56'sı (n=220) erkek, % 44'ü (n=168) kadındır. Öğretmenlerin % 88'i (n=342) evli, % 12'si (n=46) bekârdır. % 6'sı (n=25) önlisans, % 78'i (n=303) lisans, % 16'sı (n=60) lisansüstü öğrenimi tamamlamıştır. Öğretmenlerin % 54'ü (n=209) genel lisede, % 46'sı (n=179) mesleki/teknik lisede görev yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerine ilişkin geliştirilen “*Kişisel Bilgi Formu*” kullanılmıştır. İkinci bölümde Gökçe (2006) tarafından geliştirilmiş ve geçerlilik - güvenilirlik çalışması yapılmış olan tek boyutlu, 5' li likert türü “*İş Yerinde Duygusal Yönden İncitilme*” ölçeği, üçüncü bölümde ise Celep (2000:148-150) tarafından geliştirilmiş ve geçerlilik- güvenilirlik çalışması yapılmış olan, dört alt boyutlu 5'li likert türü “*Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık Öğretmen Ölçeği*” kullanılmıştır.

“İş Yerinde Duygusal Yöndenİncitilme Ölçeği” 59 maddeden oluşmaktadır. Tek faktörden oluşan bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonu da hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin madde toplam korelasyonlarının .55 ile .95 arasındadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .99 dur. Ölçekte yer alan tek faktörün açıkladığı varyans %68,8 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda “duygusal yönden incitici davranışlar” ölçeğinin tek faktörlü ve yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu kabul edilmektedir (Gökçe, 2006, s.99-104). Bu araştırmada uygulama öncesi yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı .98 olarak bulunmuştur. Ölçek likert tipi beşli dereceleme türüne uygun olarak hazırlanmıştır. Bu bölüm (1) hiç, (2) nadiren, (3) ara sıra, (4) çoğu kez, (5) her zaman şeklinde 5'li Likert ölçeği biçiminde derecelendirilmiştir.

“Çokboyutlu Örgütsel Adanmışlık Öğretmen Ölçeği” 4 boyuttan ve toplamda 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte beşli likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. “Her zaman” seçeneği 5, “Çoğu zaman” seçeneği 4, “Ara sıra” seçeneği 3, “Az” seçeneği 2 ve “Çok az” seçeneği 1 ile puanlanmıştır. Ölçek dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki toplam 28 maddenin güvenilirlik Cronbach's Alpha değeri $\alpha = .88$ 'dir. Cronbach's Alpha katsayısı okula adanma alt boyutunda .80; öğretim işlerine adanmada boyutunda .75; öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda .78; çalışma grubuna adanma alt boyutunda .81 olarak saptanmıştır (Celep, 2000, s. 148-151). Bu araştırmada ölçekteki toplam 28 maddenin Cronbach's Alpha değeri $\alpha = .90$ 'dır. Cronbach's Alpha katsayısı okula adanma alt boyutunda .75; öğretim işlerine adanmada boyutunda .83; öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda .82; çalışma grubuna adanma alt boyutunda .90 olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada örneklem grubundan elde edilen veriler SPSS 14 programına aktarılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, T- testi, Kruskal – Wallis Testi, Tukey HSD testi, korelasyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına yönelik olarak toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları nelerdir?

Bu alt probleme ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları

Yıldırma Davranışları		
	\bar{x}	SS
Sözünün kesilmesi	1,8	1,03
Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi	1,76	0,99
Mağdurun başarılarının küçümsenmesi	1,67	1,03
Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi	1,63	1,11
Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi	1,13	0,54
Gözünü korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanması	1,12	0,53
Cinsel içerikli (elle dokunma vb) hareketler yapılması	1,12	0,53
Rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması	1,1	0,48

Tablo 1’ de yüksek düzeyde olmasa da öğretmenlerin yıldırma davranışları ile karşılaştıkları görülmektedir. Aritmetik ortalamalara bakıldığı zaman öğretmenler sözünün kesilmesi ($\bar{x}=1,80$), yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ($\bar{x}=1,76$), başarılarının küçümsenmesi ($\bar{x}=1,67$), kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi ($\bar{x}=1,63$) gibi davranışlarla az da olsa karşılaşmaktadır. Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi ($\bar{x}=1,13$) gözünü korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanması ($\bar{x}=1,12$), cinsel içerikli (elle dokunma vb) hareketler yapılması ($\bar{x}=1,12$), rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması ($\bar{x}=1,10$) gibi davranışlar da öğretmenlerin hiç karşılaşmadıkları yıldırma davranışlarıdır. Bu sonuçlar Gökçe (2006) ve Alper Apak (2009)’un araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Gündüz ve Yılmaz (2008) ortaöğretim okulu yönetici ve öğretmenleri üzerinde yaptıkları araştırmada öğretmenlerin zaman zaman yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya çıkarmışlardır. En çok yaşanan yıldırma davranışları yapılan işin dolaylı yollarla kontrol edilmesi, yapılan işin ve başarının küçümsenmesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi biçimindeki davranışlardır. Aydın (2009) ortaöğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin yıldırma maruz kalma düzeyini farklı değişkenler açısından araştırmıştır. Kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, sık sık sözünün kesilmesi veya dikkate alınmaması ve imalı ifadeler, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi en çok maruz kalınan yıldırma davranışları olarak ortaya çıkmıştır. Ertürk (2013)’ün yaptığı araştırma sonucuna göre ise ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin en çok maruz kaldıkları davranışları kişi hakkında söylenti ve dedikodu çıkarılması, kişinin göz ardı edilmesi, dışlanması veya olayların dışında bırakılması ve

Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

kişinin görüş, fikir ve önerilerinin dikkate alınmamasıdır. Sergilenen davranışların özellikle iletişim biçimine yönelik olduğu söylenebilir.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	SD	t	p
Yıldırma Davranışları	Erkek	220	1,35	,632	376,08	3,009	,003
	Kadın	168	1,19	,407			

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ölçeği puanlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları $t(376,08) = 3,00$, $p = ,00 < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{x}=1,35$) ile kadın öğretmenlerin aritmetik ortalamalarına ($\bar{x}=1,19$) bakıldığı zaman erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır. Türkiye’de eğitim örgütlerinde yapılan bazı çalışmalar da erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır (Cemaloğlu&Ertürk, 2007; Bulut, 2007; Ocak, 2008; Yıldırım, 2008; Alper Apak, 2009; Çomak, 2011; Ertürk, 2011). Aşır ve Akın (2014), ilköğretim okullarında kadınların daha çok yıldırmaya maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Bazı araştırmalarda ise yıldırma görüşleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır (Okan, 2010; Çivilidağ & Sargın, 2011; Ehi, 2011; Sönmezşık, 2011). Erkek ve kadınların yapısal farklılıkları bu farkın nedeni olabilir. Erkekler kadınlara göre daha çok şiddete başvurabilir. Çünkü toplumda pasif bir role bürünmek istemez. Ataerkil bir toplumda yetişen erkekler güç gösterisinde bulunmak için ilişkilerinde saldırgan olma eğiliminde olabilirler. Bunun sonucu olarak da yıldırma davranışlarına hem maruz kalıp hem de uygulayıcısı konumunda olabilirler.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	\bar{x}	SS	SD	t	p
Yıldırma Davranışları	Evli	342	1,29	0,576	103,274	2,510	,014
	Bekâr	46	1,16	0,286			

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ölçeği puanlarının, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen t testi sonuçları $t(103,27) = 2,51, p = ,01 < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Evli öğretmenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{x}=1,29$) ile bekâr öğretmenlerin aritmetik ortalamalarına ($\bar{x}=1,16$) bakıldığı zaman evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadırlar. Bunun nedeni evli kişilerin iş yaşamı dışında farklı sorumluluklarının olmasından kaynaklanabilir. Özellikle evli olanlar arasında gerçekleşen informal ilişkilerde bekarlara oranla daha rahat tutumlar sergilenilmesi olarak düşünülebilir.

Onbaş (2007), ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında itibara saldırılar alt boyutunda bekâr öğretmenlerin evli olanlara oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, Bulut (2007), evli öğretmenlere yönelik uygulanan yıldırma sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine yönelik iken bekâr öğretmenlerde kendini göstermenin engellenmesi ve itibara saldırılar şeklinde ortaya çıktığı, Sönmezşık (2011) Anadolu lisesi öğretmenleri üzerinde, Emiroğlu (2011) rehber öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada bekâr öğretmenlerin daha fazla yıldırma ile karşılaştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Aydın (2008) Ankara ili çalışanları üzerinde, Özen(2009) rehber öğretmenler üzerinde, Alper Apak (2009) ilköğretim okullarında, Okan (2010) ortaöğretim okullarında, Ehi (2011) ortaöğretim okullarında, medeni durumun yıldırma davranışları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4.Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim düzeyi	N	\bar{x}	Sıra Ortalamaları	X ²	P	SD	Anlamlı Fark
Yıldırma Davranışları	Önlisans	25	1,2271	193,72	0,524	0,769	2	-
	Lisans	303	1,2708	192,67				
	Lisansüstü	60	1,3197	204,04				

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ölçeği puanlarının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal –Wallis testi sonuçlarına göre p<.05 düzeyinde ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yıldırma davranışlarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı söylenebilir. Bu sonuçlar Alper Apak (2009), Ertürk (2011) ve Sönmezşık (2011)'ın bulguları ile paralellik göstermektedir. Ancak yıldırma davranışlarının çoğu kez işinde daha başarılı insanlara uygulandığı, başarıyı çekememe ve kıskançlığın da yıldırma nedeni olduğu bilinmektedir. Bu çalışmada tabloda görüldüğü gibi eğitim düzeyi ile yıldırma davranışları görüşleri arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Her ne kadar anlamlı bir farklılık ortaya çıkmasa da lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin ortalamalarının yüksek

Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

olduğunu görmekteyiz. Bulut (2007) ve Emiroğlu (2011) yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını ortaya çıkarmıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına ilişkin görüşlerinin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

	Okul türü	N	\bar{x}	SS	SD	t	p
Yıldırma Davranışları	Genel Lise	209	1,30	0,576	385,953	,905	,366
	Mesleki/Teknik Lise	179	1,25	0,286			

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ölçeği puanlarının, okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonuçları p<.05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Aydın (2009) ise sosyal ilişkilere saldırılar boyutunda akademik liselerde çalışanların, mesleki ve teknik liselerde çalışanlara göre daha yoğun bir yıldırma algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri nelerdir?

Bu alt probleme ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapma sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar

Alt Boyut	Öğretmenler	
	\bar{x}	SS
Okula Adanma	3,7	0,67
Öğretim İşlerine Adanma	4,06	0,61
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	4,1	0,79
Çalışma Grubuna Adanma	3,73	0,82
Genel Adanmışlık	3,88	0,58

Tablo 6'daki aritmetik ortalamalarına göre ortaöğretim okulu öğretmenlerinin genel adanmışlık puanları (\bar{x} =3,88) dir. Çok boyutlu örgütsel adanmışlık alt boyutlarında ise ortaöğretim okulu öğretmenlerinin okula adanma puanları (\bar{x} =3,70), öğretim işlerine adanma puanları (\bar{x} =4,06), öğretmenlik mesleğine adanma puanları (\bar{x} =4,10), çalışma grubuna adanma puanları (\bar{x} =3,73) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre ortaöğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine adanma düzeyinin diğer alt boyutlara göre daha yüksek düzeyde olduğu ve diğer alt

boyutların da düşük düzeyde olmadığı söylenebilir. Celep vd. (2004) “Eğitim Örgütlerinde Çokboyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık” adlı araştırmalarında öğretmenlerin okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gıcı (2011) ise vakıf üniversitelerinde okutmanların örgütsel adanmışlıklarının yüksek olduğu, en fazla öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine, çalışma grubuna en az ise okula adanma alt boyutlarında adanmışlık gösterdikleri sonucuna ulaşmıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlıklarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	SD	t	p
Okula Adanma	Erkek	220	3,66	0,67	358,66	1,23	0,21
	Kadın	168	3,75	0,67			
Öğretim İşlerine Adanma	Erkek	220	3,97	0,58	344,28	3,4	0,00
	Kadın	168	4,19	0,63			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Erkek	220	3,99	0,83	378,65	3,12	0,00
	Kadın	168	4,24	0,73			
Çalışma Grubuna Adanma	Erkek	220	3,66	0,83	361,50	1,87	0,62
	Kadın	168	3,82	0,82			
Genel Adanmışlık	Erkek	220	3,81	0,58	363,98	2,83	0,00
	Kadın	168	3,98	0,57			

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre p<.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Genel adanmışlık düzeyleri t (363,98) = 2,83, p= ,00 <.05 ile öğretim işlerine adanma alt boyutu t (344,28) = 3,4 p= ,00 <.05 ve öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda t (378,65) =3,12, p=,00 <.05 öğretmenlerin cinsiyetlerine göre adanmışlıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Genel adanmışlık (Erkek: \bar{x} =3,81; Kadın: \bar{x} =3,98) ile öğretim işlerine adanma (Erkek: \bar{x} =3,97; Kadın: \bar{x} = 4,19) ve öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutlarında (Erkek: \bar{x} =3,99; Kadın: \bar{x} =4,24) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre adanmışlıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda kadın öğretmenlerin adanmışlıklarının erkek öğretmenlere göre “çok yüksek” düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Bunun nedeni erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin özellikle ekonomik anlamda kendilerini tatmin etmediğini düşündükleri, öğretmenlik mesleğini kendileri için ideal bir meslek olarak görmedikleri olarak yorumlanabilir. Bazı araştırmalarda okula adanma alt boyutunda erkek öğretmenlerin (Atar, 2009; Zöğ, 2007; Ertürk, 2011), öğretim işlerine adanma alt boyutunda kadınların (Artun, 2008; Zöğ, 2007; Alper Apak, 2009) adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda kadın öğretmenlerin (Güner, 2006; Eroğlu, 2007; Düzenler, 2007; Artun, 2008; Zöğ, 2007; Alper Apak, 2009; Ertürk,

Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

2011) erkek öğretmenlere göre adanmışlık düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlıklarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{x}	SS	SD	t	p
Okula Adanma	Evli	342	3,69	0,68	63,453	0,602	0,54
	Bekâr	46	3,75	0,57			
Öğretim İşlerine Adanma	Evli	342	4,05	0,62	59,899	0,914	0,36
	Bekar	46	4,14	0,57			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Evli	342	4,09	0,80	59,288	0,675	0,50
	Bekâr	46	4,17	0,76			
Çalışma Grubuna Adanma	Evli	342	3,73	0,83	60,355	0,362	0,71
	Bekâr	46	3,69	0,76			
Genel Adanmışlık	Evli	342	3,88	0,59	63,075	0,576	0,56
	Bekâr	46	3,92	0,50			

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları p<.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını göstermektedir.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlıklarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 9’da yer almaktadır.

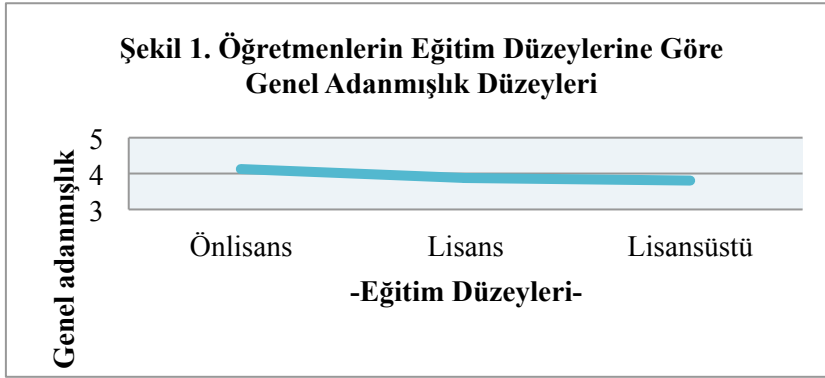
Tablo 9.Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim düzeyleri	N	\bar{x}	Sıra Ort.	X ²	P	SD	Anlamlı Fark
Okula Adanma	Önlisans	25	3,93	240,72	5,59	0,74	2	-
	Lisans	303	3,70	193,41				
	Lisansüstü	60	3,62	180,73				
Öğretim İşlerine Adanma	Önlisans	25	4,15	223,68	3,04	0,39	2	-

		Lisans	303	4,06	192,17				
		Lisansüstü	60	4,05	194,10				
Öğretmenlik Adanma	Mesleğine	Önlisans	25	4,31	237,52	6,90	0,03	2	0-1
		Lisans	303	4,11	195,93				0-2
		Lisansüstü	60	3,92	169,33				
Çalışma Grubuna Adanma		Önlisans	25	4,20	269,54	13,37	0,00	2	0-1
		Lisans	303	3,71	191,63				0-2
		Lisansüstü	60	3,67	177,72				
Genel Adanmışlık		Önlisans	25	4,12	256,00	9,95	0,01	2	0-1
		Lisans	303	3,88	193,86				0-2
		Lisansüstü	60	3,80	172,13				

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlık düzeylerinin eğitim düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal -Wallis testi sonuçlarına göre genel adanmışlık ($X^2=9,95$ (sd=2, N=388), $p=0,01 < .05$), öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutu ($X^2=6,90$ (sd=2, N=388), $p=0,03 < .05$) ve çalışma grubuna adanma alt boyutunda ($X^2=13,37$ (sd=2, N=388), $p=0,00 < .05$) öğretmenlerin adanmışlıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla grupların Manny-Whitney U testi ile kombinasyonlarına bakılmıştır. Öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlık alt boyutları ile genel adanmışlık düzeylerinde önlisans ile lisans, önlisans ile lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda önlisans mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{x}=4,31$), lisans ($\bar{x}=4,11$) ve lisansüstü ($\bar{x}=3,92$) mezunu olan öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğine adanmışlıkları daha yüksektir. Benzer şekilde çalışma grubuna adanma alt boyutunda önlisans mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{x}=4,20$), lisans ($\bar{x}=3,71$) ve lisansüstü ($\bar{x}=3,67$) mezunu olan öğretmenlere göre çalışma grubuna adanmışlıkları daha yüksektir. Genel adanmışlık düzeylerinde de önlisans mezunu olan öğretmenlerin ($\bar{x}=4,12$), lisans ($\bar{x}=3,88$) ve lisansüstü ($\bar{x}=3,80$) mezunu olan öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğine adanmışlıkları daha yüksektir. Bulgulara bakıldığı zaman eğitim düzeyinin artmasıyla adanmışlığın düştüğü söylenebilir. Celep vd. (2004), eğitim düzeyinin artmasıyla mesleğe adanmışlığın azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Güner (2006), okula ve öğretim işlerine adanma alt boyutları ile genel adanmışlık düzeylerinde yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Zöğ (2007) de benzer şekilde yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin öğretmenliğe ve çalışma grubuna adanmışlıklarının lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirhan (2010), eğitim düzeyinin artmasıyla adanmışlığın azaldığı onucuna ulaşmıştır. Alper Apak (2009), okula adanma alt boyutu hariç diğer boyutlarda ve genel adanmışlık düzeyinde eğitim düzeyi düşük olanların adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.



Yukarıdaki grafikte görüldüğü gibi öğretmenlerin eğitim düzeyleri arttıkça adanmışlıklarının azaldığı görülmektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla öğretmenlerin yaptıkları işe, okula, arkadaşlarına, mesleğe yönelik beklentilerinin arttığını söyleyebiliriz. Beklentilerine karşılık bulamayan öğretmenin işinden zevk alması, okulundan gurur duyması, çaba göstermesi, arkadaşları ile yakın ilişkiler kurması zorlaşacaktır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlıklarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin betimsel istatistikleri Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10.Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Okul Türü	N	\bar{x}	SS	SD	t	p
Okula Adanma	Genel Lise	209	3,73	0,63	360,486	1,05	0,29
	Mesleki/ Teknik Lise	179	3,66	0,71			
Öğretim İşlerine Adanma	Genel Lise	209	4,03	0,54	340,368	1,09	0,27
	Mesleki/ Teknik Lise	179	4,10	0,68			
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	Genel Lise	209	3,99	0,79	378,58	2,92	0,00
	Mesleki/ Teknik Lise	179	4,22	0,78			
Çalışma Grubuna Adanma	Genel Lise	209	3,70	0,76	352,10	0,81	0,41
	Mesleki/ Teknik Lise	179	3,77	0,89			
Genel Adanmışlık	Genel Lise	209	3,85	0,54	353,95	0,98	0,32
	Mesleki/ Teknik Lise	179	3,91	0,63			

p<. 05

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin çok boyutlu örgütsel adanmışlık düzeylerinin okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t-testi sonuçlarına göre p<.05 düzeyinde öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda t (378,58) =2,92, p=,00 <.05 öğretmenlerin okul türüne göre adanmışlıkları anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki/teknik lisede görev yapan öğretmenlerin (\bar{x} =4,22) genel lisede görev yapan öğretmenlere (\bar{x} =3,99) kıyasla öğretmenlik mesleğine adanmışlıklarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Mesleki/teknik lisede görev yapanların öğretmenlik mesleğine adanmışlıklarının

daha yüksek olmasının nedeni beceri gerektiren bir alanda çalışmalarından dolayı mesleklerini değerli olarak görmeleri ve gurur duymaları olarak yorumlanabilir.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığına ilişkin korelasyon istatistiği Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Düzeylerine İlişkin Korelasyon İstatistiği Sonuçları

	Yıldırma Davranışları	
	r	p
Okula Adanma	-0,273**	0,00
Öğretim İşlerine Adanma	-0,157**	0,02
Öğretmenlik Mesleğine Adanma	-0,209**	0,00
Çalışma Grubuna Adanma	-0,208**	0,00
Genel Adanmışlık	-0,266**	0,00

p<.05

Korelasyon katsayısının 1,00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1,00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0,00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak anlaşılan ortak aralıklar bulunmamaktadır. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0,70-1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,30-0,00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2010, s. 32). Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre p<.05 düzeyinde öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanma alt boyutları ile genel adanmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin okula (r =,273), öğretim işlerine (r =,157), öğretmenlik mesleğine (r =,209) ve çalışma grubuna (r =,208) adanmışlıkları ile genel adanmışlıkları (r =,266) düşük düzeydedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre yıldırma davranışları ile adanmışlığın tüm alt boyutları ve genel adanmışlık arasındaki anlamlı ilişkilerini şu şekilde yorumlayabiliriz. Öğretmenlere yönelik yıldırma davranışlarının artmasıyla adanmışlıklarında azalma görülmektedir. Ya da düşük adanmışlık gösteren öğretmenlerin daha fazla yıldırma davranışları ile karşılaştıkları söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ortaöğretim okulu öğretmenleri yüksek düzeyde olmasa da yıldırma davranışları ile karşılaşmaktadır. “Sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi, başarılarının küçümsenmesi, kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi” gibi davranışlarla karşılaşmakta, “psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi, gözünü korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanması, cinsel içerikli (elle dokunma vb.)

Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

hareketler yapılması, rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması ” gibi davranışlarla hiç karşılaşmamaktadırlar. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ölçeği puanları ile cinsiyet ve medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre, evli öğretmenler bekâr öğretmenlere daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kalmaktadır. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ölçeği puanları ile eğitim düzeyi ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin genel adanmışlıkları ve okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine, çalışma grubuna adanmışlıkları “ yüksek ” düzeydedir. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin öğretim işlerine adanmışlıkları ile genel adanmışlıkları erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlik mesleğine adanmışlıkları ise erkek öğretmenlere göre “çok yüksek ” düzeydedir. Okula ve çalışma grubuna adanmışlıkları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin genel adanmışlık düzeyleri ve çalışma grubuna adanma alt boyutu ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Önlisans mezunu olan öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıkları ile genel adanmışlıkları daha yüksektir. Okula ve öğretim işlerine adanma alt boyutları arasında ise anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin okula, öğretim işlerine, çalışma grubuna adanma alt boyutları ve genel adanmışlık düzeyleri ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Öğretmenlik mesleğine adanma alt boyutunda ise mesleki /teknik lise öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine adanmışlıkları genel lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile okula, öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanma alt boyutları ve genel adanmışlık düzeyleri arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Ergener (2008), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 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 sonucuna ulaşmıştır. Özler vd. (2008) yaptıkları çalışmada yıldırmanın kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkileri etkileme, yaşam kalitesi ve mesleki durum ve sağlık boyutu ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu, buna karşın itibar boyutu ile anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya çıkarmışlardır. Demirgil (2008) yaptığı çalışmada örgütlerde yıldırma uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılıklarında azalma olduğu sonucuna ulaşmıştır. Alper Apak (2009), ilköğretim okullarında yaptığı çalışmada yüksek düzeyde yıldırma eylemlerine maruz kalan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Başak (2010) da öğretmenlerin duygusal, normatif ve devam bağlılıkları ile yıldırma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kurtbaş (2011), kamu ve vakıf üniversitelerinde akademisyenlere yönelik yıldırma davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, yıldırma ile

duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmasına karşın devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Mete (2013) tarafından yapılan bir başka araştırma sonucuna göre yıldırma davranışlarının akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları diğer araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. İşini en iyi şekilde yapmaya çalışan, performansı yüksek, başarılı ve nitelikli kişilerin örgütsel adanmışlıkları (bağlılıkları) yüksektir. Çalışma arkadaşları ile saygı, hoşgörü ve güven temelleri üzerine ilişkiler kurmaya çalışır. Bu tür insanların yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. İş ortamında olumsuz davranışlarla karşılaşan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarında azalma görülecektir. Bunun sonucunda okulda kalma adına istek duymayacaktır. Bu ise öğrencilerde başarısızlık, okulda verimsizlik çalışanda ise tatminsizlik yaratacaktır.

Ortaöğretim okulu öğretmenleri çok sık olmasa da yıldırma davranışları ile karşılaşabilmektedir. Hem okul yöneticileri hem de öğretmenlerin yıldırma konusunda daha bilinçli olmaları hususu Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde farkındalık artırıcı çalışmalar ile mümkün olabilir. Yıldırma ile ilgili yasal düzenlemeler geliştirilebilir ve Milli Eğitim Bakanlığı, yönetmeliklerde önleyici tedbirler alabilir. Okullarda belli aralıklarla rehberlik servisi bünyesinde iş yeri memnuniyeti anketi uygulanabilir. Ayrıca yıldırma sürecinin bir çatışma durumu ile başladığı düşünülürse özellikle yöneticilerin çatışma yönetimi konusunda eğitim alması olası yıldırma davranışlarının önlenmesini sağlayacaktır. Çalışanlar arasında iletişim kanalları açık tutulmalıdır. Yöneticiler öğretmenleri çalışmalarında ve mesleki eğitimlerini geliştirmeleri konusunda destekleyici olmalıdır. Kadın öğretmenlerin adanmışlık düzeyleri erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Erkek öğretmenlerin adanmışlıklarının daha düşük çıkmasının nedeni mesleğe yönelik olumsuz düşünceler taşımaları ve ek işlere yönelmeleri olabilir. Bu yüzden maaşlarda iyileştirilmeler yapılması, uygun çalışma ortamları yaratılması erkek öğretmenlerin adanmışlıklarını arttırabilir. Aynı zamanda öğretmenliğin ideal bir meslek olarak görülmesi için bakanlık, yeterli çalışmaları yapmalıdır. Eğitim düzeyinin artması ile birlikte öğretmenlerin adanmışlıklarında azalma olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin beklentilerini karşılayacak şekilde düzenlemeler yapılması gerekir. Ayrıca öğretmenler arasında sosyal birlikteliklerin arttırılması da öğretmenlerin çalışma arkadaşlarına adanmışlıklarını arttırabilir.

Bu araştırma Konya ilinde çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Türkiye’de farklı illerde çalışmakta olan öğretmenler üzerinde yapılabilir. Aynı araştırma farklı kişiler tarafından geliştirilen ölçme araçları ile yapılabilir. Farklı çalışmalarda yıldırma davranışlarının nedenleri, kimler tarafından uygulandığı ve baş etme yolları incelenebilir. Öğretmenlerin yıldırma ve örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki nitel araştırma yöntemiyle belirlenebilir. Farklı sektörlerde yıldırma ve örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir. Genel liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin daha düşük çıkmasının nedenleri araştırılabilir. Eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin adanmışlıklarının daha düşük çıkmasının nedenleri nicel ve nitel yöntemlerle araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Alper Apak, E. G. (2009). Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Artun, B. (2008). Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin örgütsel değişmeye ilişkin tutumlarına etkisi.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Atar, G. (2009). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile müdürlerin liderlik davranışlarını algılamaları arasındaki ilişki. (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. <http://www.hrdergi.com> (Erişim tarihi: 28.10.2009).
- Aydın, İ. S. (2008). İşyerinde yıldırma (mobbing) algısına ilişkin bir alan çalışması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydın, Ö.B. (2009). Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbinge (psikolojik şiddet) maruz kalma düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Başak, Ö. (2010). Mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi ve bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bulut, H. U. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Celep, C. (2000). Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Doyuran, Ş., Sarıdede, U. ve Değirmenci, T., (2004). Eğitim örgütlerinde çok boyutlu iş etiği ve örgütsel adanmışlık. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden irdelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 345- 362.
- Çivilidağ, A. ve Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya İli Örneği. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi, 2(3), 11-22.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. İstanbul:Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliot, G.P. (2003). Mobbing: İşyerinde duygusal taciz. (Çev. Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirgil, A. (2008). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirhan, G. (2010). Eğitim yöneticilerinin yönetsel tarzları ile öğretmenlerin adanmışlık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Duffy, M. & Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15, 398-404.
- Düzener, S. (2006). Özel ilk ve ortaöğretim okullarında toplam kalite yönetimi uygulamasının yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyine etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ehi, D. Y. (2011). Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Emiroğlu, M. (2011). Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi (Gaziantep ili örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ergener, B. (2008). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. (İstanbul İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, S. (2007). Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, A. (2011). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, E. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları: Maruz kalanlar ve etkilenenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 161-173.
- Field, T. (2004). Bullying in a public sector organisation being privatised. <http://www.bullyonline.org/personal.html> (Erişim tarihi: 09.12.2010)
- Gıncı, A. (2011). İstanbul'daki vakıf üniversiteleri hazırlık okullarında çalışan İngilizce okutmanlarının örgütsel adanmışlık düzeyi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışları İle Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

- Gökçe, A. T. (2006). İş Yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara
- Gökçe, A. T. (2008). Mobbing: İşyerinde yıldırma eğitim örneği. Ankara: Öğreti Yayınları
- Gündüz, H.B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri. (Düzce ili örneği). Millî Eğitim, 179, 269-282.
- Güner, H. (2006). Öğretmenlerin adanmışlık sorunu: İstanbul ili örneğinde bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, M. (2008). Çalışma hayatında psikolojik taciz. Ankara: Derin Yayınları.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Kurtbaş, D. (2011). Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying – interim findings of a study in further and higher education in wales. International Journal of Manpower, 20,(2), 106-118.
- Leymann, H. (1996). The definition of mobbing at workplaces. The Mobbing Encyclopedia. <http://www.leymann.se/English/12100e.htm>. Erişim tarihi: 16.12.2010.
- Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 251-275.
- Mete, Y. A. (2013). Yüksek öğretim kurumlarında psikolojik yıldırma (terör): Uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. International Journal of Social Science, 6(2), 977-993.
- Okan, H. (2010). Ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Onbaş, N. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerindeki duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Özler, D. E. , Atalay, C. G. & Şahin, M. D. (2008). Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Aralık 2008, 22, 37-60.
- Porter, L. W.; Steers, R. M.; Mowday, R.T. & Boullian, P. U. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 15, 603-609.
- Salin, D. (2005). Workplace bullying among business professionals: prevalence, gender differences and the role of organizational politics. PISTES © 7(3) November 2005 – Recherche

- Sönmezışık, S. (2011). Anadolu lisesi öğretmenlerinin yıldırma ile ilgili algıları. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tınaz, P. (2008). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). İstanbul:Beta Yayınları.
- Tınaz, P., Bayram, F. & Ergin, H. (2008). Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing). İstanbul:Beta Yayınları.
- Yaman, E. (2009). Yönetim psikolojisi açısından iş yerinde psikoşiddet/mobbing. Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zapf, D.(1999). Organisational, work group related and personel causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 70-85.
- Zapf, D. ve 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.
- Zöğ, H. (2007). İstanbul ili kâğıthane ilçesinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.