



T.C.

**MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mustafa MAMAÇ

(Yüksek Lisans Tezi)

İstanbul – 2019



T.C.

**MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ İLE
ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Mustafa MAMAÇ

(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman

Prof. Dr. Münevver Çetin

İstanbul – 2019

ONAY

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Mustafa MAMAÇ tarafından hazırlanan " **Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu bu çalışma, 09.07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

ADI SOYADI

İMZA

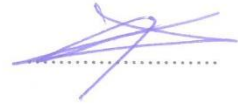
TEZ DANIŞMANI : Prof. Dr. Münevver ÇETİN



JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. A. Faruk LEVENT



JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Hanifi PARLAR



ÖNSÖZ

Bir ülkenin en önemli sermayeleri arasında beşerî sermaye yer almaktadır. Hiç kuşkusuz ki bir ülkenin geleceğinin şekillenmesinde, beşerî sermayesinin gelişmesinde ve niteliğinin artmasında en önemli kurum eğitim öğretim kurumlarıdır. Eğitim öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin nitelikleri, motivasyonları ve adanmışlıkları eğitim kurumlarının verimliliğini arttırmakta, tam tersi durumlar ise öğretmenin verimliliğini düşürmektedir. Bu durumlarla orantılı olarak beşerî sermayenin niteliği değişmektedir.

Eğitim kurumlarının niteliği ve verimliliği, öğretmenlerin motivasyonuna ve adanmışlığına bağlıdır. Öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini etkileyen faktörler incelendiğinde, iş yerlerinde çalışanları olumsuz yönde etkileyen ve çalışma hayatının gerçeklerinden olan mobbing davranışları akla gelmektedir. Sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma eylemleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmanın sonuçlarının; yıldırma eylemlerine yönelik tedbirlerin alınmasında ve yapılacak olan diğer çalışmalara örnek teşkil etmesi dileğiyle;

Çalışmamın tüm süreçlerinde, ihtiyaç duyduğum her anda yardımını esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Münevver ÇETİN hocama vermiş olduğu desteğinden dolayı içtenlikle teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ölçeklerin cevaplanmasındaki katkılarından dolayı meslektaşlarıma, ölçeklerin uygulanması sürecinde yardımlarını esirgemeyen İstanbul ili Kağıthane ilçesindeki ilkökul yöneticilerine ve desteklerinden dolayı aileme teşekkür ederim.

Son olarak dünyaya gelmeme vesile olan, her zaman yanımda olan sevgili annem Zehra YAMAÇ'a, sevgilerini ve desteklerini benden esirgemeyen ve yüksek lisans eğitimimde her türlü nazımı çeken eşim Ayşe MAMAÇ, kızlarım Hamiyet Zehra ve Nurbanu'ya çok teşekkür ederim.

İstanbul Mart, 2019

Mustafa MAMAÇ

ÖZET

Bu araştırma, resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerine ve yıldırma algılarına; öğretmenlere ait cinsiyet, yaş, akademik kariyer, okuldaki statü, mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerinin etki edip etmediğinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

İlişkisel tarama modeline göre yapılan araştırmanın çalışma evrenini İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan 756 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi ise 406 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmanın verilerini elde etmek için örneklemi oluşturan gruplara Gökçe (2006)'nın geliştirmiş olduğu 'İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği' ile Karakuş (2005)'un geliştirmiş olduğu "Örgütsel Adanmışlık" ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen veriler, aritmetik ortalama, t-testi, ANOVA gibi istatistiksel teknikler ile SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuç olarak, araştırmada elde edilen bulgulara göre İstanbul ili Kağıthane ilçesinde araştırma yapılan resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin algılarına göre en çok uygulanan mobbing davranışları sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi, başkalarının yapmak istemedikleri işlerle görevlendirilmesi, okul etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi, başarılarının küçümsenmesi, en az uygulanan mobbing davranışları cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketlerin yapılması, fiziksel şiddet tehditleri almaları, göz korkutma amacı ile hafif şiddet uygulanması, herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verilmesi olarak söylenebilir.

Elde edilen bulgular yorumlandığında, en genel ifade ile ilkokullarda sınıf öğretmenlerine yönelik yıldırma eylemleri uygulandığı ve bu eylemler ile duygusal yönden incitici davranışlara uğramaları ile örgütsel adanmışlık düzeyi arasında negatif düzeyde bir ilişki gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Mobbing Eylemleri, Örgütsel Adanmışlık, İlkokul, Sınıf Öğretmeni

ABSTRACT

This study aims to identify the relationships between organizational commitment and the mobbing behaviors that primary school teachers who work in public schools are exposed to, and to identify the effects of primary school teachers' organizational commitment levels and their mobbing perceptions; as well as the effects of variables such as their gender, age, academic career, status at school, professional seniority and educational background on the relationship between organizational commitment and mobbing behaviors.

With relational screening model, the study includes 756 participants of primary school teachers from Kağıthane district in İstanbul. The sample of the study includes 406 primary school teachers. To gather the data for the sample groups the scales which are designed by Gökçe (2006) and Karakuş (2005) are used? Respectively 'Emotionally Hurting Behaviors in Workplace' scale and 'Organizational Commitment' scale. The data are analyzed by statistical methods such as arithmetic mean, T-test, ANOVA by using SPSS 21 packaged software. As a conclusion, depending on the analyzed data, according to the perceptions of primary school teachers while the most exposed mobbing behaviors are interrupting, unfair criticism to their works, being assigned for undesired tasks, hindering when they want to take active roles in school activities, underestimation of their achievements; the least exposed mobbing behaviors are sexual abuse (touching etc.) behaviors, physical violence threats, intimidation intended engage in mild violence, physical harm to any parts of the body.

When the data are interpreted, in the most general sense, in public schools the primary school teachers are exposed to mobbing behaviors and due to these acts, there is a negative correlation between emotionally hurting behaviors and organizational commitment.

Key Words: Mobbing, Mobbing Behaviors, Organizational Commitment, Primary School, Primary School Teacher

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
1.BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3.Amaç	5
1.4.Önem	5
1.5.Varsayımlar	6
1.6.Sınırlılıklar	7
1.7. Tanımlar	7
2. BÖLÜM	8
KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR	8
2.1. Mobbing Kavramı	8
2.2. Mobbing Davranışları	10
2.2.1. Mobbing Sürecinin Evreleri	14
2.2.2. Mobbing Nedenleri	17
2.2.2.1. Bireysel Nedenler.....	18
2.2.2.2. Kurumsal Nedenler	20
2.2.2.2.1. Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler	21
2.2.2.2.2. Yönetimin Yapısından Kaynaklanan Nedenler.....	21
2.2.2.2.3. Örgütün İkliminden Kaynaklanan Nedenler	23
2.2.2.3. Sosyal Nedenler	23
2.2.3. Mobbing Türleri	24
2.2.3.1.Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	24
2.2.3.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	26
2.2.3.3. Yatay İlişkilerde (Eşdeğerler Arasında) Mobbing	26
2.2.4. Mobbingin Etkileri	27
2.2.4.1.Mobbingin Mağdura Etkileri	27

2.2.4.2.Mobbingin Örgütlere Etkileri.....	29
2.2.4.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri.....	30
2.2.5.Mobbing Süreci İçinde Rol Alanlar	31
2.2.5.1. Mobbing Uygulayıcıları	31
2.2.5.2. Mobbing Mağdurları	34
2.2.5.3. İzleyiciler.....	36
2.2.6.Mobbing ile Başa Çıkma Yolları	36
2.2.7. Eğitim Örgütleri Açısından Mobbing	38
2.3. Örgütsel Adanmışlık	40
2.3.1. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları	42
2.3.1.1. Balcı'nın Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması.....	42
2.3.1.2. Meyer ve Allen'in Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması.....	43
2.3.1.3. Etzioni'nin Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması.....	44
2.3.2. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri.....	44
2.3.2.1. Düşük Adanmışlık Düzeyi	44
2.3.2.2. İlimli Adanmışlık Düzeyi.....	45
2.3.2.3. Yüksek Adanmışlık Düzeyi	46
2.3.3. Örgütsel Adanmışlığa Etki Eden Faktörler	47
2.3.4. Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık	48
2.3.5. İlgili Araştırmalar	50
2.3.5.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	50
2.3.5.2. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	52
BÖLÜM 3	57
YÖNTEM	57
3.1.Araştırma Modeli	57
3.2.Evren ve Örneklem	57
3.3.Veritoplama Aracı.....	60
3.3.1.Veritoplama Aracı ve Verilerin Toplanması	62
3.4.Verilerin Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi.....	62
BÖLÜM IV	65
BULGULAR VE YORUMLAR	65

4.1 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Sıklıklarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	65
4.2 Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	66
4.3 Sınıf Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Ölçek Genelinde ve Alt Boyutlarında Demografik Özelliklere Göre İstatiksel İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bulgular ve Yorumlar	70
4.4.Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar	79
BÖLÜM V	80
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	80
5.1 SONUÇ VE TARTIŞMA	80
5.1.1 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Sıklıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma	80
5.1.2 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma	81
5.1.3 Sınıf Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Ölçek Genelinde ve Alt Boyutlarında Demografik Özelliklere Göre İstatiksel İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sonuç ve Tartışma	83
5.1.4 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	87
5.2 ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA.....	91
EKLER	101
EK-1: Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği İzni	101
EK-2: Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Kullanma İzni	102
EK-3: Ölçme Araçları.....	103
EK-4: Araştırma Kapsamında Olan Okul ve Öğretmen Sayıları	106
Ek-5. Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	107

TABLÖLAR

Tablo 3.1. 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı İstanbul İli Kağıthane İlçesindeki İlkokul ve Sınıf Öğretmenlerinin Sayıca Dağılımı	58
Tablo 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları ..	58
Tablo 3.3. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	58
Tablo 3.4. Medenî Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	59
Tablo 3.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	59
Tablo 3.6. Meslekî Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	60
Tablo 3.7. Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları	60
Tablo 4.1. Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeğinin Madde Ortalamaları	65
Tablo 4.2. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	66
Tablo 4.3. Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	67
Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 4.5. Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Tablo 4.6. Kıdeme Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	69
Tablo 4.7. Okulundaki Çalışma Yılına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	70
Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları	71
Tablo 4.9. Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	73
Tablo 4.10. Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları	74
Tablo 4.11. Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları	75

Tablo 4.12.Kıdeme Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	76
Tablo 4.13.Okulundaki çalışma yılına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.14.Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği İle Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Arasındaki Spearman Brown Korelasyon Katsayıları	79



1.BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

Dünya şartlarının değişmesi ve gelişmesi sebebiyle örgütlerde çalışanın çok fazla değerinin olmadığı klasik yönetim tarzları yerlerini modern yönetim anlayışlarına bırakması nedeniyle, insan kaynağı örgütlerde çok önemli hale gelmiştir. Örgüt çıktıların daha verimli olabilmesi için, çalışanın iş ortamında karşılaştığı her türlü olumsuzluğun incelenmesini zorunlu kılmıştır.

Ertürk (2005)'e göre, çalışanların birbiriyle kurdukları olumlu etkileşim sonucu çalışanlar arasında karşılıklı güvene dayalı ve verimli bir iletişim meydana getirir. Çalışanlar arasında kurulan olumsuz etkileşim strese ve olumsuz iletişim ortamı oluşturmaktadır. Başaran (2004), bir örgütte çalışanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerin bozulması aşırılaştıkça örgütün verimliliğinde düşmeler başlar.

Apak (2009), bir örgütün verimli olarak çalışmasında, örgüt bünyesinde çalışan bireylerin kendilerini örgütün bir parçası ve üyesi hissetmeleri, örgüte karşı aidiyet duygusu beslemeleri mühim bir etkidir. Çalışanların işlerine dört elle sarılması örgütün etkinliğini de arttırmaktadır.

Örgütte çalışanların birbirlerine karşı olan davranışları ve çalışanlara değer verilmesi örgütün başarısında önemli yer tutmaktadır. Örgütlerde çalışanı olumsuz olarak etkileyen en önemli unsurların başında 'yıldıрма' olarak da bilinen mobbing eylemleri ve çalışanın tükenmişlik durumu gelmektedir. Çalışanın karşılaştığı mobbing eylemleri çalışanın örgüte olan bağlılığını ve adanmışlığını etkilemektedir. Bu sebeple çalışanın örgütsel adanmışlığı ile mobbing eylemlerine maruz kalmaları arasında ilişki olabilmektedir (Alkan, 2011).

Ocak (2008)'e göre, mobbing eylemleri çalışma hayatının içinde kamu kuruluşlarında ve özel kuruluşlarda görülmektedir. Mobbing eylemlerinin belirlenmesi ve saptanmasının zor olduğu kabul edilmektedir. Mobbing tanımları uzmanlarca farklılık göstermektedir. Kuralların ve görevlerin net tanımlanmadığı örgütlerde, çalışanlar arasında kapalı iletişimin olduğu, çalışanlar arasında saygı ve sevginin olmadığı örgütlerde mobbing eylemlerine daha sık rastlanmaktadır. Mobbing eylemlerinin sergilendiği örgütlerde birçok sorunlar oluşur. Bu sorunlar şu şekilde ifade edilebilir; çalışanlar mutsuz olur, örgüt içinde çatışmalar artar, çalışanların verimi düşer, örgüt bütünlüğü bozulur.

Mobbing eylemlerinin örgütler açısından yıkıcı etkiler bıraktığı son yıllarda yapılan araştırmalarla fark edilmeye başlanmış ve mobbing eylemlerinin etkilerinin azımsanmayacak derecede olduğu görülmüştür. Bu tür eylemlere maruz kalan ya da bu eylemlere tanıklık eden örgüt üyeleri büyük bir stres altında kalmaktadırlar. Bu tür büyük stres altında kalan örgüt üyelerinin fiziksel ve zihinsel sistemleri etkilenmektedir. Stres altında çalışan kişiler örgütte gitmemek için devamsızlık gösterme, hata yapma, kaza yapma ve verimliliği düşme, performansında azalma gibi tepkiler vermektedir (Schermerhorn, 1989; akt. Pehlivan, 2002).

Hubert ve Veldhoven (2001)' e göre, bütün örgütlerde görüldüğü gibi eğitim sektöründe çalışanların birbirleriyle kurdukları ilişkiler verimliliği etkilemektedir. Mobbing eylemlerinin eğitim örgütlerinde de yıkıcılığı göz ardı edilemez bir durumdur. Hubert ve Veldhoven'in yapmış olduğu araştırma sonucuna göre mobbing eylemlerinin %37,3 ünün eğitim örgütlerinde yaşandığını saptamışlardır.

Mobbing eylemleri öğretmenleri ve yöneticileri olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim örgütleri ülkelerin geleceklerinin şekillendiği yerler olarak düşünüldüğünde bu tarz olumsuzlukların eğitim örgütlerinde yeri olmadığı açıkça görülmektedir. Mobbing eylemleri, çalışanların birbirlerine saygılı ve birbirlerinin haklarına riayet edilmesiyle aşılabilir bir sorundur. Mobbing tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de stresi arttırmakta ve verimliliği etkilemektedir.

Eğitimcilerin ast- üst faktörüne bağlı olarak yaşamış oldukları sıkıntılar, eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mutsuz olmasına ve örgütüne bağlılık düzeylerinde düşme, örgütsel adanmışlıklarında azalmaya sebep olduğu söylenebilir (Çelik, 2011).

Dick ve Wagner (2001)'in yaptıkları araştırmada okul yöneticilerin öğretmenlere orada yokmuş gibi davrandıklarını ve öğretmenleri haksız yere eleştirerek mobbing uyguladıklarını, öğretmenlerin meslektaşları tarafından ise kendileri hakkında dedikodu yaparak, sosyal toplantı ya da etkinliklerden izole ederek mobbing uyguladıklarını tespit etmiştir.

O'conner (2004)'in eğitim örgütlerinde mobbingi incelediği araştırmasında, öğretmenlerin yöneticiler, müfettişler, veliler, öğrenciler ve meslektaşları tarafından mobbinge maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Mobbingi önemli kılan faktör olarak herkesin mobbing eylemlerine maruz kalma olasılığının bulunmasıdır. Yapılmış araştırmada daha genç, daha güçsüz, daha az yetenekli ve daha az sosyal beceri sahibi kişilerin kurban olmasının yanı sıra, güvenilir, yaratıcı, politik açıdan acemi ve kuruma yüksek derecede sadakat besleyen çok yetenekli, yeterli ve başarılı kişilerin de kurban olduklarını sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlam (2006) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin en çok maruz kaldıkları mobbing eylemleri şunlardır: Sözlerinin bölünmesi, öğretmene bağırılması, öğretmenin azarlanması, vermiş olduğu emeğin ve elde ettiği başarılarının adaletsizce değerlendirilmesi, öğretmenin elde ettiği başarının küçümsenerek olduğundan daha az bir şekilde lanse edilmesi, öğretmenin kabiliyetine ve yeteneğine uygun olmayan işler verilerek başarısız olmasının sağlanması, ehemmiyetsiz vazifeler verme, öğretmeni dışlama, öğretmenle dialog kurmayı istememe, öğretmen ile konuşan kişilere baskı yaparak kişiye karşı tahrik etmeye çalışmak. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin %48'i bu davranışların okul yönetimi tarafından yapılmakta olduğunu, %45'i ise okul yönetimi ve öğretmenler tarafından yapıldığını ifade etmişlerdir.

Mobbing eylemlerine maruz kalan öğretmenin görevini iyi şekilde yapabilmesi ve okula aidiyet duygusu beslemesi zordur. Öğretmenlerin okula aidiyet duygusu ile bağlanması ve örgütsel adanmışlık düzeyi, öğretmenlerin kendi aralarındaki olumlu iletişimle,

öğrencilerle iyi bir dialog kurmasıyla, öğretmenlerin mesleki anlamda yeterlilikleri ve eğitim ortamında yapmış oldukları işlerin niteliği ile bağlantılıdır. Örgütsel adanmışlık düzeyi düşük olan öğretmenlerin verimliliği ve iş başarısı düşmekte, okuldan ayrılmasına neden olmaktadır. Bu durum okulların verimliliğinin düşmesine ve okulun amaçlarından uzaklaşmasına neden olmaktadır (Celep, 2000). Bu sebeple öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing eylemleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi özel bir mahiyet kazanmaktadır. Balcı (2003)'ya göre örgüte bağlılık bir tür sosyal takas ilişkisidir; çalışanların istek ve beklentileri karşılandığı oranda, çalışanlar bunun karşılığında kendilerine çalıştığı iş yerine adanmaktadır. Mobbing eylemlerine maruz kalan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin araştırılması eğitim örgütlerinde yaşanan bu problemin boyutlarını gözler önüne serecektir.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri, eğitim örgütleri için önem arz etmektedir. Öğretmenlerin, eğitim örgütlerinin hedefleri doğrultusunda toplumun beklentilerini karşılayan, nitelikli eğitim hizmeti veren, yaptığı işlerde etkili olan, örgütün çalışanlarından beklediği formal ve normatif beklentilerin üstünde emek sarf etmelerini arzu etmektedir (Celep, 2000).

Bütün örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de çalışanlar arasındaki ilişki örgütün verimliliğine direkt etki etmektedir. Mobbing davranışlarının örgüt ilişkilerinde yıkıcı etkileri önemsizlenmeyecek bir durum değildir (Hubert ve Veldhoven, 2001).

Mobbing davranışları öğretmen ve yöneticileri olumsuz olarak etkilemektedir. Eğitim kurumları bir ülkenin geleceği ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülürse, bu tür mobbing davranışlarının eğitim örgütlerinde yerinin olmadığı çok açık olarak görülmektedir. Mobbing davranışları, sistemin kendinden kaynaklanmayan, bireylerin birbirlerine karşı saygılı olmasıyla, çalışanların kendi haklarına riayet etmesi, çalışanların kendi haklarını bilmesi ve bilinçlenmeleriyle aşılabilecek bir durumdur.

Bu araştırmanın problem cümlesi “Sınıf öğretmenlerinin mobbing eylemlerine maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi” olarak belirlenmiştir.

1.3.Amaç

Bu araştırmanın amacı; sınıf öğretmenlerinin mobbing eylemlerine maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmanın amacı çerçevesinde aşağıda bulunan sorulara yanıt aranmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerin yıldırıcı davranışlarına maruz kalma sıklıkları nasıldır?
2. Sınıf öğretmenlerin yıldırıcı davranışlara maruz kalma düzeyleri; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim düzeylerine, okullarında geçirdikleri hizmet sürelerine, meslekî hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Sınıf öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri; ölçek genelinde ve ölçeğin duygusal adanmışlık, devam adanmışlığı ve normatif adanmışlık alt boyutlarında cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim düzeylerine, buldukları okuldaki hizmet sürelerine, meslekî hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Sınıf öğretmenlerin yıldırıcı davranışlara maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4.Önem

Mobbing ve örgütsel adanmışlık birbiri ile bağlantılı iki önemli olgudur. Bu iki olgu, çalışanlar ve örgütler üzerinde önemli etkilere sahiptir. İş hayatında bu iki olgunun birbiri ile ilişkisi yüksektir (Alkan, 2011). Mobbing olgusu, nedenleri, sonuçları, mücadele yöntemleri ve riskli örgütler hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Mobbing eylemleri ile örgütsel adanmışlık kavramları örgütlerin verimliliği ve başarısında önemli payı olan kavramlar olduğu anlaşıldıkça örgütler açısından aralarındaki ilişki önem kazanmıştır.

Eğitim örgütlerinde mobbing kavramının, mobbing davranışlarının, mobbing ile başa çıkma stratejilerinin gerektiğince bilinmiyor olmasından dolayı eğitim örgütlerinde çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaya daha uygun hale getirmektedir. Mobbing davranışlarına uğrayan ya da şahitlik eden öğretmenlerin örgütlerine

adanmaları ve verimli olmaları beklenemez. Yapılan bu araştırmanın; yöneticilere, öğretmenlere ve konuyla ilgi duyanlarda farkındalık oluşturacağı düşünülmektedir.

Öğrencilerin duygusal, ruhsal ve zihinsel açıdan gelişmelerinde öğretmenlerin büyük payı bulunmaktadır. Öğretmenin çalıştığı ortamda kendisini mutlu, huzurlu ve rahat hissetmesi ve stressiz bir ortamda çalışması oldukça önemlidir. Öğretmenin iş yerinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz durumların yansımaları öğrencileri de etkileyecektir. Mobbing eylemleri, çalışanlarda yoğun strese sebep olacağından öğretmenin verimliliğinin düşmesine neden olacak ve örgütsel bağlılığını azaltacaktır. Eğitimin kalitesini arttırmaya çalışan öğretmenlerin bu tür eylemlere maruz kalmaması eğitimin önündeki engellerin ortadan kalkması anlamına gelmektedir.

Kısaca, bu çalışma öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile adanmışlıkları arasında ilişkinin ortaya konulması bakımından önemlidir. Eğitim örgütlerindeki meydana gelen olaylar toplumları etkilemekte olduğundan dolayı 'mobbing ve adanmışlık' kavramları arasındaki ilişkinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

1.5.Varsayımlar

- 1.Öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar onların samimi görüşlerini yansıtmaktadır.
2. Ölçme araçlarının araştırmanın amacını gerçekleştirecek verileri toplayıcı niteliktedir.
3. Ölçme araçları, öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını ve örgütsel adanmışlık düzeylerini belirleyici niteliğe sahiptir.
- 4.Araştırmanın örneklemini araştırmanın evrenini temsil eder niteliktedir.

1.6.Sınırlılıklar

1.Araştırma, İstanbul ili Kağıthane ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

2.Araştırma, 2018 – 2019 eğitim – öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

3. Araştırma, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamuya ait ilkokullarla sınırlı tutulmuş, özel ilkokullar bu çalışmaya dahil edilmemiştir.

4.Sınıf öğretmenlerinin 'İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği' ile 'Örgütsel Adanmışlık Ölçeği' ne verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

5.Araştırma; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştıkları okuldaki hizmet süresi ve meslekî hizmet süresi bağımsız değişkenleriyle sınırlı tutulmuştur.

1.7. Tanımlar

Mobbing: Çalışanlara karşı sistematik biçimde üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından yapılan kötü muamele, tehdit, aşağılama ve şiddet.

Mağdur: İlkokulda çalışan ve sistematik olarak mobbing eylemleri ile karşılaşan öğretmen.

Adanmışlık: Örgütte kalma isteği duyarak, maddi kaygılar barındırmaksızın örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşme.

2. BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ LİTERATÜR

2.1. Mobbing Kavramı

Mobbing konusunun tarihi, insanoğlunun topluluklar halinde yaşamaya başladığı, iş bölümünün olduğu dönemlere kadar gitmektedir. Süreç içinde insanın tabiatı gereği bazı bireylerin elde ettikleri güç ile kendi üzerine düşen görev ve vazifeleri başkalarına yaptırdıkları ve bu sayede çalışmayarak hayatlarını devam ettirme yetisine kavuştukları görülmektedir (Altuntaş, 2010). Her kültürde var olmakla birlikte, evrensel bir olgu niteliğine sahiptir. Kavram olarak çalışma hayatına girdiği günden itibaren tam olarak anlaşılamayan gerek fikirlerimizde gerekse hukuki alanda netlik kazanmış bir kavram değildir (Özdemir, 2015).

İşyerinde mobbing kavramı, çalışma hayatının var olduğu günden beri yaşanmakta olan, ancak insanın doğası itibariyle açığa çıkarmaktan kaçındığı, yok sayılan, görmezden gelinen karmaşık, çok farklı boyutları olan, çok disiplinli olgudur (Acar ve Dündar, 2008)

Mobbing kelimesini ilk defa kullanan 1960’larda hayvan davranışlarını inceleyen bilim insanı Lorenz’dir. Başta Lorenz olmak üzere hayvan davranışlarını inceleyen bilim insanları, kuş türlerinden bazılarının kendi yavrularını ve yumurtalarını korumak için, kendi yaşamlarını tehlikeye attıklarını, kendisinden daha iri cüsseli havyalara önce tek başkalarına, daha sonra ise sürü ya da grup halinde sesler çıkararak kanat çırtıklarını daha sonra ise saldırıya geçtiklerini gözlemlemişlerdir (Davenport, Swartz ve Eliot, 2003). Bu ve buna benzer davranışları anlatmak için Latince ‘kararsız kalabalık’ anlamını ifade eden ‘mobile vulgus’ kelimesinden türetilerek İngilizceye geçen ‘mobbing’ terimi kullanılmaya başlanmıştır (Gün, 2010).

Mobbing kelimesi Lorenz tarafından hayvanların rakip ve düşmanlarına karşı hareket ve davranışlarını açıklamak için kullanılmıştır. 1970’lerde Heinemann tarafından küçük yaş gruplarındaki çocukların bir tek çocuğa karşı tavır olarak yıkıcı ve zararlı davranışlarda bulunmasını ifade etmek maksadıyla kullanmıştır (Tetik, 2010). 1980’lerde Leyman, örgütlerde ve iş yerlerindeki çalışanlara karşı kullanılan duygusal

saldırıları ifade etmek için kullanmıştır. Leymann çocuklar ve hayvan türleri arasında görülen davranışlara benzer olarak aynı davranışların işyerlerinde de bulunduğunu belirlemiştir. Leymann mobbingi, örgüt ya da işyerlerinde çalışan birey ya da bireylere uygulanan sistematik ve planlı olarak üzerlerinde baskı uygulayarak bunaltma, aşağılama, tehdit, korkutma, şantaj vb. yöntemlerle başlayarak bireylerin çalıştıkları işyerinden ayrılmasına kadar devam edebilen bir süreç olarak ifade etmiştir (Leymann, 1996).

Literatürde mobbing ile ilgili son zamanlarda birçok tanım yapılmıştır. Mobbing ile ilgili yapılan tanımlardan bir kısmı şunlardır:

Leymann'a (1996) göre çalışma hayatında bir ya da daha fazla çalışana yönelik planlı ve sistematik olarak hasmane ve etik kurallar dışı iletişim kurarak psikolojik şiddet eylemi olarak tarif etmiştir. Mobbing eylemleri en az altı aylık dönemlik içerisinde haftada bir yapılmış olmasını kriter almaktadır.

Mobbing; bireylere karşı sistematik biçimde ast ve üstleri ya da eşit seviyedeki çalışanlar tarafından yapılan kötü davranış, tehdit, aşağılama ve şiddet (Tutar, 2004); çalışanlara karşı sistematik baskı oluşturarak, etik dışı yaklaşımlarla çalışanın dayanma gücünü ve performanslarını engellemek suretiyle işten ayrılmalarını sağlamak, (Çobanoğlu, 2005), belirli bir çalışana hedef alan, sistematik olarak uzun süreli devamlılık gösteren, istenilmeyen olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Baykal, 2005).

Tınaz (2006)'a göre mobbing, işletmelerde işverenler veya diğer çalışanlar tarafından yinelenen saldırılar biçiminde yapılan bir çeşit psikolojik terör şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanlara karşı üstleri, astları ya da eşit seviyedeki çalışanlar tarafında sistemli bir şekilde yapılan tehdit, aşağılama, kötü davranma ve şiddet vb. davranışları içermektedir.

Browne ve Simth (2008) mobbingi, çalışana doğrudan hedef alan, psikolojik ve fizyolojik zararlara sebep teşkil edebilecek uzun süreli ve sistemli davranış biçimi olarak tanımlamıştır. Brodsky, mobbing, güçlük çıkarmak, bezdirmek, mâni olmak amacıyla devamlılık gösteren ve birey üzerinde baskı, korku oluşturan ve yıldırıcı hareketlerdir.

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, mobbing kapsamı içine giren davranışlar listesi oldukça kabardır ve şu davranışları içermektedir: Hata aramak ve bulmak, haksız yere eleştirmek, yapılan hataları kasıtlı olarak görmek, bireyi dışlamak, iftira, söylenilene çarpıtmak, gerçek niyeti gizlemek, tecrit etmek, sürekli olarak eleştiride bulunmak, disiplin kurallarını kötüye kullanmak, haksız yere işinden çıkarmak gibi bireyi rahatsız eden olumsuz ve taciz edici tutumlardır (Tutar, 2004)

Mobbing kavramıyla ilgili yapılan çalışmalar yeni olmakla birlikte; mobbing olgusu, çalışma hayatının tarihi kadar eski bir davranıştır. Yapılan araştırmalara göre Türk tarihinde mobbing davranışlarının etkisi bulunduğunu sergilemektedir. Baykal (2005)'ın belirttiği üzere, Kanuni Sultan Süleyman zamanında Hüsrev Paşa'nın intihar etme sebepleri arasında mobbing davranışlarının bulunduğudır. Hürrem Sultan'ın kurguladığı ve Rüstem Paşa'nın uygulamış olduğu varsayılan mobbing olayı Hüsrev Paşa'nın intiharına ve büyük sıkıntılar çekmesine sebep olmuştur.

Buna göre mobbing davranışlarının statü, hiyerarşi ve cinsiyet ayırımı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işletmelerde yaşanabilecek bir sorun olduğunu, bu sebeplerle çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalma risklerinin bulunduğu söylenebilmektedir (Bahçe, 2007).

2.2. Mobbing Davranışları

Toplumların kültürel açıdan farklı olması, mobbing eylemi sayılabilecek davranışları da farklı kılmaktadır. Bir kültürde hoş görülecek bir davranış başka bir kültürde kişiyi yıldırmak için yapılmış davranış olarak görülebilmektedir. Mobbing sayılabilecek davranışlar belirlenirken toplumların içinde buldukları kültürel özellikler dikkate alınmalıdır (Ertek, 2009). Bireylerin kişisel özelliklerinin farklı oluşu mobbing davranışlarını belirlemede sıkıntılar yaratabilir. Birileri için sıradan ve normal kabul edilebilecek bir davranış başkaları için kabul edilemez bir durum olarak görülebilir.

Mobbing davranışlarını etkileyen birçok enstrüman vardır. Bu enstrümanlar bireysel olarak inançlar, değerler, alışkanlıklar olabileceği gibi çalışma ortamının kültürü, iklimi ve hiyerarşik durumu örgütsel faktörlerde olabilir (Çomak, 2011). Mobbinge maruz kalan kişide görülen davranışlar her zaman olumsuz olarak değerlendirilmeyebilir.

Bazen olumsuz olarak algılanacağı gibi bazen de sıradan ve olağan görülebilir. Mobbing davranışlarını sürekli hale getirilmeye başlanırsa o zaman tehlikeli olmaya başlar ve psikolojik şiddeti tetikler (Tınaz, 2006).

Çalışma ortamında bulunan anlaşmazlıklar ve rekabetler ile mobbing arasında farklılıklar bulunmaktadır. Çalışma ortamında yaşanan fikir ayrılıkları ve rekabet ortamı ile mobbingi birbirine karıştırmamak gerekir (Ocak, 2008). İş yerlerinde görülen olumsuz davranışlar, sistematik ve uzun süreli olarak en az haftada bir olacak şekilde tekrarlandığı takdirde mobbing olarak kabul edilmelidir (Beşoğul, 2014).

Neuman ve Baron (1998; akt. Güngör, 2008) örgütlerdeki olumsuz olarak algılanan davranışları ifade ederken üçlü bir yapıdan faydalanmıştır. Bu davranışlar; sözlü-fiziksel, aktif- pasif, doğrudan- dolaylı olabilmektedir. Araştırmacılar olumsuz olarak algılan davranışlardan en sık karşılaşılanları sözlü- pasif- dolaylı davranışlar olarak belirtmişlerdir.

Rayner ve Hoel (1997; akt. Tanoğlu, 2006) yaptıkları araştırmalar sonucunda mobbing davranışlarını beş grupta toplamışlardır. Mobbing davranışları; konuma saldırı, bireysel duruşa saldırı, iş yükü, izolasyon ve istikrarsızlık.

Gök (2013), çalışma hayatındaki mobbing davranışlarını beş grup altında sınıflandırmıştır. Bu davranışlar; iş ile ilgili psikolojik taciz, dışlama, kişilik özelliklerine saldırılar, sözlü olarak tehditte bulunma, saygınlığı zedelemeye yönelik davranışlar.

Tınaz, Gök ve Karatuna (2010)'nın yapmış olduğu çalışmada iş yerlerindeki taciz davranışları dört boyut altında toplanmıştır. Bu davranışlar; iş ile ilgili davranışlar, saygınlığı zedeleyen tutumlar, dışlayan tutumlar, sözlü ve yazılı saldırırlardır.

Leymann (1996) tarafından tipeleştirilen mobbing davranışları 5 grupta toplanan 45 ayrı psikolojik taciz davranışdır. Bu davranışlar şu şekildedir;

- Birinci Grup: Bireylerin kendilerini ifade etmelerini kısıtlayan, iletişimi engellemeye yönelik davranışları içerir.

- İkinci Grup: Bireylerin sosyal ilişkilerine yönelik saldırma biçimindeki davranışları içerir.
- Üçüncü Grup: Bireylerin itibarını zedelemeye yönelik davranışları içermektedir.
- Dördüncü Grup: Bireylerin yaşam ile iş kalitesine yönelik saldırı davranışlarıdır.
- Beşinci Grup: Bireylerin direk sağlığını etkileyen saldırıları içermektedir.

Leymann (1996) psikolojik taciz envanterini şu şekilde sınıflandırılmıştır.

Birinci Grup: İletişim Biçimine Saldırılar

- Üstleri tarafından kendini ifade etme özgürlüğünün sınırlandırılması,
- Sürekli olarak sözünün kesilmesi,
- Meslektaşlarınca kendini ifade etme fırsatının sınırlandırılması,
- Azarlanılma ve yüksek sesle bağırılması,
- Yaptığı işle alakalı devamlı eleştirilmesi,
- Özel hayatının devamlı şekilde tenkit edilmesi,
- Telefon ile rahatsız edilmesi,
- Sözel olarak gözdağı verilmesi,
- Yazılı olarak gözdağı verilmesi,
- Jest ve mimiklerle iletişim yollarının kapatılmaya çalışılması,
- Yalancı olduğunun ima edilmesi,

İkinci Grup: Sosyal İlişkiler Yönelik Saldırma

- İnsanların kişi ile konuşmaması,
- Diğerleri ile iletişimin engellenmesi,
- Diğer çalışanlardan izole edilmeye çalışılması,
- Kişiyle konuşmanın meslektaşlarına yasaklanması,
- Kendisine orada yokmuş gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibara Yönelik Saldırılar

- Hakkında kötü olarak bahsedilmesi,
- Mesnetsiz dedikodu çıkarılması,
- Alay konusu olunması,

- Akıl hastası muamelesi görmesi,
- Psikiyatrik inceleme geçirmeye zorlanması,
- Herhangi bir özrü ile alay edilmesi,
- Jestlerin, yürüyüşün veya sesinin taklit edilerek alaya alınması,
- Dini veya siyasi inançlarıyla alay edilmesi,
- Yaşam tarzıyla alay edilmesi,
- Milliyeti ile alay edilmesi,
- Kendisine olan saygısını zedeleyecek iş yapmaya zorlanması,
- Çaba ve başarının küçültülerek değersizleştirilmesi,
- Kararlarının devamlı olarak irdelenmesi,
- Küçük düşürecek adlarla çağrılması,
- Cinsel imalarda bulunulması,

Dördüncü Grup: Yaşam ve İş Kalitesine Yönelik Saldırıları

- Kişiyeye mühim vazifelerin verilmemesi,
- Görevlerinin kısıtlanması,
- Anlamsız görevlerin verilmesi,
- Yeteneklerinden daha düşük görevler verilmesi,
- İşin sürekli değıştirilmesi,
- Öz saygısını zedeleyen işler verilmesi,
- İtibarının düşmesi için niteliğinin dışında işler verilmesi,
- Olumsuz durumların faturasının kişiyeye çıkartılması,
- İş yerine ve evine zarar verilmesi,

Beşinci Grup: Doğrudan Sağlığını Etkileyen Saldırıları

- Fiziksel açıdan zor bir işi yapması için zorlanması,
- Fiziksel şiddet uygulanması,
- Hafif şiddetle göz dağı verilmesi,
- Fiziksel açıdan taciz edilmesi,
- Cinsel olarak taciz edilmesidir.

Mobbing olarak kabul edilen davranışların tamamı mobbing süreci içinde ortaya çıkmayabilir. Bu davranışlardan bir kısmı bazı çalışanlar için yıldırıcı etkiye sahip olmayabilir. Yukarıda sıralanan davranışlara benzer davranışlarla karşılaşılıyorsa ve yapılanın kasıtlı olduğuna inanılarak rahatsızlık duyuluyorsa mobbing olgusundan bahsetmek mümkündür (Ertek, 2009).

Kadın çalışanlar açısından işyerinde mobbing olgusunu farklı yapan özellikler bulunmaktadır. Tacizin yoğunluğu, şekli, kendilerinde yaptığı etki ve bu davranışlara verdikleri tepkiler bakımından kadın çalışanlar açısından bazı durumlarda farklılaşabilir. Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 sayı numaralı işyerinde yapılan tacizlerle alakalı kararında, kadınların erkeklere göre daha fazla dikey ve yatay mobbinge uğradıkları belirtilmiştir. Erkek çalışanlar erkek çalışanlara, kadın çalışanlarında kadın çalışanlara mobbing uyguladığı saptanmıştır (Atatanır, 2013).

Yapılan araştırmalarda da görüldüğü gibi farklı bölge ve kültürlerde yapılan araştırmalarda mobbing davranışları farklılık göstermiş olsa da genel anlamda çok fazla benzerlikler bulunmaktadır.

2.2.1. Mobbing Sürecinin Evreleri

Mobbing, kişileri iş yerinden uzaklaştırmak ve dışlamayı amaçlayan kişi üzerinde haksız suçlamalar, itibarını zedeleme, tacizler, duygusal olarak eziyette bulunma veya psikolojik şiddet uygulama davranışlarını içeren kötü niyetli eylemlerdir (Davenport, Swartz ve Eliot, 2003).

Çalışma ortamında mobbing, farklı aşamaları barındıran bir süreç şeklinde uygulanır. Mobbing davranışları ortaya çıktıkça farklı psikolojik faktörler etkileşime girer ve mobbing davranışına maruz kalan kişinin psikolojik sağlığı bozulmaya başlar. Haksız suçlamalar, itibarını zedeleme, küçük düşürme, tacizler, duygusal olarak eziyette bulunma veya psikolojik şiddet uygulama yoluyla çalışanı dışlamayı amaçlayan, davranışların tamamı aynı zamanda uygulanamayacağı için mobbing davranışları süreç içinde uygulanır (Tetik, 2010).

Doğası gereği genellikle yavaş yavaş gelişim göstermesi nedeniyle mobbing sürecinin başlarında birey, yaşadığı sorunu tanımlama ve sorunun sebeplerini algılamada güçlük çeker. Birey, kendisini hedef almış olan sinsi ve düşmanca tavırlara karşılık vermekte zorlanır ve kendisini savunmasız ve çaresiz hissetmeye başlar. Mağdur kendisine yöneltilen ithamlara karşı kendisini savunamaz ve aklayamaz. Mağdurun bu savunmasız hali mobbingin etkisini ve şiddetini psikolojik açıdan artırır. Böylece mobbing süreci mağdurun zihinsel ve fiziksel sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini artırır (Yücel, 2011). Mobbing süreci sistemli ve kademeli biçimde ilerler. Bu süreç sonunda mağdur hem psikolojik hemde fizyolojik olarak etkilenebilir.

Çalışanların iş ortamlarında uğradıkları her türlü incitici davranışın mobbing olduğu söylenemez, maruz kaldıkları davranışların sıklık aralığı, tekrar etmesi ve süresi oldukça önemlidir. Mobbing davranışlarına maruz kalma süresi arttıkça mobbingin kurban üstündeki etkileri de artış göstermektedir (Leymann, 1996).

Mobbing sürecinin beş temel özelliği bulunmaktadır.

- Mobbing belirli zaman aralıklarında düşmanca davranışların sistematik bir şekilde uygulanmasından oluşmaktadır.
- Mobbing mağduru ile mobbingi uygulayan arasında güç eşitsizliği bulunmaktadır.
- Kişiler arasında, tek kişiyle, gruplar tarafından bireylere uygulanır.
- Kasıtlı olarak belli bir strateji ile düşmanca davranışların uygulanmasıdır.
- Mobbing süreci fiziksel saldırıları da içinde barındırmaktadır.

Mobbing sürecini Leyman (1996) beş aşamalı süreç olarak açıklamaktadır.

1.Çatışma ve Tanılama Aşaması:

Baysal ve Tekaraslan (1996)'ya göre çatışmayı dar anlamda tanımlayacak olursak; bireylerin ya da grupların ortaya çıkan sorunları çözümlemedeki yetersizliğidir.

Leymann (1996) süreci tanımlarken; mobbing eylemleri ilk olarak kişisel, sosyal ve örgütsel bir sebeple kritik bir olay sonucunda meydana gelebilecek çatışma ortamının tetiklemesi ile başlayabileceğini belirtmektedir. Bu aşamada taraflar arasında anlaşmazlıklar ve çatışma görülmektedir fakat mağdura uygulanan tavırlara mobbing

davranışlar denilemez. Bu davranışların her an mobbing davranışlarına dönüşme riski bulunmaktadır.

2.Saldırganlık Aşaması:

Saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar, mobbing davranışlarının gösterildiğini belirtir. Saldırganlık davranışını incelersek konu daha net ortaya çıkmaktadır.

Şahin (2003; akt. Atalay, 2010)'e göre; saldırganlık, toplumların sosyal ve kültürel yaşantıları açısından saldırganca görülen, bireysel ızdırap veya maddi olarak zarara uğratan davranışlardır. Diğer bir tanımda 'saldırganlık, kişilerin hayal kırıklığına uğradıkları durumlardan kurtulmak için çözüm üretemediklerinde ortaya çıkan şiddetli tepkidir' şeklinde tanımlanmıştır.

Günlük yaşantıda saldırganlık olarak tanımlanmayan bu davranışlar bir süre sonra kişiyi cezalandırıcı tutum alır ve saldırganlık davranışları başlar (Bucuklar, 2009). Bu merhalede yapılanlar mobbing olur. Kişiye yönelik arkasından konuşmak, sözlü olarak rahatsız etmek, sözlerini engellemek vb. davranışlarla kişilere baskı yapılır (Arslanhan, 2014).

3. Yönetimin Devreye Girmesi Aşaması:

Yönetim ikinci aşama olan saldırganlık aşamasında yer almamışsa daha önce yapılan davranışlardan haberdar değilse durumu yanlış değerlendirerek negatif döngüde olayın içine girmiş olur. Yönetimin sürece katılması veya mobbing neticesinde ortaya çıkan duruma müdahale etmesi, sorunun resmi alana taşınması, mağdurun örgütlü ve kurumsal bir güçle mücadele etmek zorunda bırakılmasına neden olur (Tutar, 2004). Çalışanlar bu durumda tedirgin edilir. Çalışanları etkisiz hale getirmek için denetimler sıklaşır ve azarlanabilir. Yönetim mobbing içerisinde olmasa da uzaktan yapılanları desteklemesi bile, yönetiminde mobbing sürecine katıldığını gösterir. Bu sayede mobbing uygulayanlar yönetimin desteğini aldıkları için kendilerini daha güçlü hissetmiş olurlar (Davenport, Swartz ve Eliot, 2003). Bu durum iş kanunlarının uygulanması esnasında, mağdurun haklarının çiğnenmesiyle sonuçlanır (Gökçe, 2008).

4. Yanlış Yakıştırma ve Tanılarla Damgalama Aşaması:

Mobbing mağdurunun kendini savunmaya çalışması örgütle çatışma gibi gösterilerek mağdur haklıyken haksız, hakkını aramaya çalışırken asi olarak lanse edilir. Bu sayede mağduru zor ya da akıl sağlığı bozuk şeklinde damgalayarak mobbing davranışlarının sürmesi için zemin hazırlanır (Tutar, 2004).

Bu önemli bir aşamadır. Mağdurlar 'zor kişiler veya akıl hastası' olarak tanımlanırlar. Mağdur sorunu çözmek için psikolojik destek almaya çalışırsa ve bu durum çalışanlar arasında duyulursa mobbing mağduru, yapılan yanlış yorumlarla 'paranoyak', 'kişilik bozukluğu olan', 'manik depresif' kişi olarak tanımlanır (Leymann, 1996). Yönetimin yanlış yargısı ve sağlık uzmanları mobbinge uğramış olan bireylerin psikolojik rahatsızlıklarının mobbing neticesinde oluşmadığını, mobbing öncesinde de bu tür rahatsızlıkların bulunduğunu savunmaktadırlar (Zapf, 1999). Bu çabası ona uzun zaman sağlık izniyle iş yaşamından uzaklaştırılmasından başka fayda getirmez (Leymann, 1996).

5. İşine Son Verilme Aşaması:

Bu aşama artık mobbing davranışlarının son aşamasıdır. Aşırı baskıcı ortam, mağduru yaşadığı çaresizlikten kurtulmak için bir çıkış yolu bulmaya sevk eder. Olaylar aşama aşama meydana gelmiş ve dramatik safhaya gelinmiştir (Çobanoğlu, 2005). Mağdurun uğramış olduğu mobbing davranışları, psikolojik problemlere sebep olur ve kişide çalıştığı yerden ayrılma fikrinin oluşmasına sebep olur. Zorla da olsa çalıştığı örgütten uzaklaştırılan mağdur, çalışma ortamından uzak kalmış olsa bile mobbing davranışlarının tesirinden kurtulamaz çünkü psikolojik sıkıntıları mobbingin şiddetiyle alakalı olarak uzun zaman boyunca sürer (Arslanhan, 2014).

2.2.2. Mobbing Nedenleri

Mobbing süreci çok enstrümanlı karmaşık bir süreç olduğu için, mobbingin sebeplerini belirlemek oldukça zordur. Clarke (2002)'ye göre; mobbingi uygulayanları mobbing davranışlarına yönelmesini sağlayan sebeplerin en önemlisi, mobbing mağdurunun itaat etmeye karşı çıkması ve kontrole karşı direnmeleri gelmektedir. En çok rastlanan diğer

sebeplerse; mağdurun mobbingi uygulayan kişilerden, çalışma hayatında iyi ve üstün olmasından kaynaklı kıskançlıklardır, mağdurun toplumsal kabiliyetleri, pozitif davranışları ve işverenler tarafından sevilmiş olması, mağdurun çalıştığı kurum da doğru olmayan işlerin yönetime haber verilmesini ispiyonculuk şeklinde nitelendirilmesi, mobbing uygulayıcısının acımasız kişilik özellikleri olarak belirtilebilir. Einarsen, Skogstad ve Mattheisen (1998)'e göre; psikolojik olarak tacize uğrayanların, mobbing sürecini yaşamalarının ana sebebi olarak kıskançlığı göstermeleridir. Bunun yanında iletişim eksikliği, anlaşmazlık, güven eksikliği de sebepler arasındadır. Vartia (1996) yaptığı araştırma sonucuna göre mobbing nedenleri, yönetimin beğenisini kazanma çabası, işinden olma endişesi, diğerlerin farklı olma, yaş, örgütte düşmanlık, yönetimin yetersiz oluşu, rekabet duygusu ile hareket etme olarak sıralamıştır. Şimşek (2011), rekabet ortamının mobbing mağduru yaratırken kimi zaman ise mobbingin rekabet ortamının oluşmasına neden olduğunu saptamıştır. İletişimde yaşanan sorunların mobbinge sebep olduğunu ve bunun tam tersi olarak da mobbingin iletişim sorunu oluşturduğunu ifade etmiştir. Jennifer (2000), mobbing nedenlerini özellikle liderlik, yönetim biçimi, kişiler arası iletişim alanlarında yapılacak iyileştirmelerin mobbing davranışın ortaya çıkmasını engelleyeceğini söylemektedir. Özen (2007), mobbingin tek nedenle izah edilemeyecek kadar karmaşık bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Mobbingin nedenleri arasında kişilik özellikleri, mağdurun işteki konumu, örgütsel ve sosyo ekonomik durumlarından bu sonuçları çıkardığını belirtmiştir.

Mobbingin nedenleri ile ilgili görüş birliği olmasa da genel olarak mobbing nedenlerini 3 başlık altında toplayabiliriz. Araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, mobbing nedenlerini kişisel nedenler, örgütsel nedenler ve sosyal nedenler olarak üçe ayırmak mümkündür.

2.2.2.1. Bireysel Nedenler

Çalışma hayatında mobbing sürecinde mağdur ve failleri şeklinde iki kısma ayrılmaktadır. Bu hususta yapılmış olan araştırmaların sonuçlarına göre mağdurun ve faillerinin bazı kişisel hususiyetleri mobbinge uygun bir zemin oluşturmaktadır (Çabuk, 2010). Mobbing mağdurları ile ilgili çalışma yapmış psikologlar, mobbing sürecinin

oluşmasında mağdurların kişisel davranışlarını mesul tutmaktadırlar. Yapılan çalışmalarda mağdurların haklarını aramamaları, çatışmaya girmemeleri, dürüst ve iyi maksatlı kişilerin olduğu görülmektedir. Meslektaşlarına nazaran daha düşük sosyal becerilere sahip olmalarından ötürü mobbing davranışlarına maruz kalma düzeyleri daha yüksektir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011).

Tınaz (2007)'ye göre, mobbing mağdurunun iş yerinde yeni olması, yaşı, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, kültürü, kendine güveninin ve saygısının az ya da yüksek olması, iletişim becerileri, farklı inanca sahip olması, problem çözme becerisi, farklı siyasi görüşünün olması gibi özellikleri mobbinge maruz kalmasına neden olmaktadır. Asunakutlu ve Safran'a (2006) göre, mağdurlar, kendilerine uygulanan mobbingin en önemli sebebi olarak kıskançlığı göstermiştir. Bunun yanında utangaçlıklarının, sorunlarla baş etme mekanizmalarının yeterli olmadığını, öz saygılarının düşük olduğunu ve çatışmayı yönetme becerilerinin zayıf olduğunu belirtmişlerdir. Bu sebeple mobbing mağduru olarak seçilmelerinde etkili olduğu görüşünde bulunmuşlardır.

Örgütlerde mobbing sebebi genel olarak bireysel çekememezliktir. Bu durumda mobbing mağduru, saldırganda bulunmayan özelliklere sahiptir ve saldırgan, kendisinde bulunmayan özellikleri mağdurda gördükçe haset eder (Gökçe, 2008). Çobanoğlu (2005) ise mobbing davranışı uygulanan çalışanın; iyi bir kariyere sahip olması, farklı bir inanç ve siyasi düşünceye sahip olması, duygusal zekâya sahip olması, farklı bir ırktan ya da kökenden geliyor olması, genç olması gibi özellikleri mobbing davranışlarının uygulanmasına neden olmaktadır. Bazı araştırmacılar ise, mağdurların mobbinge maruz kalma sebebini, özgüvenlerinin daha yüksek olmasına, etrafındakiler tarafından ulaşılamayacak biri olarak görülmesinden kaynaklandığını savunmaktadır (Randall, 1990). Mağdurun asabi, depresif ve takıntılı davranışları, beraber çalıştığı kişiler üzerinde olumsuz etki yaparak, beraber çalıştığı kişilerin bir müddet geçtikten sonra bu davranışlara negatif tepkide bulunmasına bu nedenle mobbinge uğramasına sebep olmaktadır (Zapf, 1999).

2.2.2.2. Kurumsal Nedenler

Örgütler mobbing davranışlarının görüldüğü yerlerdir. Mobbing olayları her tür örgüt ve kurumda yaşanma ihtimali olan davranışlardır. Ancak, mobbing davranışları daha çok kâr amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlarda yaşanmaktadır. Bunun nedeni kâr amacı gütmeyen örgütler, büyük ölçekli örgütlerin sahip olduğu imkân ve profesyonel yöneticilere sahip olmamasıdır (Korkmaz, 2015).

Örgütlerde, kasıtlı ve bilinçli olarak mobbing uygulanabilmektedir. Örgütlerin bu tarz bir stratejiyi seçmiş olmasından dolayı akla gelen ilk sebep ekonomidir. Ekonomik krizlerin olduğu dönemlerde, işletmeler personel sayısını azaltmak için bu yönteme başvurabilmektedirler. Özellikle ekonomik krizlerin olduğu dönemlerde işsizliğinde artmasıyla daha ucuz iş gücü bulma imkanına sahip olan örgütler, çalışan personellerinin işten ayrılmaları için mobbingi yönetim stratejisi olarak kullanabilmektedir (Ertek, 2009).

Tutar (2004), örgütlerle ilgili mobbing davranışlarının nedenlerini üç başlık altında toplamıştır.

Örgütsel Politikalara Ait Nedenler

- Adaletsiz başarı değerlendirmeleri ve ücretlerdeki dengesizlikler,
- Katı kurallar ve yönetimdeki çelişkiler,
- İş tanımlarındaki hatalar,

Örgüt Yapısı ve Yönetim Özellikleri

- Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma,
- Yükselme olanaklarındaki yetersizlikler formalite fazlalığı,
- Departmanların birbirine aşırı olarak bağlanması,
- Yürütme ve danışma birimlerinin arasında çatışmalar,

Örgütsel Süreçler

- Bilgi ve iletişimde yetersizlik,
- Yeterli olmayan geri bildirim,
- Amaç belirsizliği veya çelişkisi,

- Subjektif yönetim anlayışı,
- Örgütsel liderliğin yetersizliği veya yokluğu,

Gökçe (2008) mobbing davranışlarının örgütsel sebeplerini üç nedende toplamıştır. Bu nedenler; örgüt yapısı, yönetimden kaynaklı sebepler, örgütün ikliminden kaynaklanan nedenlerdir.

2.2.2.2.1. Örgüt Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Örgütün yapısı, mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında gayet mühim bir etkidir. Örgüt büyüklüğü, hiyerarşik düzeni, örgütün iklimi mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında önemli sebepler arasındadır. Crawford (1997), katı hiyerarşisi olan örgütlerde mobbing davranışlarının oluşmasına sebep olan kültürel yapılar bulunmaktadır. Bu durumdaki örgütlerde işgörenlerden itaat etme beklenilir, ilişkilerin samimiyetten uzak olması da mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına dayanak sağlar.

Einarsen ve Skogstadd (1996)'a göre, mobbing davranışlarına maruz kalmak büyük örgütlerde daha fazla görülmektedir. İş paylaşımının yeterli örgütlenemediği ve iş doyumunu yetersiz olan ya da hiç olmayan örgütlerde mobbing davranışları ile daha çok karşılaşmaktadır (Cassitto, 2003; Akt. Gökçe, 2008). Altuntaş (2010)'a göre, örgütün uygulamış olduğu katı kurallar ve prosedürler, zor çalışma şartları, olumsuz örgüt kültürü olduğunu ifade etmektedir. Bir işletmede yaşanan huzursuzluk, baskı ve zorlama sadece bir çalışanın kapasitesini etkilememekte, işletme için önemli ve değerli yatırımları da etkileyerek yatırımların düşmesine ve işletmeyi aşağı doğru çekmektedir (Korkmaz ve Cemaloğlu, 2010).

Mobbing, yapılan işin çeşitiyle de alakalıdır. Yönetim kadrolarında bulunanlar, hizmet sektöründe çalışanlar, üretim, öğretim ve araştırma sektörlerinde çalışan kişilere kıyasla çalışma ortamlarında daha çok mobbinge maruz kalmaktadır (Vartia, 1996).

2.2.2.2.2. Yönetimin Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Örgütte bulunan yönetimin yapısı, örgüt iklimini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Birçok işletme, verimlilik, düşük maliyet ve rekabet ortamında üstün olmaya özen göstermektedir. Bunların hepsi, başarı için önemli etken olmasına rağmen, sonuca aşırı derecede odaklanılarak, etik ilkelere gereken önemin

verilmemesine sebep olmaktadır (Korkmaz, 2012). Devenport (2003) kötü bir yönetimi şu şekilde nitelendirmiştir;

- Yönetim anlayışının tamamen sonuca odaklı olması
- Hiyerarşik yapının fazla olması
- Açık kapı anlayışının olmaması
- Yetersiz iletişimin olması,
- Problem çözme yeteneğinin yetersizliği ve şikâyet süreçlerinin olmaması
- Zayıf liderlik
- Takım çalışmasının yeterli düzeyde olmaması ya da bulunmaması
- Farklılık eğitiminin olmaması ya da çok yetersiz olması

Mobbing sosyal bir olgudur. Bir örgütte mobbing davranışları sergileniyorsa, yöneticilerin bu duruma göz yumuyor olması gerekir. Bir örgütte mobbing davranışları fark edilememişse, bu durum örgütün içinde iletişim konusunda eksiklik olduğunun belirtisi olarak değerlendirilebilir (Çobanoğlu, 2005). Mobbing davranışlarının sergilendiği bir işletmede yöneticilerin liderlik davranışlarında da yetersizlik bulunmaktadır. Bazı işletmelerde mobbing, liderliğin ya da yönetimin bir stratejisidir. Bu yapıdaki işletmeler otoriter liderlik biçimi ile yönetilmektedirler (Einarsen, 1999).

Kötü yönetim unsurlarına sahip olan bir yönetim anlayışı, mobbing olgusuna zemin hazırlamaktadır. Kimi yöneticiler, mobbingi bir yönetim anlayışı, örgütü kontrol etmede bir enstrüman ya da öğretmenlerin liderlik davranışları sergilemesinden uzaklaşmaları için kullandıkları bir yöntemdir (Korkmaz, 2015).

Yönetimin yetersiz oluşu, mobbing davranışlarının yönetimden kaynaklanan nedenler arasında en önemlisidir. Hiyerarşik düzen, yetersiz takım çalışması, problem çözme konusunda yetersiz olma, çatışma yönetiminde etkin olamama, mobbing davranışlarını cesaretlendiren unsurlardır. İletişim, otorite, yönetim davranışı, liderlik stili vb. örgüt içinde çatışmaya sebep olması muhtemel durumları mobbinge dönüşmeden yönetmek ve tedbir alınması gereklidir (Tutar, 2004).

2.2.2.2.3. Örgütün İkliminden Kaynaklanan Nedenler

Mobbing davranışları genelde rekabete dayalı ve zorlayıcı iş ortamlarında görülmektedir. Mobbing hem iletişim hem de aynı zamanda örgütün iklimi ile alakalıdır (Vartia, 1996). Örgüt içinde demokratik ve hakkaniyetli bir ortam oluşmamışsa, çalışanların tedirgin olduğu bir örgüt atmosferi oluşmuş olur. Bazı çalışanlara diğerlerinden farklı davranılması, imkân ve olanaklardan faydalanma konusundaki adaletsiz tutumlar örgütün iklimini olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir (Ertek, 2009).

Örgüt iklimi üzerine yapılan araştırmalarda örgüt ikliminin iş doyumu ve örgüte bağlılığını etkilediği bu sebeple de mobbing davranışlarına neden olduğu ifade edilmiştir. Bunun bir sonucu olarak çalışanların yer değiştirme hızı artacağından örgüte ekonomik bir yük yaratacaktır (Ertek, 2009).

Mobbing davranışları örgüt üyeleri arasındaki iletişimiyle ve örgütün sosyal iklimiyle ilişkilidir. Bilgi akışının zayıf, görev ve amaçların karşılıklı tartışılmadığı otoriter tutuma sahip ortamlarda mobbing davranışları artmaktadır. Bu tür bir ortama sahip işletmede, yalnızca mağdur değil mobbing uygulamasına şahit olmuş diğer işgörenlerde etkilenmektedir (Vartia, 1996).

2.2.2.3. Sosyal Nedenler

Toplumların zaman kavramına bakışı, yardımseverliği, iş birliği, farklı yaşam tarzlarına göstermiş olduğu saygı örgütlere de yansımaktadır (Çobanoğlu, 2005). Çalışma hayatında mobbing olaylarının sıklığı, toplumların kültürel, ekonomik, sosyal ve ahlaki değerleri ile alakalıdır. Göçlerin artması, değerlere yabancılaşma, öz güven eksikliği, liyakata önem verilmemesi, işletmelerde mobbing davranışlarının oluşması için zemin oluşturmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011). Anderson ve Huesmann, çevresel olayların saldırganlık davranışları üzerindeki tesirlerini vurgulamıştır. Bu çevresel faktörleri şu şekilde sıralamıştır; aile, toplum ve yaşanılan kültürün saldırgan davranışlara bakışı, kitle iletişim araçları vasıtasıyla saldırganlığın beslenmesi ve uzun vadede toplumun ve bireyin değer yargılarının değişmesi şeklinde sıralamaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: akt. Korkmaz, 2015).

İşletmelerde mobbing olaylarının yaşanmasına zemin sağlayan toplumun normu ve değerlerinin başında güçlünün zayıfı ezmesi, kişilere kapasitelerinin üstünde iş ve sorumluluk verilmesi, birlikte çalışma kültürünün görmezden gelinmesi, değişim ve yeniliklerin personelin aleyhinde kullanılmaya çalışılması gelmektedir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011).

2.2.3. Mobbing Türleri

Mobbing özel kurum ya da kamu kurumları dahil her türlü işyerinde olması mümkün olan bir olgudur. Mobbing, işyerinin seçmiş olduğu örgüt yapısı (hiyerarşik yapı) ve örgütün kültürüne göre değişik şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Mobbing süreci içinde uygulayan ve mağdur olarak iki taraf bulunmaktadır. Taraflar arasında bulunan ilişki eylemin çizdiği yöne göre, mobbing davranışları kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Bu eylemler; aşağı doğru mobbing eylemleri, yatay mobbing eylemleri ve yukarı doğru mobbing eylemleridir.

- Yöneticiden personele doğru olan mobbing uygulamalarına aşağı doğru mobbing,
- Astlardan üstlere yönelik olan mobbing uygulamalarına yukarı doğru mobbing,
- Eşit statüde bulunan çalışanlar arasındaki mobbing eylemleri ise yatay mobbing eylemleri olarak adlandırılmaktadır (Vandekercko ve Commers, 2003: akt. Okçu, 2011).

2.2.3.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Örgütte yönetici konumundaki birinin örgüt içinde ve kendine bağlı olarak çalışan personele mobbing eylemleri uygulamasıdır (Vandekercko ve Commers, 2003; akt. Okçu, 2011). Tınaz (2006)'ya göre; bir yöneticinin ya da amir konumundaki kişinin, bulunduğu konumdan faydalanarak gücünü aşırı kullanarak astlarına uyguladığı mobbing davranışlarıdır. Örneğin; okul müdürünün, okulda çalışan öğretmen ve müdür yardımcısına herhangi bir sebeple uyguladığı mobbing davranışlarıdır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2005).

Yukarıdan aşağı doğru mobbing uygulamaları çok sık karşılaşılan mobbing türüdür. Yavuz (2007), dikey mobbing sebeplerini şöyle sıralamıştır:

1. Toplumsal imaja gözdağı verilmesi; üstten yetenekli bir astın bulunması,

2. Yaş farkı
3. İltimas
4. Siyasi ve fikirsel sebepler

Tınaz (2006)'ya göre; yukarıdan aşağı şekilde uygulanan mobbingin bilinen en belirgin sebepleri şunlardır:

Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Üstlerinde zeki, başarılı ve fazla emek harcayan çalışanın olması durumunda uygulanır. Üst, elindeki yetkiyi kullanarak astın faaliyetlerini kısıtlayarak iş görmesini engellemeye çalışır.

Yaş Farkı: Üst işletmede önemli olduğunu, olmazsa olmaz olduğunu göstermek için kendinden yaş olarak küçük olan bir astını kurban seçerek mobbing uygulamaya çalışabilir. Üstün yaş olarak küçük, alt çalışanın yaşça daha büyük olması durumunda kendini tecrübesiz ve yetersiz olarak görebilir. Bu durumu kompleks yapabilir, karşısındakine onun amiri olduğunu hissettirmek için mobbing davranışları sergileyebilir.

İltimas: İltimas gösterilen kişi yöneticiyse, arkasında kendisini koruyanların varlığından güç alarak mobbing davranışlarını uygular, eğer asta iltimas geçiliyorsa, üst bu durumu bahane eder, işleri yapamadığını düşünür. Bu işi hak etmediğini gösteren tüm davranışları çalışana karşı sistematik olarak sergiler.

Siyasi Sebepler: Siyaset, adam kayırmacılığın ve ayrıcalıkların ortaya çıkmasında en önemli sebeptir. Üst ve ast arasındaki siyasi fikir ayrılıklarından kaynaklanmaktadır. Astının siyasi fikirlerine saygı göstermeyen bir yönetici mobbing uygulamaya başlayabilir.

Yukarıdan aşağı doğru uygulanan mobbing davranışlarında, mağdura yapılan haksızlığı fark eden ve ona yardımcı olmak isteyen meslektaşları da mobbing davranışını sergileyen yöneticiden çekinmeleri sebebiyle olaylardan uzakta kalmayı seçerek karışmamak yolunu benimserler (Çomak, 2011).

2.2.3.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Çalışma hayatında ender görülen, çalışanların yöneticilere karşı uyguladıkları mobbing davranışlarıdır. Çalışma hayatında ender de olsa görülen bu mobbing davranışı yöneticinin yetkisinin astlar tarafından tartışılır duruma geldiğinde ortaya çıkan durumdur. Aşağıdan yukarı doğru uygulanan mobbing türünde uygulayıcılar birden fazladır. İstemedikleri bir amire karşı bazen bölümde çalışanların tamamı ayaklanma çıkarır gibi mobbing uygular. Amirlerin talimatlarına uymayıp amirlerini üst yönetime şikâyet etmek amacıyla yanlış yaparlar (Korkmaz, 2015). Çalışanlar amirlerine karşı dışlama davranışı ile birlikte sabote etme stratejisini beraber uygularlar. Arkasından kötü konuşarak, gerçek olmayan söylentiler çıkarırlar (Bingöl, 2007).

İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde kişinin işini kaybetmesi en büyük endişelerinden biridir. Bu sebeple işsizlik oranı yüksek ülkelerde aşağıdan yukarı doğru mobbing uygulamasının görülmesi pek mümkün değildir (Doğan, 2012; akt. Şahin, 2015).

2.2.3.3. Yatay İlişkilerde (Eşdeğerler Arasında) Mobbing

Atman (2012; akt. Kaya, 2014)'e göre, örgütte mobbing davranışını uygulayanlar ile mağdurlar birbirine yakın pozisyonda, eşit şartlara sahip olan iş arkadaşları olmaktadır. Aynı imkân ve olanaklar içinde olan personelin birbirine katlanamaması, çıkarlarının birbiri ile uyuşmaması, aralarındaki rekabet örnek olarak verilebilmektedir. Tutar (2004), yatay mobbing davranışlarının nedenlerini kıskançlık, çekememezlik, politik sebepler, ırk, rekabet olarak belirtmektedir. Dangaç (2007), göreve yeni başlayan çalışan, diğer çalışanlardan üstün yeteneklere sahipse kıskançlık ve çekememezlik nedeniyle hakkında asılsız dedikodular çıkartılarak çalışana yönelik ön yargılar oluşturabilir.

Dikey mobbing davranışları, belirgin olarak uygulanırken, yatay mobbing davranışları belirgin değildir. Eşdeğerler arasında uygulanan mobbing davranışlarını uygulayıcılar kabul etmezler. Yaptıkları davranışların mağdurun iyiliğine olduğunu ifade ederler (Tutar, 2004).

2.2.4. Mobbingin Etkileri

Mobbing süreci, mağdurların ne kadar zarar gördüğüne ve ne kadar etkilendiğine bağlı olarak açıklanmaktadır. Hem örgütlere hem de bireylere büyük maliyetler yükleyen mobbing olgusu, bireylerde fiziksel ve duygusal problemler yaratırken örgütlerde işgücü ve zaman kaybından kaynaklı kayıplara neden olmaktadır (Kırel, 2008; akt. Mutlu, 2013).

Mobbingin bireye, örgüte ve içinde bulunduğu topluma farklı etkileri olmaktadır. Bireye sağlık ve insan hakları bağlamında, örgütü ise performans ve maliyet açısından etkilemektedir. Bu etkilerin derecesi mobbingin koşullarına göre değişmektedir (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006). Çalışanlar ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar oluşturan mobbing örgütsel sorun olarak değerlendirilmelidir (Aydın ve Öcel, 2009; akt. Şahin, 2015).

2.2.4.1. Mobbingin Mağdura Etkileri

Tınaz (2006)'ya göre, mobbing süreci içinde en büyük zararı mağdurun kendisi görmektedir. Kasıtlı ve sistemli olarak yapılan baskıların etkisi, mağdur üzerinde birikimli zararlar oluşturur. Mobbingin mağdur üzerindeki sonuçlarına bakıldığında, sosyal durumu örselenmiş, depresif tutum ve davranışlarından sıkılıp bunalan arkadaşları onu terk etme eğilimine girmişlerdir. İşyerinden izole edilmiş ve mesleki kimliğini kaybetmiş, sosyal çevresindeki ve ailesindeki yerini de yitirmek üzeredir.

Johnston (2004; akt. Karakaş, 2010)'e göre, mobbingin korku, güvensizlik, işten çıkarılma kaygısı, motive olamama, alınganlık, takıntı, kendini soyutlama, stres ve ona bağlı hastalıklar, intihar, alkol ve sigara kullanımında artma gibi çeşitli zararları dokunabilmektedir. Urasoğlu (2007)'e göre; mobbingin mağdurda oluşturduğu strese bağlı, sosyal fobi, melankoli, sosyal izolasyon, kendini hor görme, kilo kaybı ya da kilo alımı, çaresizlik hissi, unutkanlık ve asabiyet ortaya çıkar. Mobbing davranışları sonucunda görülen psikolojik rahatsızlıkların başında anksiyete gelmektedir.

Mariano, Izquierdoi ve diğerleri (2006; akt. Şahin, 2015)' ya göre, mobbing davranışlarının bireysel etkileri arasında; uyku bozuklukları, kâbus görme, kas

gerginliği, terleme, kusma, karın ve sırt ağrıları, ağız kuruluğu, asabiyet gibi sonuçları görölmektedir.

Davenport, Swartz ve Eliot (2003) alışmalarında mobbingin birey üzerindeki sonuçlarını üç dereceye ayırmışlardır:

Birinci derecede; mobbing mağduru olaylara karşı direnmeye çalışır. İř arkadaşlarından küçük dűřürücü tavırlar görmek şaşırtır ve bu durum onu üzer. İř ortamına karşı antipati duymaya başlar. Ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkileri etkilenmemiştir ama kiři de řu semptomlar görölebilir;

- Ağlama
- Uyku problemleri
- Alınganlık
- Konsantre bozukluğu

İkinci derecede; mağdur uygulanan mobbingin etkilerine direnemez, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar çeker ve iş ortamına geri dönmekten kaçınır. Uzun süre mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerde şu belirtiler görölebilmektedir;

- Hipertansiyon
- Kalıcı uyku bozuklukları
- Mide ve bağırsak problemleri
- Konsantrasyon bozuklukları
- Aşırı kilo alma veya verme
- Depresyon
- Alkol veya ilaca bağımlılık
- İş yerinden kaçma
- Gereksiz korkular

Mobbing davranışlarının müddeti arttıķa mağdurda daha yıkıcı etkilere yol açmaktadır. Psikolojik yardım alması gerekli bir hal almaya başlar.

Üçüncü derecede; mobbing davranışlarına maruz kalan mağdur işine geri dönmek istemez. Tedbir alınmaz ise mağdur iş üretmez duruma gelir. Kendini savunma

mekanizmaları çökmüş, fiziksel veya ruhsal zarar görme durumu ciddi boyutlara ulaşmıştır. Üçüncü derecede mobbing davranışlarına maruz kalmış bireylerde şu tip sağlık sorunları görülebilir;

- Şiddetli depresyon,
- Panik ataklar,
- Kalp krizleri,
- İntihar teşebbüsleri,
- Farklı ciddi hastalıklar,
- Kazalar,
- Üçüncü şahıslara yönelik şiddet,

İnsanlar benzer türde yaşanan olaylardan farklı şekillerde etkilenmektedir. Mobbing davranışlarının süresi, sıklığı, şiddeti, insanların psikolojileri, deneyimleri mobbing davranışlarının oluşturacağı hasarın büyüklüğünü etkilemektedir (Ertek, 2009).

2.2.4.2.Mobbingin Örgütlere Etkileri

Yapılan çalışmalar incelendiğinde mobbingin sadece bireyler üzerinde değil aynı zamanda örgütler üzerinde de yıkıcı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çobanoğlu (2005)'e göre, mobbing davranışları sergilenen örgütlerde güven, sevgi ve saygı azalmakta, çalışanların motivasyonları yok olmakta, çalışan ve yöneticiler arasında uyum sorunları yaşanmakta ve bütün bunlar çalışanların işlerindeki verimliliği azaltmaktadır.

Davenport, Swartz ve Eliot (2003), mobbing davranışlarının örgüt içinde yarattığı etkileri şöyle sıralamışlardır:

- İşin niteliğinde ve niceliğinde düşmeler olması,
- İletişim ve takım çalışmasının bozulması,
- Fitnenin artması,
- Personel sirkülasyonunda artış yaşanması,
- Hastalık sebebi ile izinlerde artışın olması,
- Saygınlık ve güvenilirliğin azalmaya başlaması,
- İşsizlik sigortası taleplerinin ve tazminatların artması,

- Davaların açılması,

Mobbingin örgütlerde meydana getirdiği ilk sonuç örgütte stresli bir iklime yol açmasıdır. Tınaz (2006)'ya göre mobbing davranışlarından dolayı giderek artan huzursuzluk ortamından kaçmak için çalışanlar tarafından arayışlar başlar. Çalışanların örgüte olan aidiyet duyguları azalır, çalışma şartları daha iyi olan başka işletmelere gitmek için vesile ararlar. Tecrübeli bireylerin örgütten gitmesiyle örgütün kazanmış olduğu tecrübe yitirilmekte ve bu durumun sonucu olarak da eğitim maliyetleri artmaktadır. Mobbing davranışları dolayısıyla oluşan sağlık sorunlarından dolayı hastalık izinlerinde artış olacaktır. Diğer çalışanlarda bu olumsuz ortamdaki kurtulmak için izin kullanmak isteyeceklerdir. Mobbing kurbanları istifaya zorlandıklarını veya işlerine son verildiklerini kanıtlamak için yasal mücadeleye girişeceklerdir. Bunların tamamı işverene yeni mali yükler getirecektir. Mobbing davranışlarını önlemek için tedbir alınmadığı sürece ve iyileştirici önlemler alınmadığı takdirde örgütün tamamı zarar görmektedir.

2.2.4.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri

Tınaz (2006)'ya göre, mobbing davranışları sebebiyle mağdurun yaşadığı sağlık problemleri, sağlık giderlerinin artmasına, bununla ilişkili olarak sigorta giderlerinde artışa neden olmaktadır. Bununla birlikte işsizlik, devletin yardım desteklerine talebin artması, erken emeklilik oranlarında artış, toplumun tamamının yüklenmek durumunda kaldığı ekonomik maliyet şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.

Mobbing mağduru bireylerin yaşadıkları olumsuzluklardan kaynaklı, aile bireyelerine karşı kaba ve sinirli davranışlar sergilemesi dolayısıyla boşanan ve parçalanmış aileler, mobbing davranışlarının toplum üzerinde oluşturduğu etkiler arasında yer alır.

Tınaz (2006) mobbingin toplumsal tesirini ve ülke ekonomisindeki etkilerini şöyle sıralamaktadır;

- Mağdurun yaşadığı sağlık problemleri sebebiyle sağlık harcamalarındaki artış,
- Sigorta masraflarında artışın olması,
- İşsizlik,

- Yetenek ve niteliklerin altında çalıştırılmasından kaynaklı vergi kaybı,
- Yardım fonlarına olan talep artışı,
- Erken emeklilikte artış yaşanması,
- Mesleki yeterliliğini kaybetmiş, psikolojik açıdan bitmiş, sağlıksız kişilerin işsiz dolaştığı bir toplum,
- Mağdurun kaba ve şiddet uygulayan bireylere dönüşmesi sebebiyle boşanan ve parçalanan aile yapısının arttığı bir toplum,
- Mutsuz bireylerin ve ailelerin olduğu, çalışma huzurunun kaybolduğu iş ortamı.

Mobbing davranışları sonucunda duygusal anlamda tükenmiş, mesleki becerilerini kaybetmiş, sağlıksız bireylerin işsiz olarak dolaştığı toplum yapısı meydana gelmektedir (Tınaz, 2006). Çobanoğlu (2005), mobbing davranışları sonucunda, toplumda bulunan mutsuz bireylerin arttığını; mobbing davranışlarının işsizlik ve intihar eğilimlerini arttırması yanında, aile hayatını ve toplumun huzurunu tehdit ettiğini belirtmiştir.

2.2.5. Mobbing Süreci İçinde Rol Alanlar

Tınaz (2011), iş yaşamında uygulanan mobbing süreci içinde üç grup insan tipinin yer aldığını ifade etmektedir. Her birinin kendine özgü rolü bulunmakta, bu grupların kendi özellikleri ve etkinliğinin olduğunu belirtmiştir. Bu gruplar aynı zamanda birbirlerinden de etkilenmektedir. Bu üç grup şunlardan oluşmaktadır:

- Mobbing uygulayıcıları,
- Mobbing mağdurları,
- Mobbing izleyicileri

2.2.5.1. Mobbing Uygulayıcıları

Mobbing olayında saldırganın mobbing davranışlarını yönelmesinde, kişilik özellikleri, psikolojisi, durumu ve onu harekete geçiren nedenler farklıdır. Saldırganlar, mobbing davranışlarının var olmasının temel sebebidir ve mobbing süreci içerisinde aktif olan taraftır (Ertek, 2009). Çobanoğlu (2005)'na göre; mobbing davranışlarını sergileyen kişilerde obsesif, narsistik, paranoid ve kişilik bozukluğu bulunmaktadır. Günlük hayatlarında ve iş hayatında mobbing uygulamaya müsait bir yapıları bulunmaktadır.

Aksoy (2008; akt. Şahin, 2015)'a göre; mobbing uygulayıcılarının, görüldüğünden farklı davranışlar sergileyen, yaşantıya ve farklılıklara değer vermeyen, sahtekâr, kendini üstün görme gibi nedenlerden dolayı mobbing uyguladıkları ileri sürülmüştür. Ertek (2009)'a göre, mobbing ile ilgili yapılan çalışmalar, mobbing uygulayıcıların bazı ortak özellikleri olduğunu ortaya koymuştur. Bu davranışları sergileyen kişilerin; kompleksli, kıskanç, takıntılı, asabi olmaları, kişisel çıkarlarını her şeyin üstünde tuttukları, örgütte en başarılı çalışan olma konusundaki saplantıları en belirgin özellikleri arasındadır.

Walter (1993; akt. Çarıkçı, 2007) mobbing davranışlarını uygulayanların kişisel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- İki farklı davranış alternatifi arasından daha saldırgan olanına yönelen,
- Mobbing ortamı buldukları zaman, çatışma ortamının böyle sürmesi ve kızışması için çabalayan,
- Karşısındaki kişi üzerinde oluşturacağı olumsuz neticilerini umursamayarak davranmaya devam eden,
- Sorumluluk hissetmeyen,
- Suçsuz olduğuna inanmakla kalmayıp iyi bir şey yaptığını zanneden,
- Suçu başkalarının üstüne atan, tepki olarak böyle davrandığına inanan bireylerdir.

Mobbingcilerin kişilik özellikleri üzerine yapılan araştırmalar sonucunda araştırmacılar 14 mobbingci profili tanımlamışlardır. Bu profiller aşağıda sıralanmıştır:

Narsist Mobbingciler: Hirigoyen, mobbingci profilleri arasında en tehlikeli olanının narsistler olduğunu ifade etmektedir. Narsist mobbingciler, belirti göstermeyen tiplerdir. Hedefledikleri bireylere karşı küstah ve megaloman olurlar. Bu özellikteki bireyler, hayranlık ve takdir göremedikleri kişilere çok acımasızca davranırlar (Şahin, 2015). Örgütün hiyerarşik kademelerinde yükselmek için etik olmayan ahlakdışı her türlü yöntemi kullanırlar (Tınaz, 2006).

Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler: Korkutarak kontrolü elde tutmaya çalışan mobbingcilerdir. Ortada bir sebep yokken etrafındaki çalışanlara bağırır çığırırlar ve sonra da hiçbir şey olmamış gibi devam edebilirler. Jest ve mimikleri ile çalışanları

yıldırırlar. Çalışanların duygu ve düşüncelerini aşağılarlar, hedef aldıkları çalışanı işten çıkarmakla tehdit ederler (Şahin, 2015).

İki Yüzlü Mobbingciler: Çok rahat başkalarına suç atabilirler. Masum oldukları konusunda yemin etmeye hazırdırlar. Saldırganlık özelliklerini gizlemek için devamlı tebessüm eder, bazen iyilikler yapar ki yaptıklarının daha sonra ona karşı kullanılmasına mâni olmaya çalışırlar. Mobbing davranışları sergiledikleri kişilere karşı asla esnek davranmazlar. Birileriyle uğraşmayı amaç edinmişlerdir (Şahin, 2015).

Megaloman Mobbingciler: Yapılmış olan her işte kendisinden onay alınmasını beklerler. Zaman, para, kaynak, yardım, malzeme vb. kaynakların kontrolleri bu kişiliğe sahip mobbingciler için en önemli görevlerdendir. Kendilerine karşı güvensiz olmaları, çalışanlara karşı kıskançlık, kin, nefret ve saldırganlık duyguları beslemelerini sağlar. Başarılı ve kariyeri açık çalışanları engellemeye çalışırlar (Şahin, 2015).

Eleştirici Mobbingciler: Bu kişilikteki mobbingciyi memnun etmek zordur. Yapılanlardan memnun olmazlar, daima eleştiride bulunarak gergin bir ortam oluşmasına neden olurlar (Şahin, 2015).

Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: Genel olarak farklı doyumsuzlukları, hayal kırıklıkları veya eksikliklerinden doğan olumsuz duygularını hedef aldıkları kişilere yönlendirdiklerini söylemek mümkündür (Çelik, 2011).

Fesat Mobbingciler: Sürekli kötülük arayışı içindedirler. Kişiliklerini saklamak için başkalarının psikolojisini bozacak davranışlar sergileme eğilimindedirler. Bu nedenle sürekli 'günah keçisi' arayışı içindedirler (Tutar, 2004).

Tesadüfi Mobbingciler: Bir çatışma sonucunda rastlantısal ortaya çıkarlar. Hedef aldıkları kişilere karşı çok acımasızca davranırlar (Şahin, 2015).

Zorba Mobbingciler: Bu kişilikteki mobbingcilerin sosyal ilişkilerinde şiddet ve hakareti kullandıkları görülür. Çalışanlara karşı zalim, agresif, çıkarıcı ve küçültücü davranışlar sergilerler. Çalışanlarına karşı ilgi göstermezler, zarar vermektan kaçınmazlar ve küçük düşürmekten haz duyarlar (Çelik, 2011).

Kıskanç Mobbingciler: Tınaz (2006)'ya göre, kendilerinden daha başarılı ve çalışanlar tarafından sevilen bir kişiye karşı her türlü mobbing davranışlarında bulunma bu tür mobbingcilerin yapacakları davranıştır.

Hırslı Mobbingciler: Şahin (2015)'e göre, kendi çıkarlarını örgütün çıkarlarının üstünde tutarlar. Kendi çıkarları uğruna her şeyi yaparlar. Hedeflerine ulaşmak için çok acımasız olurlar.

Dalkavuk Mobbingciler: Üstlerinin gözüne girmek için sürekli yaranma halindedirler. Üstlerinin gözüne girmek için astlarına adeta terör estirirler.

Pusuda Bekleyen Mobbingciler: Çatışma içinde bulunmasa da pusuda bekler gibi davranırlar. Mobbing davranışlarını durdurmak için hiçbir şey yapmazlar ve tepkisiz beklerler.

Korkak Mobbingciler: Rakiplerini ve kendisine rakip olabilecek kişileri kontrol ederek sindirmeye çalışır. Rakiplerinin onun konumunu ve işini elinden alacaklarını düşünerek korkar. Rakiplerinin fırsatını bulduğunda kendisine karşı düşmanca tavırlar sergileyeceklerini düşünür (Fineman, 2005; akt. Çelik, 2011).

Ertek (2009)'a göre, çeşitli araştırmacıların belirlemiş olduğu mobbingci özelliklerini incelediğimizde farklı tatminsizlikleri, hayal kırıklıkları veya eksikliklerinden kaynaklanan negatif duygularını hedef aldıkları kişilere yönlendirdiklerini görmek mümkündür. İç dünyalarında bitmek tükenmek bilmeyen kıskançlık duygusu vardır. Mağdurun yaşamış olduğu durumu asla umursamazlar.

2.2.5.2. Mobbing Mağdurları

Mobbing davranışlarına maruz kalan mağdurun, iş yerindeki diğer işgörenlere göre kuvvetli bir rakip veya nitelikleri yüksek olan bir birey olması şart değildir. 'Farklı bir cinsiyete sahip olmak, farklı giyinmek, farklı inanç, ırk ya da etnik gruptan olmak, kişilerin bu tür davranışların hedefi olmasında etkili olabilmektedir (İlhan, 2010; akt. Şahin, 2015).

Mikkelsen ve Einarsen (2002; akt. Karakaş, 2010)'ın mobbing davranışlarına maruz kalmış kişilerle yaptıkları görüşmelerden, bu kişilerin çalışma hayatlarında zeki, yaratıcı düşünen, yeterli beceriye sahip, dürüst, kendilerini örgüt ve işlerine adanmış gibi birçok pozitif davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Yücel, (2011) çalışmasından elde ettiği sonuçlara göre; mobbing davranışlarına maruz kalanların, kendine saygısının az olduğunu, dürüst ve oldukça tecrübesiz olduklarını, hoş görülme ve iyi niyetli olduklarını, her zaman mahcup ve özür dilemeye hazır bir davranış içinde olduklarını belirtmiştir. Bu özellikleri dolayısıyla saldırganları cesaretlendirdiklerini belirtmiştir (Çelik, 2011). Davenport, Swartz ve Eliot (2003), mobbing davranışlarına maruz kalan kişileri şöyle tanımlamışlardır; duygusal zekâları yüksek olan, yaptıkları davranışları gözden geçiren, yanlış yaptıklarını anladıklarında yanlışlarından dönen insanlardır. İlkeli, başkaları tarafından değil, kendi kendilerini yönlendiren kişiler olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan araştırmaların sonuçları incelendiğinde, mobbing davranışlarının hedefi olan bireylerin üstün özellikte oldukları ortak görüş olarak karşımıza çıkmaktadır. Yetenekli, yaratıcı, zeki, dürüst, duygusal zekâsı olan, güvenilir, kendilerini işine adanmış kişilerdir. Üstlerine rakip olabilecek düzeydeki bu kişiler hedef olarak seçilmişlerdir (Ertek, 2009).

Mobbinge maruz kalarak iş ortamından ayrılmak zorunda bırakılan çalışanların ortak özellikleri şöyle sıralanabilir; (Cengiz, 2008; akt. Şahin, 2015).

- İşini mükemmel yapmaya çalışan,
- Kurmuş olduğu ilişkiler olumlu ve çevresinde sevilen,
- Prensiplerinden taviz vermeyen,
- Dürüst, güvenilen ve örgütüne bağlı,
- Özgün ve yaratıcı,
- Duyarlı, çalışkan, idealist
- Sürekli kendini yenileyen, geliştiren, kararlı, başarılı,
- İşyerinin menfaatlerini önde tutan, kendi başarılarından bahsetmeyen,
- Bilgi ve tecrübesini herkesle paylaşan,
- Onur duygusana sahip,
- Haksızlık karşısında dayanamayan fakat kendi hakkını ararken sessiz olan,

- Her konuyla ilgili kendisini sorumlu hissedemeyen,
- Suç isnat edildiğinde, suçlu olmasa dahi özür dileyen,
- Hayır demesini bilmeyen ya da zorlanan,
- Öfkesini dile getirmek yerine içinde saklayan,
- Yüksek stres altında bile işini yapmaya devam edebilen kişilerdir.

2.2.5.3. İzleyiciler

Bir örgütte mobbing uygulayanların, mobbinge maruz kalan mağdurların ve yapılan mobbing davranışlarını izleyenlerin yer aldığı bu durum göz önüne alındığında izleyicilerin mobbing sürecine aktif olarak katılmadıkları görülür. Mobbinge uğrayan kurbanı karşı yapılan haksızlıklara aldırış etmemek ve sessiz kalmak aslında mobbing sürecine verilmiş olan desteği göstermektedir (Kaymakçı, 2008; akt. Nanto, 2015). Ertek (2009), mobbing davranışları sadece hedef alınan kişiyi etkileyen bir durum değildir. Mağdura, örgüte hatta topluma etkileri olmaktadır. İzleyiciler sürece dahil olmasalar bile mobbing davranışlarından etkilenmektedirler. Tetik (2010), mobbing sürecinde sessiz kalan bireyler, mobbing davranışlarını kabul etmektedirler.

Mobbing davranışlarının etkisi altında kalan mobbing izleyicileri (Demirgil, 2008);

- ‘Sıra ne zaman bana gelecek?’ diye endişelenirler.
- Mobbing mağduru çalışma arkadaşına destek olurlarsa veya yardım ederlerse işlerinden olacaklarının farkındadırlar.
- Örgüte duydukları güven, sadakat ve saygı azalır.

2.2.6. Mobbing ile Başa Çıkma Yolları

Mobbing sürecinde mağdur, mücadele ederek mobbing davranışlarına kendi başına karşı koymalıdır (Davenport, Swartz ve Eliot, 2003). Kişi öncelikle mobbing kurbanı olduğunu kabul etmeli, kendine bunu itiraf etmelidir. Mağdur, mobbing sürecini durdurmak için aktif ya da pasif direnme stratejileri geliştirebilir. Örgütlerde mobbing süreci yaşayan bireylerin uyguladıkları aktif stratejiler problemi çözme odaklı stratejilerdir (Lazarus ve Folkman, 1984; akt. Karatuna, 2013). Faal mücadele etmeye çalışan mağdur, tacizciyle yüzyüze gelir, yaşadığı sıkıntıları yetkililere bildirebilir, çözüm üretmediğinde ise şikâyet yollarını arayabilir. Pasif mücadele stratejileri ise,

sorunu çözüme odaklı olmayan olumsuz duygularını bastırmak için mağdurun kullandığı stratejilerdir. Sessiz kalma, yapılanları önemsememe, hiçbir şey yapmamak gibi davranışları içerir (Lazarus ve Folkman, 1984; akt. Karatuna, 2013). Örgütte aktif mücadele yapması durumunda bir sonuca ulaşamayacağını düşünen mağdur pasif direnme stratejilerini tercih eder. Mağdur mobbing süreci içinde farklı direnme stratejileri gösterebilir.

Mobbing davranışları ile mücadele etmede yaşanan en büyük zorluk mobbingi kanıtlamada yaşanmaktadır. Yaşanan olumsuzlukları kayda geçirme en önemli ispat aracıdır. Her mobbing vakası için farklı mücadele yöntemleri kullanmak gerekmektedir. Çünkü yaşanan her mobbing olayında, işyeri ortamı, mağdurun kişilik özellikleri, uygulayıcıların kişilik özellikleri, izleyiciler, mağdurun işyerindeki pozisyonu farklı olduğundan her mobbing vakası birbirinden farklı değerlendirilmelidir (Karslıoğlu, 2013).

Mobbing davranışlarına uğrayan mağdurun yapması gerekenler şu şekilde sıralanmıştır:

- Mobbing davranışları sergileyen bireye açıkça yapılanlara karşı çıktığını söylemek ve bu tür davranışlarda bulunmamasını istemek.
- Gelişen olayları, alınan emirleri ve uygulamaları kayıt altına almak.
- Mobbing davranışını uygulayanı yöneticiye ya da yönetim kuruluna rapor etmek.
- Sağlık durumunu korumak ve kanıt için psikolojik destek almak.
- Çalışma arkadaşlarıyla yaşananları paylaşmak.
- Sağlık açısından zarar görmemek adına en son çözüm olarak işten ayrılmak (Taş ve Korkmaz, 2014).

Mobbing mağdurlarıyla sadece iletişimde bulunarak onların şikayetlerini dinlemek mobbing davranışlarının artışını engellemez, gerekli önlemlerin alınması mutlaka gerekir. Tınaz (2006), örgütün mobbing davranışlarını önlemesi için üzerine birçok görev düşmektedir. Bunların en başında hoşgörülü ve saygılı örgüt iklimi oluşturmaktır. Bu şekilde uygun örgüt kültürü ve örgüt iklimi oluşturulursa mobbing davranışlarının ortaya çıkma ihtimali azalır. Taş ve Korkmaz (2014), mobbing mağdurunun yaşadığı sıkıntılara işyerindeki çalışma arkadaşlarının sessiz kalması, mağdurun kendine olan

güveninin azalmasına hatta yok olmasına ve durumu kabullenmesine yol açmaktadır. Örgüt yönetimi, objektif tutum takınarak doğru değerlendirmelerde bulunursa, mobbing davranışları sergileyen kişi daha ileriye gitme cesaretini bulamayacaktır. Çalışanlar ve yönetim tarafından tepki gören kişi geri adım atmak zorunda kalacaktır.

Davenport, Swartz ve Eliot (2003)'na göre, mobbing olaylarının olmaması ya da yaşanma sıklığının düşük olması için örgütlerde bulunması gereken özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Bütün çalışanlara eşit haklar verilmeli,
- Çalışanların görev ve sorumluluk tanımları açık şekilde olmalı,
- İnsan kaynakları politikası, ahlaki normalara göre, kalıcı ve yasal olmalı,
- Disiplin kurulu tarafsız ve çabuk çözüm üretmeli,
- Kurum içi iletişim şeffaf, dürüst ve güçlü olmalı,
- Katılımcı bir yönetim anlayışı benimsenmeli,
- Sorunların çözümü için kurumda bir mekanizma oluşturulmalı,

İşyerindeki mobbing olaylarının çözülmesinde mağdurun faal çözüm stratejilerinin, örgütün faal olarak destek vermesi durumunda başarıya ulaşabileceği görülmektedir. İş yaşamını tehdit eden bu duruma karşı bireysel ve örgütsel olarak faal stratejilerin uygulanması gerekmektedir (Karatuna, 2013).

2.2.7. Eğitim Örgütleri Açısından Mobbing

Mobbing davranışlarının etkin olarak görüldüğü sektörler arasında eğitim sektörü de bulunmaktadır. Öğretmen, öğrenci ve idareci üçlüsünün içinde çoğu zaman öğrenciler mobbinge maruz kalmaktadır. Nadiren de olsa öğrencilerinin tacizleri sebebiyle istifa eden ya da tayin isteyen öğretmenlerde bulunmaktadır (Polat ve Pakiş, 2012). Öğretmenler; idari kadro, diğer öğretmenler, veliler ve öğrenciler tarafından mobbing eylemlerine uğramaktadırlar (Arslanhan, 2014). Jacobsson ve diğerleri (2001; akt. Okçu, 2011)'ne göre; okulların en fazla stresli kısmı öğretim ortamlarıdır. Eğitim örgütünün iklimini bozan ve stres oluşturan olaylar her zaman öğretim ortamlarında bulunmaktadır. Öğretmenlerin çalışma zamanlarının yarıdan fazlası stresle geçmektedir.

Uzun süreli uygulanan mobbing davranışları bireyler üzerinde stres bozukluğuna sebep olmaktadır.

Eğitim sektöründe diğer sektörlerden farklı olarak mobbing uygulayıcısı kişiler, yaptıklarının disiplin uygulaması olduğunu düşünmektedirler. Öğretmen ve yöneticiler, öğrenciler üzerinde otorite kurmak için şunları yapmaktadırlar:

- Sınıfın huzurunda öğrenciyi azarlamak,
- Öğrencinin yetenekleri ile alay etmek,
- Öğrenciyi habersiz sözlü yapıp zor sorular sormak,
- Sınav esnasında en küçük hareketi dahi kopya girişimi olarak değerlendirmek,
- Öğrenciye göz dağı vermek,
- Öğrenci ile alay etmek, ad takmak (Polat ve Pakiş, 2012).

Gündüz ve Yılmaz (2008; akt. Avcı, 2015)' e göre; öğretmenlerin okullarda karşılaştıkları en sık mobbing davranışları şunlardır:

- Yaptığı işin hissettirilmeden kontrol edilmesi,
- Kararlarının eleştirisi yapılarak kabul edilmemesi,
- Birlikte yapılan işlerin negatif neticelerinden sorumlu gösterilmesi,
- Yapmış olduğu işlerde sürekli hata aranması,
- Başkalarının yanında onur kırıcı ve aşağılayıcı şekilde konuşulması.

Gökçe (2012)'nin yaptığı araştırmada özel ve resmi okullarında çalışan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin maruz kaldıklarını belirttikleri mobbing davranışları aynıdır. Başarılarının küçümsenerek yaptığı işlerin eleştirilmesi, sözlerin kesilmesi olarak belirtmişlerdir. Eğitimcilerin performansları hedef alınarak mobbing davranışları uygulanmaktadır.

Eğitimciler kendilerine uygulanan mobbing davranışları ile başa çıkmada şu yolları kullanmaktadırlar;

- Rapor alma,
- Soruna neden olanları üst makama şikâyet etme,
- Saldırganı fiziksel olarak karşılık verme,

- Saldırkanı dava etme,
- Sevk alma,
- Psikolojik yardım isteme,
- Mesleği bırakma,
- Tayin isteme,
- Sorunu herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışma Gökçe (2008).

Eğitim ortamlarında mobbingin önlenmesi için yöneticilere düşen görevler şu şekilde sıralanabilir (Yılmaz, 2008); yeni gelen öğretmenlerin okula kaynaşmasına yardımcı olmak, öğretmenlere sahip çıkıldığını hissettirmek, ders programlarının düzgün ve adaletli olması, olumlu örgüt iklimi oluşturmak, öğretmenlerin fikirlerine başvurmak.

Tüm bunlardan yola çıkacak olursak mobbing sürecinin olumsuz sonuçlar doğurduğunu ve bu süreçten okul büyük zarar görmektedir. Mobbing davranışları sergilenen bir okulda kaliteli eğitim yapılamayacaktır. Bu okullardan kaliteli eğitim alamamış öğrenciler yetişecek ve bu da toplumun tamamını etkileyecektir (Avcı, 2015).

2.3. Örgütsel Adanmışlık

Adanmışlık, kişinin örgütteki içsel motivasyonunun göstergesidir. İşine adanmış bireyler kendilerini tamamen işe vermekte ve adanmaktadır. Kendini işe adama, kişinin tamamıyla işine odaklanmasına ve mutlu bir şekilde yaptığı iş ile bütünleşmesi olarak nitelendirilebilir. Adanmış çalışanlar işyerine bağlı, enerjik, motivasyonu yüksek ve heveslidirler (Yavan, 2016). Adanmışlık kavramının temelinde aidiyet duygusu vardır. Aidiyet duygusu ise örgüt ile çalışan arasında bağ kurulmasına neden olmaktadır. Bu sayede örgütte çalışan bireyler ortak amaç ve ortak değerler etrafında toplanmaya başlayacaklardır (Sığı, 2007; akt. Bozdemir ve Yolcu, 2014).

Güven (2006)' e göre, örgütsel adanmışlık, örgütte işgörenlerin örgütüyle alakalı hissettikleri sadakatli davranışlarıdır. Bu davranışları, bireysel ve örgüte ait unsurlar belirlemektedir. Altunel (2015), örgütsel adanmışlık, çalışanların örgüte hissettikleri bağın kuvvetini ifade etmektedir. Örgütsel adanmışlığın örgütün performansını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu sayede işe geç kalma, işine gelmeme ve çalıştığı yeri bırakma gibi istenilmeyen sonuçların azaldığı görülmektedir. Örgütteki ürün, kalite

ve hizmet gibi standartların yükselmesini sağlamaktadır. Celep, Sarıdere ve Değirmenci (2004)'e göre; adanmışlık düzeyleri düşük olan öğretmenlerin iş başarılarının da düşük olduğu, tayin isteyerek okuldan ayrılmasına neden olduğunu ve okulun verimliliğini etkileyen sorunların arasında olduğunu belirtmişlerdir. Düşük adanmışlık düzeyine sahip öğretmenler, okulda engelleyici davranışlar sergileyerek okulun verimliliğini düşürdüklerini ve böylece okulun amacından sapmasına yol açtıklarını ifade etmişlerdir.

Balay (2000)'ın yazmış olduğu kitabında adanmışlık kavramı ile ilgili şu tanımlara yer vermiştir:

- Bireyin kendisini örgüte bağlayan tutum ve eğilimleri.
- Örgütünde kalmak isteyerek, maddi kaygılar barındırmaksızın örgütünün amaçları ve değerleriyle özdeşleşme.
- Örgütünün amaç ve değerleri çerçevesinde, üstlendiği rolü örgütünün menfaati için gerçekleştirmesi.
- Örgütünün çıkarlarını korumaya çalışarak hareket etmek amacıyla içselleştirilmiş normatif baskıların bir yekünü.

Martin ve Nicholls (1987; akt. Bakan, 2011) “işyerindeyken elinden gelenin en iyisini yapmak” olarak belirttiği örgütsel adanmışlığın şunları barındırdığını ifade etmiştir:

- Çalışanın zamanını faydalı ve yaratıcı biçimde harcaması
- Ayrıntılara dikkat edilmesi
- Daha fazla emek sarf edilmesi
- İşlerin her seferinde en uygun biçimde yapılması
- Yapılan değişimleri kabullenme
- Yeniliklerin denenmesinde istekli olunması
- Tekliflerin geliştirilmesi
- Diğer çalışanlarla iş birliği yapılması
- Çalışanın yetenekleriyle gurur duyulması
- Devamlı gelişimin arzu edilmesi
- Yapılan işlerden memnuniyet duyulması
- İhtiyaç duyulduğunda yardım etmeyi istemesi.

Uygur (2009)'a göre; örgütsel adanmışlığın temelini iki kavram oluşturmaktadır. Bu kavramlar; sadakat ve örgütünde devam etme isteğidir. Sadakat; görev ve sorumluluk bilinci gerektiren, örgütüyle özdeşleşme ve duygusal açıdan sorumluluk hissetme manasına gelmektedir. Çalışanların örgüte olan sadakat duygularının azalması örgütünden ayrılma durumlarında artma, pozitif ve mükafatlandırıcı çalışma ortamında ise sadakat duygusu artmaktadır. Örgütünde kalma eğilimi ise, duygusal açıdan yakın bulma ve çalışanın kendisini örgütünün bir parçası olarak hissederek örgütte kalma maksadı şeklinde açıklamaktadır.

Örgütsel adanmışlık, bir örgütün itaatkâr pasif üyesi olmaktan daha fazlasını içermektedir. Örgütün daha ileriye gitmesi için fedakarlıkta bulunmaya hazır, örgüt ile arasında güçlü bağlar kurmayı ifade etmektedir. Çalışanların örgüte olan olumlu tutumları ne kadar fazla ise örgütte buna orantılı olarak güçlenmiş olur. Örgütsel adanmışlık, örgütlerin ürettiği mal, hizmet ya da ürün için oldukça önemli kavramdır.

2.3.1. Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırmaları

Birçok araştırmacı örgütsel adanmışlık kavramını farklı biçimlerde sınıflandırmıştır.

2.3.1.1. Balcı'nın Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması

Balcı (2003), örgütsel adanmışlığı üç alt boyutta incelemiştir. Bu boyutlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme.

Uyum: Bu aşama işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını yüzeysel olarak ifade etmektedir. Adanmışlığın başlangıç safhası uyumdur. Bu aşama çalışanın inanmış olduğundan değil de ceza almamak veya mükafat beklentisi ile kendisini zorunlu hissederek bir şeyler yapmasıdır. Uyum sürecinde çıkar ilişkisi bulunmakta, çalışanın, örgüte sadakatle bağlanmasını sağlamaktadır. İşgörenin beklemiş olduğu ödeme, görevde yükselme veya başka menfaatler karşılığında uyum sağlamasıdır.

Özdeşleşme: Başaran (2004)'e göre, çalışanların örgütlerine ve işgörelere yakın olma arzuları ile ilişkilidir. Çalışan, kendini ifade edebilme olanağı verildiği oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin örgütü ile kişilik bütünleşmesine girmesidir. Örgütle özdeşleşmiş çalışanın, iş doyumunu fazla, göreviyle

alakalı belirsiz durumlara karşı hoşgörüsü azdır. Örgütüyle özdeşleşmiş çalışan, örgütünün başarılarını kendisinin başarıları, örgütünün başarısızlıklarını da kendisinin başarısızlıkları şeklinde değerlendirir. Örgütle özdeşleşme, mantıksallıktan ziyade duygusaldır.

İçselleştirme: Örgüte adanmanın son safhasıdır. Çalışan ve örgütün değerleriyle uyum içinde olmasını belirtir. İçselleştirme, çalışanın değerleriyle örgütün değerlerinin uyuşması ve örgüt değerlerinin çalışanın davranış ve tutumlarında etkin olmasıdır. İçselleştirmede kişinin, örgütünün değer ve normlarını, kendisinin değer ve normları şeklinde, zorlamadan içtenlikle kabul etmesi ve benimsemesi durumudur (Arslanhan, 2014).

2.3.1.2. Meyer ve Allen'in Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması

Örgütsel adanmışlık; örgüte duygusal açıdan bağlılık (duygusal adanmışlık), örgütünden ayrılma maliyetinin algılanma durumu (devam adanmışlığı), örgütünde kalmayı mecburiyet olarak algılama (normatif adanmışlık) şeklinde üç ana başlıkta incelemişlerdir (Meyer ve Allen, 1997; akt: Arslanhan, 2014).

Duygusal Adanmışlık: Duygusal adanmışlık, çalışanların duygusal açıdan kendi istekleriyle çalıştıkları kurumlarda kalma arzudur (Meyer ve Allen, 1997; akt: Arslanhan, 2014). İş hayatıyla alakalı duygusal tepkilerle yakinen alakalı olup, çalıştığı işe daha fazla sarılma, beraber çalıştıkları arkadaşlarından, işine ve mesleğine olan bağlılıklarından dolayı sağlanan doyumla alakalıdır (Balay, 2000).

Devam Adanmışlığı: İş görenlerin örgütleri için yapmış oldukları yatırımları ile gelişme gösteren adanmışlık türü olarak ifade edilmektedir. Çalışanların örgütlerinde çalıştıkları süreler içinde sarfettiği emek, zaman ve çabalarıyla elde ettiği statü, para vb. kazanımlarını örgütlerinden ayrılma maliyetleriyle beraber, kaybetmiş olacakları düşünceleriyle ortaya çıkan adanmışlıktır (Obeng ve Ugboro, 2003; akt. Arslanhan, 2014). Başka bir deyişle, çalışanların örgütlerine yapmış oldukları yatırımlar, örnek olarak kıdemleri ve faydalanmaları, örgütlerinden ayrılma maliyetini geçiyorsa, çalışanlar örgütlerine adanmışlardır (Balay, 2000). Adanmışlığın temelini çalışanların örgütlerinde kalma arzusu olmaktadır.

Normatif Adanmışlık: İşgörenlerin ahlaki açıdan görev bilinciyle ve örgütlerinde kalmanın gerekli olduğuna inanmış olduklarından dolayı kendilerini örgütlerine karşı bağlı hissetmektedirler (Meyer ve Allen, 1997; akt. Arslanhan, 2014). Çalışanlar, bağlılığın önemli olduğuna düşünmekte ve ahlaki bir mecburiyet duygusu hissederler (Yalçın ve İplik, 2005).

2.3.1.3. Etzioni'nin Örgütsel Adanmışlık Sınıflandırması

Etzioni, ise örgütsel adanmışlığı üç boyutta sınıflandırmıştır (Balay, 2000). Bu boyutlar;

Ahlâki Bağlılık: Örgütünün hedeflerini, amaçlarını, değerlerini ve normlarını içselleştirmesiyle otorite ile özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Çalışanlar, toplumun faydasına olan gayeleri takip etmeleri halinde çalıştıkları örgüte karşı daha fazla bağlılık göstermektedir.

Hesapçı Bağlılık: Örgütleriyle örgütte çalışanlar arasında bulunan alışveriş ilişkisi temelini oluşturmaktadır. Çalışanlar, örgütlerine sundukları katkı oranında elde edebilecekleri kazanımları dolayısıyla bağlılık hissetmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanların, davranışlarının sınırlandırılmış olduğu durumlarda meydana gelen ve örgütlerine karşı negatif yönelimi anlatmaktadır. Çalışan, psikolojik açıdan örgüte karşı bağlılık hissetmemekte ama üyeliğini de sürdürmektedir.

2.3.2. Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri

İşgörenlerin üç farklı düzeyde örgütsel adanmışlıkları bulunmaktadır. Bu düzeyler; düşük adanmışlık, ılımlı adanmışlık ve yüksek adanmışlık düzeyi şeklindedir.

2.3.2.1. Düşük Adanmışlık Düzeyi

Bu düzeyde bulunan çalışan, kendisini işyerine bağlayan eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel adanmışlık düzeyinin kişisel ve örgütsel olarak önemli sonuçları bulunmaktadır (Bayram, 2006; akt. Altunel, 2015). Düşük adanmışlık düzeyinde çalışanın devamsızlığı fazla, iş gücü azdır (Balay, 2000). Çalışanların adanmışlıklarının düzeyinin yeterli olmadığı durumlarda, çatışma çıkmasına imkân sağlayan, belirsiz durumların çıkmış olması, yenileşmenin gerekliliğini arttırmaktadır. Özellikle kamu

kurumlarında yöneticiler, yenileşmek için sorumluluk almak istemezler. Bu durum çalışanın başka işler arayışına girmesine sebep olabilmektedir. Düşük adanmışlık düzeyinde bulunan çalışanın örgütünden ayrılması psikolojisine pozitif etkisi olabilir. Düşük adanmışlık düzeyindeki öğretmenin farklı bir okulda görevine devam etmesi adanmışlığında artış sağlayabilir (Celep, 2000).

Örgütler açısından düşük adanmışlık düzeyi istenmedik bir davranıştır. Düşük adanmışlık düzeyindeki çalışanlar gelirinde kayıp, iş güvenliğinde kayıp, toplantılara iştirak etmeme, kendisinden beklenilmeyen ve kabul görülmeyecek işleri yapma, rahatsız edilme şeklinde ağır bireysel bedel ödemek durumunda kalabilmektedirler. Yapılmış olan çalışmalarda düşük adanmışlık düzeyinin çalışan sirkülasyonu ve devamsızlıkta artışa, iş kalitesinin düşmesine, örgüte bağlılığın azalmasına, yetersiz emek sarf etme gibi sonuçları ortaya çıkmıştır (Randall, 1987; Akt. Arslanhan, 2014).

Düşük örgütsel adanmışlık, çalışanlardan beklenen zorunlu görevler dışındaki davranışları da etkileyecektir. Örgütler birçok durumda çalışanlarından, örgütün önemli mevkilerinde görevde bulunan çalışanlarından, görevlerinin haricinde örgüt faydasına olacak tutum sergilemesini beklerler. Birçok işgören, özellikle de yönetsel düzeyde çalışanlar için mecburi görevleri haricinde örgütün faydasına olacak bir şeyler yapmaya çalışması onların profesyonelleşmesine olanak vermek anlamına gelirken, çalışanların tamamının bu şekilde algıladığı manasını da taşımamaktadır (Bakan, 2011).

Mowday (1982; akt. Arslanhan, 2014)' a göre örgüt açısından büyük olumsuzluklardan biri örgütün üst düzeylerinde çalışanların örgütsel adanmışlığının düşük olmasıdır. Üst kademe yöneticilerinin örgütlerine karşı adanmışlıklarının düşük olması alt kademe çalışanların morallerine ve performanslarına önemli ölçüde olumsuz etkisi olacaktır. Ast konumundaki işgörenler de “yöneticiler bile örgütlerini umursamıyorlarsa, biz neden umursayalım?” şeklindeki anlayış oluşturacak ve bu anlayış çalışanların tutumlarında kendisini hissettirecektir.

2.3.2.2. İlmli Adanmışlık Düzeyi

Bu düzeyde adanmışlık davranışı sergileyen kişi, bir taraftan örgütü ile bütünleşmeyi, kendi bireysel değerlerini korumaya devam ederken diğer taraftan örgütün temel

olmayan veya yararlı olmayan değerlerini kabul etmeyerek yaratıcı bireysel özelliklerini göstermektedirler. Örgüte dengeli olarak bağlılık gösteren bu çalışanlar çoğunlukla doyuma ulaşmaktadır (Balay, 2000). Bu düzeydeki adanmış çalışanların örgütte kalma süreleri uzamakta, örgütten ayrılma eğilimleri azalmaktadır (Celep, 2000). Bu adanmışlık düzeyinde bulunan çalışanların örgütleri için dezavantajlarıysa örgütüne karşı sadakatleriyle topluma karşı sorumluluk duygusu arasında kararsızlık yaşamaları, karamsarlığa ve verimsizliğe düşmeleridir (Altunel, 2015).

2.3.2.3. Yüksek Adanmışlık Düzeyi

Bu adanmışlık düzeyindeki çalışanlar örgütlerine bağlı, yaptığı işlerde daha başarılı olmakta, yüksek tatmini elde etmektedirler (Balay, 2000). İşgörenin adanmışlık düzeyi yükseğe içinde bulunduğu örgütüne güven verir. Örgütünün gayelerine kendi isteği ile razı olan çalışan en kaliteli ürünü ortaya çıkarmak için gayret eder (Celep, 2000).

Balay (2000)'e göre; bu düzeyde adanmışlık çalışana, işinde başarı ve ücrette artış sağladığı gibi, örgüte sadakatini devam ettirir. Örgüt çalışanının yüksek düzeydeki sadakatinden dolayı ona yetki vererek üst pozisyona getirerek ödüllendirir. Bu bireyler işlerine çok bağlı olduklarından örgütün en mühim üyeleri olurlar. Zamanlarının çoğunu örgütüne ayırmış olduklarından ev ve iş hayatları arasında dengeyi sağlayamamaktadır. Diğer bireylerle yeteri kadar iletişim kuramadıkları için topluma karşı yabancılaşabilirler.

Yüksek düzeyde adanmış çalışanlar daha az devamsızlık yapar ve örgütlerinden ayrılmayı düşünmezler (Mowday, Porter ve Steers, 1982; akt. Güçlü, 2006).

Bu düzeyde adanmışlığın örgüt açısından olumlu çıktılar üreteceği savunulmaktadır (White, 1987; akt. Bakan, 2011):

- Örgüte adanmışlığı yüksek olan çalışanlar enerjilerinin çoğunu özel hayatlarından çok örgütleri için harcamaya gönüllü olmaktadırlar.
- Ekonomik kayıplara neden olacağının farkında olsa da örgütüne adanmışlığı yüksek olan çalışan, farklı bir örgüte gitmek yerine kendi örgütünde çalışmaya devam edecektir. Bu durum çalışan devir hızının ortaya çıkardığı maliyeti aşağı çekecektir.

•Örgüte bağlılık duyan bir çalışan, gerektiğinden fazla emek harcamaktan kaçınmamaktadır.

•Örgüte bağlılık duyan bir çalışan, örgütünün gayeleri ve değerleriyle farklı örgütlerin (profesyonel kurum, kuruluşlar ve sendikalar gibi) gayeleri ve değerlerinin çatışma halinde olduğu durumlarda, içinde bulunduğu örgütten yana tavır alarak ve kendi örgütünü diğer örgütlere karşı savunup destekleyecektir (White, 1987, akt; Bakan, 2011).

Yüksek adanmışlık düzeyi örgütler için yararlı olmakla birlikte, örgütün yenilik yapma isteğine direnç de gösterebilir. Örgütün var olan ikliminden memnuniyet duyan işgörenler yapılan yenilikleri kendileri için göz dağı şeklinde düşünebilirler (Arslanhan, 2014).

2.3.3. Örgütsel Adanmışlığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel adanmışlıkla alakalı yapılmış çalışmaların sonuçlarına bağlı olarak adanmışlığa etki eden faktörler beş başlık altında incelenebilir. Bu başlıklar; bireysel özellikler, örgüt yapısı, işin hususiyeti, örgüt iklimi ve örgütsel süreçler (Celep, 2000).

Bireysel faktörler ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır. Bireysel faktörlerle örgütsel adanmışlık arasındaki güçlü bağlar bulunmaktadır. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gibi kişisel özellikler örgütsel adanmışlığın artması veya azalması ile yakından alakalıdır (Çırpan, 1999).

Çalışanların yaşı ilerledikçe alternatif iş olanakları azaldığından çalışanların çalıştıkları örgüte karşı adanmışlıkları da artmaktadır. Çalışanların cinsiyetleri çerçevesinden bakıldığında, erkeklerin buldukları pozisyon ve aldıkları ücret kadınlara göre daha fazla olduğundan erkeklerin örgüte karşı adanmışlıkları daha fazla olduğu ileri sürülmüştür. Çalışanların eğitim durumları ile örgüte bağlılıkları arasında ters yönde ilişki bulunmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça örgüte olan adanmışlıkları da azalmaktadır. Bunun sebebi ise çalışanların eğitim durumları arttıkça beklentileri de o oranda artış göstermektedir. Bununla birlikte daha fazla alternatifleri olduğundan örgüte bağlılıkları daha azdır. Eğitim düzeyleri düşük olan çalışanların iş alternatifleri daha kısıtlı olduğundan örgütlerine daha fazla adanmışlık durumu ile bağlanırlar (Arslanhan,

2014). Medeni durum ile de örgütsel adanmışlık arasında ilişki bulunmaktadır. Bunun sebebi evli olan bireylerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler olduğundan bu kişilerin sorumluluk hissi daha fazladır. Çalıştığı örgütten elde ettiği kazanç ile ailesinin geçimini temin ettiğinden örgüte adanmışlığı fazladır. Devam adanmışlığı ile medeni durumun alakalı olduğunu ifade etmek mümkündür (Erdoğan, 2006; akt. Altunel, 2015).

Çalışanların örgütte çalışma süreleri ile örgüte adanmışlıkları arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır. Bireylerin örgütlerinde çalışma süreleri arttıkça örgüte olan adanmışlık artmaktadır. Aynı işte uzun zaman çalışan bireylerin yani kıdem derecesi artan bireylerin adanmışlıklarının da artmış olması beklenir. Yapılan çalışmalar da bu yargıyı desteklemektedir (Çakır, 2001).

Örgütün yapısı, bireyler arasındaki ilişkiler, örgütün kültürü, ücretler gibi faktörler de örgütsel adanmışlığı etki etmektedir. İşgörenlerin aldıkları ücretlerdeki artış da örgütsel adanmışlığı arttırmaktadır (Çırpan, 1999). Üst ile ast arasındaki ilişki ve çalışanların kendi aralarındaki iletişim şekilleri, çalışma şartları, kararlara katılma ile ilgili süreçler gibi örgütlerin iklimi adanmışlığa etki etmektedir. Yönetim biçimi örgütün değerlerine ve hedeflerine olan bağlılığı etkilemektedir. Bu sebeplerle örgütsel adanmışlık da artış göstermektedir (Güçlü ve Zaman, 2011).

Mobbing davranışlarının sergilendiği örgütlerde mağdurların ve olaya şahit olanların örgütsel adanmışlık düzeylerinin yüksek olması beklenemez. Devamlı çatışma yaşanan, dedikodular çıkan, insanların rencide edildiği örgüt ikliminde işgörenlerin örgütü için özveride bulunması mümkün değildir (Arslanhan, 2014).

2.3.4. Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu Örgütsel Adanmışlık

Öğretmenlerin adanmışlıkları eğitim örgütlerinin değişik noktalarına yoğunlaşmış olabilir. Paydaş unsurları olan (okul, meslek, öğrenci, öğretmen, yönetim) gaye ve değerleri birbiriyle çatışma içinde olabilir. Bütün olarak ele alındığında her unsur kendisinin amacını ve değerini korumaya çalışır. İşgörenin kendisini adanmış olduğu amaçlar ve değerler diğer paydaşlardan bir tanesinin ya da birkaçının da amacı ve değeri olabilir. Birisi için işi adanma noktası olurken, bir başkası içinse öğrenci adanma

noktası olabilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını okulun içinde bulunan paydaşları ile okulun dışında bulunan paydaşları arasındaki uzlaşa ve iş birliği etkilemektedir (Celep, 2000).

Okula Adanma:

Öğretmenlerin okuluna adanmışlığının temeli okulunun amaçlarını ve değerlerini benimsemesi, bunların gerçekleşmesi için emek sarf etmesi ve okulda kalmaya devam etme isteği oluşturmaktadır (Celep, 2000). Eğitim örgütlerinde okula adanmışlık, okulla özdeşleşmek, kendisini okulun bir üyesi olarak hissetmek, okula sadakat olarak gerçekleşir (Glickman, 1993; akt. Demirhan, 2010). Öğretmenlerin okula adanmışlığını etki eden faktörlerin başında okul yönetiminin yönetsel uygulamaları gelir. Okul yönetiminin öğretmenlerle uyumlu ve ahenkli çalışmaları öğretmenlerin adanmışlığını attırmaktadır (Celep, 2000).

Çalışma Grubuna Adanma:

Kişinin çalışma grubuna adanması çalışma arkadaşları arasındaki kurduğu bağla alakalıdır. Çalışan, sosyal çevresini iş arkadaşlarından seçer ve bu beraberlikten memnuniyet duyduğu ölçüde çalışma grubuna adanmışlığı artar (Balay, 2000). Öğretmenin, aynı okulda çalıştığı diğer öğretmen arkadaşlarıyla zaman geçirmekten hoşlanması, onları yakın dostları olarak görmesi, öğretmenin çalışma grubuna olan adanmışlığını olumlu yönde etkilemektedir (Celep, 2000).

Mesleğe Adanma:

Geenhouse (1971; akt. Altunel, 2015) mesleğe adanmışlığı, kişinin yaptığı işin hayatında önemli bir yerinin olması şeklinde açıklamaktadır. Celep (2000)'e göre, mesleğe adanmışlık, çalışanların mesleklerine dair tutum ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın mesleğinin tüm gereklerini yerine getirme beklentisidir. Öğretmenler mesleklerine ve kurumlarına adandıkları zaman okullarda başarılı olmaktadır.

Öğretim İşlerine Adanma:

Çalışılan işe adanmışlık, yaptığı işine dört elle sarılmak şeklinde de tanımlanmaktadır. İşgörenin çalıştığı işteki performansının yaşantısını meşgul etme düzeyi olarak ifade edilmektedir (Morrow, 1983; akt. Celep, 2000). Bu bağlamda, öğretmenlerin işe adanmışlığı yaptığı etkinlikler için harcadığı zamanı tanımlamaktadır. Sınav kâğıdı ve soruları hazırlamak, veli görüşmesi yapmak, toplantılar yapmak, ders ile ilgili hazırlıklar yapmak gibi işlerle zaman harcamaktır (Celep, 2000). Öğretmenlerin adanmışlık düzeyleri, öğretmenler arası iletişim, öğrencilerle iletişim, yönetim ile iletişim ve öğretmenlik mesleğini algılama derecesine bağlıdır (Balay, 2000).

Balay (2000), işe adanmış çalışanların özelliklerini şu şekilde belirtmiştir:

- İşe etkin olarak katılma,
- Yaptığı işi, hayatının merkezine koymak,
- Yaptığı işin kendine olan özsaygısı olarak algılamakta olması,
- Kendisini iş performansı olarak görmesi.

2.3.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yıldırımayla ilgili yurt dışında ve ülkemizde yapılan araştırmalardan örnekler bulunmaktadır.

2.3.5.1. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Leymann (1996), örgütte "zor bireyler" şeklinde tanımlanan kişiler üzerinde çalışmış ve bu kişilerin "zor" olmadıklarını belirlemiştir. Yapmış oldukları davranışların kişilik bozukluğu olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Örgüt yapısı ve örgüt kültürünün, bu kişileri "zor" olarak tanımladıklarını belirleyerek bu çalışanların "zor" olarak damgalandıktan sonra, örgütün bu kişileri işten atmak için bahaneler yarattığını belirlemiştir. Leymann bunu mobbing olarak tanımlamıştır.

Einarsen ve Skogstad (1996)'ya göre, farklı birkaç meslekte ve işletmelerde çalışmakta olan 7986 çalışanı içine alan çalışmada; işgörenlerin %8,6 'sı olan 687 kişinin

çalışma hayatında son 6 aylık sürede mobbing davranışları ile karşı karşıya kaldığını belirlemiştir. Birçok mağdur uzunca bir süre mobbing davranışları ile karşı karşıya olduğunu bildirmiştir. Bu davranışların ortalama süresinin 18 ay olduğunu belirtmiştir.

Zapf (1999), mobbingin sebeplerini belirlemek için yaptığı araştırmasında; mağdurlar, birilerinin kendilerini örgütten atmak için uğraştıklarını, bir düşmanın çalışanları etkisi altına alarak kendilerine karşı kışkırttığını söylemişlerdir. Mobbingin farklı sebepleri olarak stres, örgütsel sorunlar, zaman baskısı ve örgütün iklimi gibi sorunları belirtmişlerdir. Mobbing olaylarının sebebi olarak örgütsel sorunların etkili olduğunu açıklamışlardır.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere’de öğretmenlik mesleğinde iş stresi ve mobbing ile ilgili yaptığı araştırmasında, stres sonucu kaynaklanan yorgunluktan dolayı öğretmenlerin okula daha fazla gün gelmediklerini belirlemiştir. Çalışanların sağlığını etkileyen bu tür davranışlar örgütün verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından ‘haksız biçimde eleştiri yapılarak’ ve ‘kendileri yokmuş gibi davranılarak’ mobbing uygulandığını, öğretmen arkadaşlarının ise ‘haklarında dedikodular çıkararak’ ve ‘sosyal etkinliklerde kendilerini dışlayarak’ mobbing davranışlarına maruz kaldığını belirlemiştir.

O’conner (2004), eğitim alanında mobbing davranışları ile ilgili yaptığı araştırmasında öğretmenlerin, yöneticiler, müfettişler, veliler, öğrenciler ve meslektaşları tarafından mobbinge maruz kaldığını belirlemiştir.

Blase ve Blase (2003), tarafından Amerika’da yapılan çalışmada, ilkökul, ortaokul ve lisede çalışan 172 öğretmenin okul yönetimi tarafından maruz kaldıkları kötü davranışların yoğunluğu, bu davranışların demografik değişkenlere göre nasıl değişiklik gösterdiği, öğretmenlerin bu davranışlarla başa çıkma stratejileri ölçülmüştür. Katılımcıların büyük bir kısmı, kendilerine, işlerine ve ailelerine psikolojik/duygusal, fiziksel/fizyolojik açıdan önemli etkilerin olduğu bu davranışlara maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların %77’si işlerini bırakmayı düşündüklerini belirtmişlerdir.

Reyes (1992)’in “Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığının Öncülleri” isimli ABD’de 1984 okul yöneticisi ve öğretmen üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenin

adanmışlığına %14 örgütsel desteğin, %36 işbirlikçi iklimin, %3 ise okulun çevresinin etkisi, katılımın ve denetiminde adanmışlık üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmada kadınların erkeklere göre, tecrübesi az olanların tecrübesi çok olanlara nazaran adanmışlık düzeylerinin daha fazla çıktığını görmüştür. Ücretteki artışın adanmışlık düzeyinde de artış sağladığını tespit etmiştir.

Salin (2003) tarafından mobbingin çalışma hayatındaki süreçler, motivasyon ve oluşmasında etkili olan nedenlerine yönelik yapmış olduğu araştırmasında, mobbingin iş gücü devri, adanmışlık düzeyi, üretim, devamsızlık, iş doyumu, psikosomatik rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar üzerinde önemli etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.3.5.2. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Ertürk (2005)'ün, “Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri” isimli araştırmasında şu sonuçları elde etmiştir: İlköğretim okulunda çalışan yönetici ve öğretmenlerin uğradıkları mobbing davranışlarında, en fazla fark, yaş, cinsiyet ve görev olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu değişkenlerden elde edilen sonuçlara göre, erkekler kadınlara nazaran, okul yöneticileri öğretmenlere nazaran ve yaşı 53 ve üzerinde olanların diğer gruplara nazaran daha çok mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirlemiştir. İlköğretim okullarında vuku bulan mobbing eylemlerinin dörtte üçünü erkek öğretmenlerin yaptığı belirlenmiştir. Mobbing eylemlerinin %60'nın üstün, astına karşı uyguladığı ve kıdem arttıkça mobbing eylemine başvurma, doğru orantılı olarak artış gösterdiği bilgisine ulaşılmıştır.

Gökçe (2006)'nin, “İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” isimli çalışmada şu bulgulara ulaşmıştır: Resmi ve özel ilköğretim okulunda çalışan idareci ve öğretmenler zaman zaman yıldırma davranışları ile karşılaşmaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin en çok karşılaştıkları yıldırıcı eylemler, “sözlerinin kesilmesi, yaptıkları işler haksızca eleştiriye uğraması ve elde ettikleri başarıların küçümsenmiş olması” şeklinde belirtilmiştir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma yönelik davranışların cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin, sosyal ilişkilerle ve meslekleri ile ilgili konularda; erkek öğretmenlerinse bireysel ve şiddete yönelik

yıldırıcı eylemlerle karşılaştıkları tespit edilmiştir. Öğretmenler ile idarecilerde yaş etkeninin farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarını yöneticilerin uyguladığı bilgisine ulaşılmıştır. Bununla birlikte, öğretmenler ve yöneticiler mobbing davranışlarına mağdurun sebep olduğunu belirtmişlerdir.

Sağlam (2006) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; ilköğretim öğretmenlerinin en fazla karşı karşıya kaldıkları mobbing eylemleri konuşmalarının bölünmesi, bağırılması, azarlanılma, emeklerinin ve başarılarının haksız biçimde eleştirilmesi, başarılarının küçümsenmesi, kişiyi başarısız göstermek için kabiliyetlerine uymayan işler ve görevler verilmesi, önemli görevlerin verilmemesi, kişi veya kişileri yok sayma ve dışlama, onunla konuşmamak, konuşanlara baskıda bulunmak ve kışkırtmak yer almaktadır.

Ocak (2008) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre; okullarda karşılaşılan mobbing davranışlarının öğretmen ve yöneticinin cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, okulda bulunan öğretmen sayısına göre farklılaştığını sonucuna ulaşmıştır. Erkek öğretmenlerin daha fazla mobbing davranışları ile karşılaşmaktadır sonucuna varmıştır. Müdürü erkek olan okullarda daha fazla mobbing uygulandığını tespit etmiştir. Çalışmada 6–10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemde bulunan öğretmenlerin daha fazla mobbing davranışları ile karşılaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Öğretmen sayısının 28–33 ile 34 ve daha fazla olan okullarda çalışan öğretmenlerin mobbing davranışlarına daha çok maruz kaldığını tespit etmiştir.

Yumuşak (2013) tarafından yapılan çalışmada; ilköğretim okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları mobbing davranışları “işin aşırı denetimi” ve “fikir ve görüşlerin dikkate alınmaması” olduğunu saptamıştır. Okullarda yaşanan mobbing davranışları arttıkça, öğretmenlerin okula olan bağlılık düzeylerinde azalma görüldüğünü ifade etmiştir. Öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalmaları sonucu saygı, çalıştıkları kurumlarına karşı duydukları gurur, sadakat ve okulla özdeşleşme gibi değerlerden uzaklaştıkları, ellerinde bulunan imkanlara sarıldıkları, kendilerini okula bağlayan sebeplerin maddi kaygı olduğundan (emeklilikle ilgili haklar, görevde yükselme, aylıklarda artış vb.) dolayı devam adanmışlıklarının arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Celep (2000)'in, 'Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı' ile alakalı çalışmasında, kendisini okula aday olan öğretmenlerin, beklenilenden fazla çaba sarf ettiğini, okulun bir parçası olmaktan gurur duyduklarını ve okullarından ayrılmak istemediklerini belirlemiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin öğretim işlerine adandıklarını ve adanmanın mesleğine yönelik olduğunu, öğretmenler arasındaki ilişkinin dostça olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, örgütsel adanmışlık alt boyutları açısından en çok ilişki okula adanma alt boyutuyla öğretim işlerine adanma alt boyutu, mesleğe adanma ile öğretim işlerine adanma, okula adanmayla çalışma grubuna adanma; en az ilişkiyse, mesleğe adanmayla çalışma grubuna adanma arasında olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Güner (2006)'in "Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma" adlı araştırmasında elde ettiği sonuçlara göre; okul kademesine ve türüne göre öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Zöğ (2007) tarafından yapılan "Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarıyla İş Doyumu Arasındaki İlişki" isimli araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin adanmışlık düzeylerinin, yaş, görev yaptığı okulun kademesi, kıdemi, okuldaki çalışma yılı, öğrenim durumu değişkenleri ile adanmışlıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ergener (2008) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iletişim ve sosyal ilişkiler boyutlarında mobbinge maruz kaldıkları ve örgütsel adanmışlıklarının orta ve düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmada mobbing ile adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Demirgil (2008) tarafından "İşletmelerde Mobbing Uygulamalarıyla Örgütsel Adanmışlık İlişkinin İncelenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma" isimli yapı sektöründe görev yapan çalışanlarla yapılmış çalışmada, örgütlerde mobbing davranışlarına maruz kalma sıklığı fazlalaştıkça işgörenlerin örgütlerine olan adanmışlığında azalma olduğu görülmüştür.

Apak (2009)'ın, ilköğretim öğretmenleri üzerinde yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisini araştırdığı çalışmasında; öğretmenlerin okullarda mobbinge maruz kaldıkları ve mobbing uygulamalarıyla öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmaya katılanların %20'si mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bu çalışmada örgütsel adanmışlık ile yaş, branş, eğitim durumu, kıdem, okullarındaki çalışma süresileri arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing davranışlarına maruz kalma ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, kıdem, arasında ilişki bulunmamış, çalışma süresinin mobbing algısını etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel adanmışlık düzeyiyle mobbing eylemlerine maruz kalma arasında ters yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çelik (2011) tarafından “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıklarıyla Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki” isimli araştırmadan elde ettiği sonuçlara göre; öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile mobbing eylemlerine maruz kalmaları arasında ters ve orta seviyede bir ilişki bulunduğunu saptamıştır.

Ekinci (2012) tarafından ‘Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarıyla Örgütsel Adanmışlıkları Arasında İlişki’ adlı araştırma yapılmış ve ortaöğretim okulunda çalışan öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalmaları arttıkça örgütsel adanmışlıklarında anlamlı bir şekilde azalma olduğunu tespit etmiştir.

Arslanhan (2014) tarafından “Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumlarıyla Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmadan elde ettiği sonuçlara göre resmi okulda görev yapan öğretmenlerin, özel okulda çalışan öğretmenlere nazaran daha fazla mobbing davranışları ile karşılaştıklarını tespit etmiştir. Özel ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin resmi ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Ortaokulda çalışan öğretmenlerin mobbing davranışlarına maruz kalmalarıyla örgütsel adanmışlıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ülkemizde mobbing ve örgütsel adanmışlık konularına ilişkin yapılmış araştırmaların bulguları incelendiğinde özetle 36-41 yaş grubunun en fazla mobbing davranışlarından etkilenen grup olduğu, cinsiyet farklılığının genel olarak mobbing davranışlarına maruz kalmada belirleyici olmadığı, yapılan mobbing davranışlarının %60'a yakını, üst statüde bulunanlar tarafından kendi altında çalışan kişilere yönelik olduğu ve örgütsel adanmışlık düzeyi ile mobbing davranışları arasında anlamlı ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.



BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntem hakkında bilgiler verilecektir. Araştırmada kullanılmış olan, evren ve örneklem, verilerin toplanmasıyla alakalı yapılmış olan çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanacaktır.

3.1.Araştırma Modeli

Resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları mobbing eylemleri ile örgütsel adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma, betimsel nitelik taşıyan ilişkiyel tarama modelindedir. Karasar (2012)'a göre, tarama modelleri, geçmişte ya da halen süregelen bir durumu, var olan biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. İlişkiyel tarama modeli ise, iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmanın bağımsız değişkenini mobbing, bağımlı değişkenini ise örgütsel adanmışlık olmaktadır.

3.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018–2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Kağıthane ilçesinde 28 resmi ilkokulda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Tabakalı (Katmanlı) örneklem seçimi yapılacaktır. Tabakalı örnekleme, örnekleme hatalarını aza indirerek daha fazla temsil yeteneğine sahip örneklemler oluşturmak amacıyla kullanılır. Bu örnekleme tekniği, basit tesadüfi örneklemeyle oranla daha az örneklem grubu ve daha düşük bir maliyetle çok daha yüksek bir kesinliğe ulaşma imkânı sağlayan bir tekniktir. Bu tekniğin özü, örnekleme seçmeden önce evreni bazı alt tabakalara ayırmak, sonra da örnekleri bu tabakalardan seçmektir (Sencer ve Sencer, 1978). Başka bir ifadeyle örneklem evrenin tamamından seçilmez, evren homojen alt kümelere ayrılarak her alt kümeden uygun sayıda birim seçilir. Kağıthane ilçesi 4 eğitim bölgesinden oluşmaktadır. Her eğitim bölgesinden toplamda 19 resmi okul tesadüfi yolu ile seçilerek çalışmamın örneklemini oluşturmuştur. Dağıtılan 521 ölçekten 406 adet ölçek geri gelmiş, 4 adet ölçek ise çeşitli sebeplerle (hatalı ya da eksik) geçersiz

sayılmıştır. Eğitim durumunu doktora şeklinde belirten bir öğretmenin cevapları bu kategoride başka gözlem olmadığı için veri setinden silinmiştir. Sonuç olarak 401 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı İstanbul İli Kağıthane İlçesindeki İlkokul ve Sınıf Öğretmenlerinin Sayıca Dağılımı

Kurum Sayısı	Öğretmen Sayısı	Örnekleme Seçilen Oran	
		Kurum Sayısı	Öğretmen Sayısı
28	756	%67,9 (n:19)	%68,9(n:521)

Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bulgular aşağıda verilmiştir:

Tablo 3.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	275	68,60
	Erkek	126	31,40
Toplam		401	100

Tablo 3.2. incelendiğinde araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %68,6'sının (n:275) kadın, %31,4'ünün (n:126) ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		N	%
Yaş	22-31 yaş	179	44,60
	32-41 yaş	141	35,20
	42-51 yaş	64	16,00
	52 ve üstü yaş	17	4,20
Toplam		401	100

Tablo 3.3. incelendiğimizde öğretmenlere ait yaş dağılımları görülmektedir. Tabloyu incelendiğimizde araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %44,6 (n:179) oran ile 22-31 yaş aralığında yoğun olduğu görülmektedir. Bunu %35,2'lik (n:141) oran ile 32-41 yaş arasındaki öğretmenler ve %16,0'lık (n:64) oran ile 42- 51 yaş arasındaki öğretmenler ve %4,2'lik (n:17) oran ile 52 ve üstü yaşta olan öğretmenler izlemektedir.

Tablo 3.4. Medenî Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		N	%
Medeni durum	Evli	246	61,30
	Bekar	155	38,70
Toplam		401	100

Tablo 3.4. incelendiğimizde araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %61,3'lük (n:246) çoğunun evli, %38,7'sinin (n:155) bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		N	%
Eğitim	Lisans	374	93,30
	Yüksek lisans	27	6,70
Toplam		401	100

Tablo 3.5. incelediğimizde araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %93,3'lük (n:374) çoğunun lisans, %6,7'sinin (n:27) lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir.

Tablo 3.6. Meslekî Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		N	%
Mesleki kıdem	1-10 yıl	237	59,10
	11-20 yıl	116	28,90
	21 ve üzeri yıl	48	12,00
Toplam		401	100

Tablo 3.6. incelediğimizde araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %59,1'lik (n:237) çoğunun 1-10 yıl arası deneyimi bulunduğu, bu oranı %28,9'luk (n:116) oran ile 11-20 yıl ve %12,0'luk (n:48) oran ile 21 ve üzeri yıl arası deneyimi olan öğretmenlerin takip ettiği görülmektedir. Mesleki hizmet süresi değişkeninde 31 ve üstü yıl kategorisinde yalnızca beş gözlem olduğu için bu kategori 21-30 kategorisi ile birleştirilmiştir.

Tablo 3.7. Okulda Çalışılan Süre Değişkenine Göre Öğretmenlerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişken		N	%
Okulundaki hizmet süresi	0-3 yıl	221	55,10
	4-7 yıl	129	32,20
	8 ve üstü yıl	51	12,70
Toplam		401	100

Tablo 3.7. incelediğimizde araştırmaya katılmış olan öğretmenlerin %55,1'luk (n:221) çoğunun 0-3 yıl, %32,2'sinin (n:129) 4-7 yıl ve %12,7'sinin (n:51) 8 yıl ve üstü süredir çalışmakta oldukları okullarda görev yapmakta oldukları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Aşağıda sınıf öğretmenlerinin mobbing davranışlarına maruz kalma ve örgütsel adanmışlık düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçme araçlarına ait bilgiler verilmiştir.

İş Yerinde Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği

Gökçe (2006) tarafından hazırlanmış olan ölçek 59 madde içermektedir. Tek faktörden oluşan ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonu hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam madde korelasyonları 0.55 ile 0,95 arasında değişmekte ve 0.99 Conbach Alfa kat sayısıdır. Ölçekte tek faktörün aldığı varyans %68,8 olarak hesap edilmiştir. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazlası yeterli görülmektedir. Bu bulgular ışığında tek faktörlü “İş Yerinde Duygusal Yönden İtici Davranışlar” ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu görülmektedir.

Örgütsel Adanmışlık Ölçeği

Meyer ve Allen (1997)’in geliştirmiş olduğu 18 maddeden oluşan “Üç Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” kültürümüze Karakuş (2005) tarafından uyarlanan “Örgütsel Adanmışlık Ölçeği (ÖAÖ)” 21 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipi skala ankette kullanılmıştır. Anketin soruları; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kısmen katılıyorum (3), katılıyorum (4) tamamen katılıyorum (5) puan olarak gruplandırılarak değerlendirmeye alınmıştır. 5’li Likert tipi ölçeğin değer farkının (5-1), değer yargısına (5) bölünmesi sonucu elde edilmiş olan 0,80’lik aralıklar maddelerin benimsenme düzeyinin sınırlarını oluşturmaktadır. Buna göre 1,00-1,80 arasında aritmetik ortalaması olan maddelerin benimsenme düzeyleri “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,81-2,60 arasında ortalaması olanlar “Katılmıyorum”, 2,61-3,40 arasında ortalaması olanlar “Kısmen Katılıyorum”, 3,41-4,20 arasında ortalaması olanlar “Katılıyorum” ve 4,21-5.00 arasında ortalaması olanlar “Tamamen Katılıyorum” şeklinde yorumlanmıştır. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar: Duygusal Adanmışlık alt boyutu, 1-7’nci soruları, Devam Adanmışlık alt Boyutu, 8-14’üncü soruları, Normatif Adanmışlık alt boyutuysa 15-21’inci soruları ile ölçülmektedir. Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinin her alt boyutundan 7-35 aralığı arasında puan alınabilecektir. Her alt boyutun toplam puanının üst sınıra yakınlığı, öğretmenlerin ilgili adanmışlık davranışlarını yüksek düzeyde gösterdiğini, alt sınıra yaklaşması ise öğretmenlerin ilgili adanmışlık davranışlarını düşük düzeyde gösterdiğini anlatmaktadır.

“Örgütsel Adanmışlık Ölçeği” nin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Karakuş (2005), ön uygulama yaparak ve Reliability Analysis-Scale (Alpha) testini uygulamış. Ön uygulama neticesinde güvenilirlik derecesi düşük olan maddeler için gereken düzenlemeleri yaparak tekrar uygulamış ve ölçeğin güvenilirlik derecesi olan $\text{Alpha}=0,83$ olarak tespit etmiştir. Test ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmacı tarafından anketin güvenilirliğini belirlemek amacıyla, demografik veriler çıkarıldıktan sonra, Cronbach's Alpha katsayısına bakılmış ve Cronbach' s Alpha değeri $\alpha: 0,972$ bulunmuştur.

3.3.1. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veri toplamak maksadıyla ölçekler İstanbul'un Kağıthane ilçesinde toplam 28 ilkokul içinden eğitim bölgelerine göre seçilen 19 ilkokula, araştırmacı okullara giderek, gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra ölçekler sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi

İlk olarak araştırma kapsamında 406 sınıf öğretmeninden elde edilen veriler SPSS 21 programına aktarılmıştır. Kodlama hatası olan dört öğretmenin cevapları veri setinden silinmiştir. Her iki ölçeğin veri setinde kayıp değer gözlenmemiştir. Veri seti cinsiyet, medeni durum, yaşı, eğitim seviyesi, çalıştıkları okuldaki hizmet süreleri ve mesleğindeki hizmet yılı bağımsız değişkenleri açısından incelendiğinde eğitim durumunu doktora olarak belirten bir öğretmenin cevapları bu kategoride başka gözlem olmadığı için veri setinden silinmiştir. Mesleki hizmet süresi değişkeninde 31 ve üstü yıl kategorisinde yalnızca beş gözlem olduğu için bu kategori 21-30 kategorisi ile birleştirilmiştir. Verilerin ön analizlerine bağlı olarak araştırmanın sonuçları 401 öğretmenin cevaplarından elde edilmiştir.

Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik değeri 0,937 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam puanının bağımsız değişkenlerin her biri için normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Fakat tüm koşullarda çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1.5 sınırının çok dışında kaldığı ve puanların sağa çarpık olduğu gözlenmiştir. Ancak basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 sınırı

içerisinde bulunması durumunda veri setine ait dağılımın normal dağıldığı kabul edilmektedir (Pituch ve Stevens, 2016). Araştırmaya dahil olan sınıf öğretmenlerinin yıldırıcı davranışlar bakımından homojen bir grup oluşturması bu durumun nedeni olarak düşünülmektedir. Birinci alt problem kapsamında sınıf öğretmenlerinin en sık karşılaştığı yıldırıcı davranışları belirlemek için madde ortalamaları kullanılmıştır. İkinci alt problem kapsamında öğretmenlerin yıldırıcı davranışlara maruz kalma düzeyleri Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeğinin toplam puanları ile ifade edilmiştir. Ölçek puanları normal dağılmadığından bağımsız değişkenlere göre grup ortalamalarının karşılaştırılmasında iki kategorili değişkenlere Mann Whitney U ve ikiden fazla kategorili bağımsız değişkenlere Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Ölçeğinin normatif adanmışlık, devam adanmışlığı, duygusal adanmışlık ve alt boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlikleri sırasıyla 0,519; 0,845 ve 0,639 olarak hesaplanırken ölçeğin genel güvenirligi tabakalı alfa ile 0,858 olarak hesaplanmıştır. Cronbach, Brennan ve Schonemann (1965) alt boyutları olan ölçme araçlarından elde edilmiş birleşik puanların güvenirligi için Tabakalı Cronbach Alfa (Stratified Cronbach Alpha) katsayısını kullanmayı tavsiye etmiştir. Tabakalı Cronbach Alfa katsayısı R programında, “sirt” (Robitzch, 2018) paketi kullanılarak hesap edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin her biri için ölçeğin genel toplam ve alt boyut puanlarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında kaldığı gözlenmiştir. Üçüncü alt problem kapsamında hem puanların kategorilere göre normal dağılması hem de kategorilere düşen gözlemlerin $N > 30$ ve birbirine yakın olması nedeniyle cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için ölçeğin genel ve alt boyut puanlarının gruplar arası karşılaştırılmasında t testi kullanılmıştır. Ölçeğin genel ve alt boyut puanlarının gruplar arası karşılaştırılmasında kategorilere düşen gözlem sayıları arasındaki farkın büyük olması nedeniyle eğitim düzeyi değişkeni için Mann Whitney U testi, kıdem, yaş ve okulundaki hizmet yılı değişkenleri için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Anlamlı farklılık olması halinde farklılığın hangi iki grup arasında olduğunu belirlemek amacıyla grupların ikili kombinasyonlarına göre Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

Dördüncü alt problem kapsamında Duygusal Yönden İciticı Davranışlar Ölçeğinden alınan puanlarla Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Ölçeğinin hem genel hem de alt boyut puanları arasındaki ilişki Duygusal Yönden İciticı Davranışlar Ölçeği toplam puanlarının normal dağılmaması nedeniyle Spearman Brown korelasyon katsayısı ile ifade edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, sırasıyla her alt probleme ilişkin araştırmanın bulguları yer almaktadır.

4.1 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Sıklıklarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Birinci alt problem kapsamında sınıf öğretmenlerinin en az ve en çok karşılaştıkları mobbing davranışlarının ne olduğu Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeğinin madde ortalamaları ile incelenmiştir.

Tablo 4.1.Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeğinin Madde Ortalamaları

Davranışlar	\bar{X}	S.S.
3.Sözüm kesildi.	1,24	0,58
5.Yaptığım işler haksızca eleştirildi.	1,14	0,46
49.Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirildim.	1,13	0,45
1. Okul etkinliklerinde aktif görevler almam engellendi.	1,13	0,45
6.Başarılarım küçümsendi.	1,11	0,44
21.İşle ilgili aldığım kararlar yanlışmış gibi sorgulandı.	1,11	0,36
2.Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmama izin verilmedi.	1,11	0,44
28.Eşimin mesleği ile ilgili imalarda bulunuldu.	1,01	0,11
45.Cinsel içerikli şakalar yapıldı.	1,01	0,11
11.Gelen telefonların haber verilmemesi vb, başkalarının bana ulaşması engellendi.	1,01	0,10
9.Yazılı tehditler aldım.	1,01	0,09
43.Cinsel imalar yapıldı.	1,01	0,09
44.Rızam olmadığını bile bile cinsel teklifler yapıldı.	1,01	0,09
46.Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapıldı.	1,01	0,09
54.Fiziksel şiddet tehditleri aldım.	1,01	0,07
57.Göz korkutma amacı ile hafif şiddet uygulandı.	1,01	0,07
58.Bana fiziksel olarak çarpıldı ve olayın kazara olduğu izlenimi verildi.	1,01	0,07
59.Herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verildi.	1,00	0,05
Toplam	61,93	7,23

Tablo 4.1’de Sınıf öğretmenlerinin Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçek maddelerine verdiği cevaplara göre sırasıyla en yüksek ve düşük ortalamaya sahip maddeler özetlenmektedir. Tabloya göre “sözüm kesildi maddesi” 1,24 ile en yüksek; “herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verildi” maddesi ise 1,00 ile en düşük

ortalamaya sahiptir. Fakat iki maddenin de hiç seçeneği sınırları (1.00-1,79) arasında kaldığı dikkat çekmektedir. Ölçeğin 59 maddesinin tamamı için madde ortalama ve standart değerleri Ek-2’de verilmiştir.

4.2 Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İkinci alt problem kapsamında sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden incitici davranışlarla karşılaşma sıklıkları cinsiyet, medeni durum, yaşı, eğitim seviyesi, bulunulan okulundaki hizmet yılı ve kıdem bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği sorusuna cevap aranmıştır. Bulgular bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı özetlenmiştir.

Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği toplam puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney U testiyle incelenmiş, sonuçları Tablo 4.2’de özetlenmiştir.

Tablo4.2.Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S.S.	Z	p
Kadın	275	61,60	7,26	-1,683	0,092
Erkek	126	62,63	7,15		

Tablo 4.2’ye göre kadın ve erkek öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ortalama puanları sırası ile 61,60 ve 62,63’tir ve ölçekten alınabilecek en düşük puan 59 olduğu için öğretmenlerin ortalamaları hiç düzeyindedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($Z=-1,683$, $p=0,092$). Bunun neticesinde sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olmadığı görülmektedir.

Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden iciticici davranışlar ölçeği toplam puanlarının yaşa göre farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis H testiyle incelenerek sonuçları Tablo 4.3’da özetlenmiştir.

Tablo 4.3.Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S.S.	χ^2	p	Fark
22-31 yaş	179	62,35	8,36			1-4
32-41 yaş	141	61,50	5,80	9,613	0,022*	2-4
42-51 yaş	64	62,39	7,51			3-4
52 ve üstü yaş	17	59,24	0,97			

*p<0.05

Tablo 4.3’e göre 22-31 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 62,35; 32-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin 61,50; 42-51 yaş aralığındaki öğretmenlerin 62,39 ve 52 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 59,24’tür. Grup ortalaması arasında gözlenen farkların anlamlı olduğu ($\chi^2=9,613$; $p=0,022$) gözlenirken farkın 52 ve üstü yaş grubu ile diğer üç grup arasında olduğu belirlenmiştir. Tüm grupların ortalamasının hiç düzeyinde olmasına rağmen ortaya çıkan anlamlı farklılıkların grup büyüklüklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden iciticici davranışlar ölçeği toplam puanlarının medeni duruma göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney U testiyle incelenerek sonuçları Tablo 4.4’te özetlenmiştir.

Tablo 4.4. Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S.S.	Z	p
Evli	246	62,14	8,17	-1,445	0,148
Bekar	155	61,58	5,42		

Tablo 4.4'e göre evli ve bekar öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ortalama puanları sırası ile 62,14 ve 61,58'tir ve öğretmenlerin ortalamaları hiç düzeyindedir. Evli ve bekar öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ($Z=-1,445$, $p=0,148$). Bunların neticesinde sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin medenî durumlarına bağlı olmadığı görülmektedir.

Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği toplam puanlarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney U testiyle incelenerek sonuçları Tablo 4.5'de özetlenmiştir.

Tablo 4.5. Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S.S.	Z	p
Lisans	374	61,77	7,14	-3,268	0,001*
Yüksek Lisans	27	64,04	8,24		

* $p<0.05$

Tablo 4.5'te lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ortalama puanları sırası ile 61,77 ve 64,04'tür ve gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur ($Z=-3,268$, $p=0,001$). İki grubun da ortalamasının hiç düzeyinde olmasına rağmen ortaya çıkan anlamlı farklılıkların grup büyüklüklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Kıdeme Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden icitici davranışlar ölçeği toplam puanlarının kıdeme göre farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis H testiyle incelenerek sonuçları Tablo 4.6’da özetlenmiştir.

Tablo 4.6. Kıdeme Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S.S.	χ^2	p
1-10 yıl	237	62,19	7,92		
11-20 yıl	116	61,74	6,09	4,191	0,123
21 ve üzeri yıl	43	61,06	6,16		

Tablo 4.6’ya göre kıdemi 1-10 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 62,19; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin 61,74 ve 21 ve üzeri yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 61,06’dır. Üç grubun da ortalaması hiç düzeyindedir ve ortalamalar arasında gözlenen farklılıklar anlamlı değildir ($\chi^2=4,191$; $p=0,123$). Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine bağlı olmadığı görülmektedir.

Okulundaki Çalışma Yılına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin duygusal yönden icitici davranışlar ölçeği toplam puanlarının okulundaki çalışma yılına göre farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis H testiyle incelenerek sonuçları Tablo 4.7’de özetlenmiştir.

Tablo 4.7. Okulundaki Çalışma Yılına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Grup	N	\bar{X}	S.S.	χ^2	p
0-3 yıl	221	61,68	7,43		
4-7 yıl	129	62,78	7,77	3,248	0,197
8 ve üstü yıl	51	60,82	4,18		

Tablo 4.7’de okulundaki çalışma yılı 1-3 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 61,68; 4-7 yıl aralığındaki öğretmenlerin 62,78 ve 8 ve üstü yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 60,82’dir. Üç grubun da ortalaması hiç düzeyindedir ve ortalamalar arasında gözlenen farklılıklar anlamlı değildir ($\chi^2=3,248$; $p=0,197$). Bunların neticesinde sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin okuldaki çalışma yılına bağlı olmadığı görülmektedir.

4.3 Sınıf Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Ölçek Genelinde ve Alt Boyutlarında Demografik Özelliklere Göre İstatiksel İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Üçüncü alt problem kapsamında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin; ölçek genelinde ve ölçeğin duygusal adanmışlık, devam adanmışlığı ve normatif adanmışlık alt boyutlarında cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim seviyesi, bulunulan okulundaki hizmet yılı ve kıdem bağımsız değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği sorusuna cevap aranmıştır. Bulgular ölçek geneli ve alt boyutları için bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı özetlenmiştir.

Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri için ölçeğin genel ve alt boyut toplam puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterme durumu t testiyle incelenerek sonuçları Tablo 4.8’de özetlenmiştir.

Tablo 4.8. Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{X}	S.S.	t	p
Duygusal adanmışlık	Kadın	275	24,86	3,95	0,811	0,418
	Erkek	126	24,51	4,15		
Devam adanmışlığı	Kadın	275	25,29	5,68	2,476	0,014*
	Erkek	126	23,76	5,91		
Normatif adanmışlık	Kadın	275	20,98	3,89	-1,193	0,847
	Erkek	126	21,06	3,99		
Örgütsel adanmışlık (ölçek geneli)	Kadın	275	71,13	11,23	1,473	0,142
	Erkek	126	69,33	11,66		

*p<0.05

Tablo 4.8’de duygusal adanmışlık alt boyutu için kadın ve erkek öğretmenlerin 24,86 ve 24,51 ile benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($t=0,811$; $p=0,418$). Ölçek alt boyutlarından 24-29 arasında alınan puanlar katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutu için kadın ve erkek öğretmenlerin ortalaması sırası ile 20,98 ve 21,06’dır ve grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-1,193$; $p=0,847$). Ölçek alt boyutlarından 18-23 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutu için kadın öğretmenlerin (24,86) erkek öğretmenlerden (23,76) anlamlı şekilde daha yüksek ortalaması olduğu görülmüştür ($t=2,476$; $p=0,014$). Devam adanmışlığı alt boyutunda ise kadın öğretmenler katılıyorum, erkek öğretmenler ise kısmen katılıyorum düzeyindedir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için kadın ve erkek öğretmenlerin 71,13 ve 69,33 ile benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($t=1,473$; $p=0,142$). Ölçek genelinde 55-71 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Yaş'a Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri için ölçeğin genel ve alt boyut toplam puanlarının yaş'a göre farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis H testiyle incelenmiş sonuçları Tablo 4.9'da özetlenmiştir.

Tablo 4.9'da duygusal adanmışlık alt boyutunda 22-31 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 24,51; 32-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin 25,12; 42-51 yaş aralığındaki öğretmenlerin 24,69 ve 52 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 24,35'tir. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,144$; $p=0,546$) ve ölçek alt boyutlarından 24-29 arasında alınan puanlar katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin yaş'a göre duygusal adanmışlıkları katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutunda 22-31 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 24,65; 32-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin 25,16; 42-51 yaş aralığındaki öğretmenlerin 23,75 ve 52 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 27,65'tir. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,144$; $p=0,546$) ve öğretmenlerin yaş'a göre duygusal adanmışlıkları katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutunda 22-31 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 20,99; 32-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin 21,04; 42-51 yaş aralığındaki öğretmenlerin 20,83 ve 52 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 21,53'tür. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,476$; $p=0,688$) ve ölçek alt boyutlarından 18-23 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin normatif adanmışlıkları yaş'a göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Tablo 4.9. Yaşa Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{X}	S.S.	χ^2	p
Duygusal adanmışlık	22-31 yaş	179	24,51	3,67	2,144	0,546
	32-41 yaş	141	25,12	4,38		
	42-51 yaş	64	24,69	3,96		
	52 ve üstü yaş	17	24,35	4,50		
Devam adanmışlığı	22-31 yaş	179	24,65	5,38	0,6311	0,097
	32-41 yaş	141	25,16	6,07		
	42-51 yaş	64	23,75	6,01		
	52 ve üstü yaş	17	27,65	6,08		
Normatif adanmışlık	22-31 yaş	179	20,99	3,51	1,476	0,688
	32-41 yaş	141	21,04	4,02		
	42-51 yaş	64	20,83	4,62		
	52 ve üstü yaş	17	21,53	4,62		
Örgütsel adanmışlık (ölçek geneli)	22-31 yaş	179	70,16	10,09	3,034	0,386
	32-41 yaş	141	71,32	12,10		
	42-51 yaş	64	69,27	12,50		
	52 ve üstü yaş	17	73,53	13,62		

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için 22-31 yaş aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 70,16; 32-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin 71,32; 42-51 yaş aralığındaki öğretmenlerin 69,27 ve 52 ve üstü yaş aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 73,53'tür. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,034$; $p=0,386$) ve ölçek genelinde 55-71 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri yaşa göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Medeni duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri için ölçeğin genel ve alt boyut toplam puanlarının medeni duruma göre farklılık gösterme durumu t testiyle incelenmiş ve sonuçları Tablo 4.10'da özetlenmiştir.

Tablo 4.10. Medeni Duruma Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin t Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{X}	S.S.	t	p
Duygusal Adanmışlık	Evli	246	25,18	3,91	2,731	0,007*
	Bekar	155	24,06	4,08		
Devam Adanmışlığı	Evli	246	25,18	5,89	1,615	0,107
	Bekar	155	24,23	5,60		
Normatif adanmışlık	Evli	246	21,04	4,19	0,187	0,852
	Bekar	155	20,96	3,46		
Örgütsel adanmışlık (ölçek geneli)	Evli	246	71,40	11,58	1,845	0,066
	Bekar	155	69,25	10,98		

*p<0.05

Tablo 4.10'a göre duygusal adanmışlık alt boyutu için evli öğretmenlerin (25,18) erkek öğretmenlerden (24,23) anlamlı şekilde daha yüksek ortalaması olduğu görülmüştür (t=2,731; p=0,007). Devam adanmışlığı alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı fark gözlenmesine rağmen ölçek alt boyutlarından 24-29 arasında alınan puanlar katılıyorum düzeyine denk geldiği için her iki gruptaki öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutu için evli ve bekar öğretmenlerin ortalaması sırası ile 25,18 ve 24,23'tür ve grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t=1,615; p=0,107). Öğretmenlerin devam adanmışlığı düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutu için evli ve bekar öğretmenlerin ortalaması sırası ile 21,04 ve 20,96'dır ve grup ortalaması arasında farklılık anlamlı bulunmamıştır (t=0,187; p=0,852). Ölçek alt boyutlarından 18-23 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için evli ve bekar öğretmenlerin 71,40 ve 69,25 ile benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (t=1,845; p=0,066). Ölçek genelinde 55-71 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri medeni duruma göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri için ölçeğin genel ve alt boyut toplam puanlarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney U testiyle incelenmiş sonuçları Tablo 4.11’de özetlenmiştir.

Tablo 4.11. Eğitim Düzeyine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{X}	S.S.	Z	p
Duygusal Adanmışlık	Lisans	374	24,83	4,02	-1,843	0,065
	Yüksek Lisans	27	23,56	3,80		
Devam Adanmışlığı	Lisans	374	24,83	5,72	-0,39	0,696
	Yüksek Lisans	27	24,52	6,80		
Normatif adanmışlık	Lisans	374	21,01	3,88	-0,507	0,612
	Yüksek Lisans	27	21,04	4,55		
Örgütsel adanmışlık (ölçek geneli)	Lisans	374	70,67	11,29	-0,771	0,441
	Yüksek Lisans	27	69,11	12,69		

Tablo 4.11’e göre duygusal adanmışlık alt boyutu için lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin 24,83 ve 23,56 ile benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($t=-1,843$; $p=0,065$). Öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutu için lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması sırası ile 24,83 ve 24,52’dir ve grup ortalaması arasında farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,39$; $p=0,696$) ve öğretmenlerin devam adanmışlığı düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutu için lisans mezunu öğretmenlerin (21,01) ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin (21,04) benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($t=-0,507$; $p=0,612$). Öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin 70,67 ve 69,11 ile benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($t=-0,771$; $p=0,441$). Ölçek genelinde 55-71 arasında alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeye denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri eğitim durumuna göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Kıdeme Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri için ölçeğin genel ve alt boyut toplam puanlarının kıdeme göre farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis H testiyle incelenmiş sonuçları Tablo 4.12’de özetlenmiştir.

Tablo 4.12. Kıdeme Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{X}	S.S.	χ^2	p
Duygusal adanmışlık	1-10 yıl	237	24,73	3,81	1,352	0,509
	11-20 yıl	116	25,03	4,26		
	21 ve üzeri yıl	48	24,19	4,36		
Devam adanmışlığı	1-10 yıl	237	24,50	5,67	1,607	0,448
	11-20 yıl	116	25,46	5,64		
	21 ve üzeri yıl	48	24,79	6,66		
Normatif adanmışlık	1-10 yıl	237	20,94	3,61	1,947	0,378
	11-20 yıl	116	20,84	3,91		
	21 ve üzeri yıl	48	21,77	5,23		
Örgütsel adanmışlık (ölçek geneli)	1-10 yıl	237	70,16	10,61	0,845	0,655
	11-20 yıl	116	71,32	11,58		
	21 ve üzeri yıl	48	70,75	14,39		

Tablo 4.12’ye göre duygusal adanmışlık alt boyutunda kıdemi 1-10 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 24,73; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin 25,03 ve 21 ve üzeri yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 24,19’dur. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,352$; $p=0,509$) ve öğretmenlerin kıdeme göre duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutunda kıdemi 1-10 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 24,50; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin 25,46 ve 21 ve üzeri yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 24,79’dur. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,607$; $p=0,448$) ve öğretmenlerin kıdeme göre duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutunda kıdemi 1-10 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 20,94; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin 20,84 ve 21 ve üzeri yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 21,77’dir. Grup

ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,947$; $p=0,378$) ve öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kıdeme göre kısmen katılıyorum düzeyindedir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için kıdemi 1-10 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ortalaması 70,16; 11-20 yıl aralığındaki öğretmenlerin 71,32 ve 21 ve üzeri yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 70,75'tir. Grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=0,845$; $p=0,655$) ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri kıdeme göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Okulundaki Çalışma Yılına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarının İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri için ölçeğin genel ve alt boyut toplam puanlarının okulundaki çalışma yılına göre farklılık gösterme durumu Kruskal Wallis H testiyle incelenmiş sonuçları Tablo 4.13'de özetlenmiştir.

Tablo 4.13'de duygusal adanmışlık alt boyutunda okulundaki çalışma yılı 1-3 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 24,81; 4-7 yıl aralığındaki öğretmenlerin 24,21 ve 8 ve üstü yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 3,99'dur. Üç grubun da ortalaması katılıyorum düzeyindedir ve ortalamalar arasında gözlenen farklılıklar anlamlı değildir ($\chi^2=3,777$; $p=0,151$). Devam adanmışlığı alt boyutunda okulundaki çalışma yılı 1-3 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 24,89; 4-7 yıl aralığındaki öğretmenlerin 24,07 ve 8 ve üstü yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 56,35'tir. Üç grubun da devam adanmışlığı ortalaması katılıyorum düzeyindedir ve ortalamalar arasında gözlenen farklılıklar anlamlı değildir ($\chi^2=5,740$; $p=0,057$).

Tablo 4.13. Okulundaki çalışma yılına Göre Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Boyut	Grup	N	\bar{X}	S.S.	χ^2	p	Fark
Duygusal adanmışlık	0-3 yıl	221	24,81	3,85	3,777	0,151	
	4-7 yıl	129	24,21	4,21			
	8 ve üstü yıl	51	25,84	3,99			
Devam adanmışlığı	0-3 yıl	221	24,89	5,50	5,74	0,057	
	4-7 yıl	129	24,07	6,26			
	8 ve üstü yıl	51	26,35	5,58			
Normatif adanmışlık	0-3 yıl	221	20,84	3,47	6,255	0,044*	2-3
	4-7 yıl	129	20,71	4,24			
	8 ve üstü yıl	51	22,49	4,60			
Örgütsel adanmışlık (ölçek geneli)	0-3 yıl	221	70,54	10,19	7,698	0,021*	2-3
	4-7 yıl	129	68,99	12,57			
	8 ve üstü yıl	51	74,69	12,31			

*p<0.05

Normatif adanmışlık alt boyutunda okulundaki çalışma yılı 1-3 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 20,84; 4-7 yıl aralığındaki öğretmenlerin 20,71 ve 8 ve üstü yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 22,49'dur. Üç grubunda da ortalaması kısmen katılım düzeyinde olmasına rağmen gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=6,255$; $p=0,044$). Farkın sebebini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi neticesinde kıdemi 4-7 yıl ile 8 ve üstü yıl olan öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı fark gözlenmiştir. Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için okulundaki çalışma yılı 1-3 yıl aralığındaki sınıf öğretmenlerin ölçek ortalaması 70,54; 4-7 yıl aralığındaki öğretmenlerin 68,99 ve 8 ve üstü yıl aralığındaki öğretmenlerin ortalaması ise 74,69'dur. Grupların örgütsel adanmışlık ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7,698$; $p=0,021$). Farkın sebebini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi neticesinde kıdemi 4-7 yıl ile 8 ve üstü yıl olan öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı fark gözlenmiştir. Kıdemi 4-8 yıl olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları kısmen katılıyor düzeyinde iken 8 ve üstü yıl olan öğretmenlerin katılıyor düzeyindedir.

4.4.Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Dördüncü alt problem kapsamında Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeğinden elde edilen puanlarla Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Ölçeğinin hem genel hem de alt boyut puanları arasındaki ilişki Spearman Brown Sıra farkları korelasyon katsayı ile incelenerek sonuçları Tablo 4.14'te özetlenmiştir.

Tablo 4.14.Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği ile Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Arasındaki Spearman Brown Korelasyon Katsayıları

	Korelasyon	Duygusal adanmışlık	Devam adanmışlığı	Normatif adanmışlık	Örgütsel adanmışlık
Duygusal Yönden İciticici Davranışlar Ölçeği	r	-0,033	-0,180	-0,098	-0,146
	p	0,508	0,000*	0,054	0,003*

*p<0,05

Tablo 4.14'e göre duygusal yönden inciticici davranışlar ölçeği ile duygusal adanmışlık alt ölçeği ve normatif adanmışlık alt ölçeği arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır (r=-0,03 ve -0,10; p=0,508 ve 0,054). Duygusal yönden inciticici davranışlar ölçeği ile devam adanmışlık alt ölçeği ve örgütsel adanmışlık ölçeği arasında anlamlı fakat düşük ve negatif düzeyde bir ilişki gözlenmiştir (r=-0,180 ve 0,146; p=0,00 ve 0,003).

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇ VE TARTIŞMA

5.1.1 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Sıklıklarına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin en az ve en çok karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışları analiz edildiğinde, sınıf öğretmenlerinin en çok karşı karşıya kaldığı mobbing davranışları; “sözlerinin kesilmesi”, “yaptıkları işlerin eleştirilmesi”, “başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi” ve “başarısının küçümseyen olması” olarak sıralanmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin en az karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışlarıysa “rıızaları olmadığı halde cinsel teklifte bulunulması”, “fiziksel açıdan kendilerine zarar verilmesi” ve “cinsel içerikli hareketlerde bulunulması” şeklinde sıralanmaktadır.

İlgili alan yazın incelendiğinde; Einarsen ve Rakness (1997) tarafından Norveç’te gemi çalışanlara yönelik yapılan bir araştırmada son altı ay içinde yıldırma yaşadığını belirten %88 çalışanın yalnızca %2,4’ü fiziksel tacize maruz kaldığını belirtmiştir.

Hoel ve diğerleri (2004) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin, dışlanarak, suistimale uğrayarak, umursanılmayarak, şiddete maruz kalarak, dedikodu yapılarak, mesleki gayretleri ve başarıları umursanılmayarak, yeterliliklerinin altında işler verilmek suretiyle yıldırıldıkları belirtilmektedir.

Yıldırım (2008) tarafından yapılan araştırmada en fazla maruz kalınan yıldırma davranışları “yaptığım işler eleştiriliyor” olarak belirtilmiştir.

Gökçe (2006) ve Apak (2009) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre “yaptığım işlerin haksızca eleştirilmesi” öğretmenler tarafından en çok maruz kalınan yıldırma davranışları olarak belirtilirken; cinsel içerikli (elle dokunma vb) hareketlerin yapılması, fiziksel olarak kendilerine zarar verilmesi en az maruz kalınan yıldırma davranışları olarak belirtilmiştir.

Aydın (2009) tarafından yapılan araştırmada “sözlerinin sık sık kesilmesi ve imalarda bulunulması, jest ve mimiklerle rahatsız edilmek” en fazla görülen yıldırma davranışları olarak belirtilmiştir. Bulgularımız yapılan araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Bu bağlamda sınıf öğretmenlerinin genellikle mesleki performansları hedef alınarak mobbinge uğradıkları görülmektedir. Bir işletmede kalite ve verimliliği yükseltmenin en önemli şartlarından birisi işletmede çalışan personelin performansını yükseltmektir. İşletme de çalışan personelin bilgi, beceri ve kabiliyetlerini en etkili şekilde kullanmalarını sağlamaktır. Aynı şekilde öğretmenlerin de mesleki performanslarının artırılması eğitim öğretim faaliyetlerinde kalite ve verimliliği arttıracaktır. Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin mesleki performanslarını hedef alan yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları görüldüğünden bu türden davranışlar, öğretmenlerin mesleki performanslarını etkileyeceği ve eğitim öğretim ortamlarının verimliliğini düşüreceği sonucu çıkmaktadır.

5.1.2 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Yaptığımız araştırma sonucuna göre, kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bunun neticesinde sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine bağlı olmadığı görülmektedir.

İlgili araştırmalar (Bulut, 2007; Cemaloğlu ve Ertürk, 2008; Yıldırım, 2008; Apak, 2009; Ertürk, 2011; Çomak, 2011; Ekinci ve Yıldırım, 2015) incelendiğinde; erkeklerin kadınlara nazaran daha çok duygusal yönden incinme davranışları ile karşılaştıkları görülmektedir.

(Einarsen ve Skogstad, 1996; Tanoğlu, 2006; Keashly ve Jagatic, 1999, akt: Hoel ve diğ., 2007; Işık, 2007; Acar ve Dündar, 2008) yaptıkları araştırmalar incelendiğinde; yıldırma maruz kalma sıklığında cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, cinsiyetin yıldırma maruz kalmada önemli bir değişken olmadığı

sonucuna ulaşmışlardır. Bulgularımız yapılan araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Yaptığımız araştırma sonucuna göre, yaş dağılımının ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bunun sonucu olarak sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin yaşlarına bağlı olmadığı görülmüştür.

Okul ortamında bulunan öğretmenlere yönelik yapılan birçok çalışmanın bu bulguları desteklediği görülmektedir. Ortaya çıkan bu netice alanyazını desteklemektedir. Alandaki çalışmalara bakıldığında mobbing eylemlerinin oluşmasında yaş dağılımının değişken olduğu ve mobbing davranışlarına uğramada belirleyici olmadığı belirtilmiştir (Leymann 1996; Einarsen ve Skogstad, 1996; Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003; Apak, 2009).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre, evli ve bekar öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına bağlı olmadığı görülmüştür.

İlgili literatür incelendiğinde (Güçlü, 2006; Aydın, 2008; Özcan, 2008; Apak, 2009; Okan, 2010; Ehi, 2011; Gülle, 2013; Bazancir, 2013; Arslanhan, 2014) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmalarda medeni durumun duygusal yönden incitici davranışlar üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgularla yapılan çalışmanın bulguları paralellik göstermektedir.

Yaptığımız araştırmada, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ortalama puanları sırası ile 61,77 ve 64,04'tür ve gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur ($Z=-3,268$, $p=0,001$). İki grubun da ortalamasının hiç düzeyinde olmasına rağmen ortaya çıkan anlamlı farklılıkların grup büyüklüklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde (Bulut, 2007 ve Emiroğlu, 2011) çalışmalarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin daha çok duygusal incinmeye maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Diğer yandan (Apak, 2009; Ertürk, 2011; Çelik, 2011; Sönmezışık, 2011; Ekinci, 2012; Arslanhan, 2014; Ekinci ve Yıldırım, 2015) tarafından yapılan

çalışmalarda ise duygusal yönden incitici davranışların eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Yüksek lisans mezunlarının daha fazla yıldırımaya maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum şöyle açıklanabilir eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işinde daha başarılı olacağı düşünülürse, başarıyı çekememe ve kıskançlık yıldırma nedenleri arasındadır.

Yaptığımız araştırmada, sınıf öğretmenlerinin mobbing algıları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine ve okuldaki görev süresine bağlı olmadığı görülmüştür.

Literatür incelendiğinde (Onbaş, 2007; Apak, 2009; Gülle, 2013; Arslanhan, 2014)'nın çalışmalarında da öğretmenlerin duygusal yönden incinme davranışına maruz kalma düzeylerinin, kıdeme göre farklılık göstermediğini görülmektedir.

Mobbing eylemleriyle karşı karşıya kalan öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, kıdemi gibi değişkenlere bağlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Yukarıda ifade edildiği gibi, mobbing davranışları demografik değişkenlerle bağıntılı değildir. Alanyazında da mobbing davranışlarının cinsiyet, meslek veya başka demografik özelliklerle sınırlı olmadığı ifade edilmiştir (Leymann, 1996; Einarsen ve Skogstad, 1996; Namie, 2003; Davenport, 2003).

5.1.3 Sınıf Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeylerinin Ölçek Genelinde ve Alt Boyutlarında Demografik Özelliklere Göre İstatistiksel İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Sınıf öğretmenlerinin "Örgütsel Adanmışlık" ölçeğinden almış oldukları puanlara bakıldığında, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adanmışlık düzeylerinin ortalama bir değerde oldukları sonucuna varılmıştır.

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için kadın ve erkek öğretmenlerin benzer ortalama sahip olduğu görülmektedir. Ölçek genelinde alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir. İlgili alan yazın incelendiğinde, elde edilen bulgu ile diğer araştırma sonuçları arasında tutarlılık bulunmaktadır. (Çırpan, 1999; Apak, 2009; Arslanhan, 2014 ve Uyğur, 2017)'un elde ettiği araştırma sonuçlarında da

öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları; cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Duygusal adanmışlık alt boyutu için kadın ve erkek öğretmenlerin benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutu için kadın ve erkek öğretmenlerin ortalaması arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutu için kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Devam adanmışlığı alt boyutunda ise kadın öğretmenler katılıyorum, erkek öğretmenler ise kısmen katılıyorum düzeyindedir. Bu sonuca göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran örgütlerine yaptıkları yatırımları öncelikli tuttukları ve alternatif iş olanakları olmadığını düşündükleri için örgütte kalmaya devam ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için yaş aralığı dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin grup ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve ölçek genelinde alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri yaşa göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Duygusal adanmışlık alt boyutunda yaş aralığı dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin grup ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve ölçek alt boyutlarından alınan puanlar katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin yaşa göre duygusal adanmışlıkları katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutunda yaş aralığı dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin grup ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve öğretmenlerin yaşa göre duygusal adanmışlıkları katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutunda yaş aralığı dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin grup ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve ölçek alt boyutlarından alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin normatif adanmışlıkları yaşa göre kısmen katılıyorum düzeyindedir. İlgili alan yazın incelendiğinde Meyer ve Allen (1984) ve Kalaz (2016)'ın elde ettiği sonuçlar açısından; yaşı daha büyük olan çalışanlar

genellikle yaptıkları işten ve örgütteki konumlarından diğer çalışanlara göre daha fazla tatmin olduklarını ve örgütlerine daha çok kendilerini adanmış hissettiklerini belirtmişlerdir.

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için medeni durumlar incelendiğinde, evli ve bekar öğretmenlerin benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ölçek genelinde alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri medeni duruma göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Duygusal adanmışlık alt boyutu için evli öğretmenlerin bekar öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Elde edilen neticeye göre, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere nazaran örgütlerine yaptıkları yatırımları öncelikli tuttukları ve alternatif iş olanakları olmadığını düşündüklerini, iş yerlerini değiştirdiklerinde taşınma, ailesinin gündelik yaşamında değişikliklerin olması, çocuklarının okullarının değişmesi vb. durumlarında etkili olabileceği için örgütte kalmaya devam ettikleri şeklinde yorumlanabilir. Devam adanmışlığı alt boyutunda ortalamalar arasında anlamlı fark gözlenmesine rağmen ölçek alt boyutlarından alınan puanlar katılıyorum düzeyine denk geldiği için her iki gruptaki öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutu için evli ve bekar öğretmenlerin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin devam adanmışlığı düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutu için evli ve bekar öğretmenlerin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ölçek alt boyutlarından alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyine denk geldiği için öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için eğitim durumları dikkate alındığında lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ölçek genelinde alınan puanlar kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Duygusal adanmışlık alt boyutu için lisans mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutu için

yüksek lisans ve lisans mezunu öğretmenlerin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ve öğretmenlerin devam adanmışlığı düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutu için lisans mezunu öğretmenlerin ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin benzer ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli kıdeme göre incelendiğinde grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri kıdeme göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Duygusal adanmışlık alt boyutunda kıdeme göre grup ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve öğretmenlerin kıdeme göre duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Devam adanmışlığı alt boyutunda kıdeme göre grup ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve öğretmenlerin kıdeme göre duygusal adanmışlık düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Normatif adanmışlık alt boyutunda kıdeme göre grup ortalaması arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmamıştır ve öğretmenlerin normatif adanmışlık düzeyleri kıdeme göre kısmen katılıyorum düzeyindedir.

Örgütsel adanmışlık ölçeğinin geneli için okulundaki çalışma yılı değişkeni incelendiğinde grupların örgütsel adanmışlık ortalamaları arasında gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur. Okulundaki çalışma süresi 0-3 ve 4-7 yıl olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları kısmen katılıyorum düzeyinde iken okulundaki çalışma süresi 8 ve üstü yıl olan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları katılıyorum düzeyindedir. İlgili alan yazın incelendiğinde, Meyer ve Allen (1984), daha kıdemli olan çalışanların genel olarak yapmış olduğu işten ve örgütün içinde buldukları konum itibariyle daha çok tatmin olduklarını, dolayısıyla da kendilerini örgüte daha fazla adadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç yapılan araştırmanın sonucunu da desteklemektedir.

Duygusal adanmışlık alt boyutunda okulundaki çalışma yılı incelendiğinde üç grubun da ortalaması katılıyorum düzeyindedir ve ortalamalar arasında gözlenen farklılıklar anlamlı değildir. Devam adanmışlığı alt boyutunda okulundaki çalışma yılı dikkate alındığında üç grubun da devam adanmışlığı ortalaması katılıyorum düzeyindedir ve

ortalamlar arasında gözlenen farklılıklar anlamlı değildir. Normatif adanmışlık alt boyutunda okulundaki çalışma yılı baz alındığında üç grubunda da ortalaması kısmen katılım düzeyinde olmasına rağmen gözlenen farklar anlamlı bulunmuştur. Farkın sebebini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi neticesinde kıdemi 4-7 yıl ile 8 ve üstü yıl olan öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı fark gözlenmiştir. Okulunda 8 yıl ve üstü süredir çalışan öğretmenler çalıştıkları okula karşı adanmışlık (Normatif) göstermeyi (Gül, 2007)'e göre, görev olarak algılamakta ve örgütüne adanmışlığın doğru olduğunu düşünmektedir. Bu adanmışlık türünde işgören içinde bulunduğu toplumun değerlerinden etkilendiği için ahlaki duygu ağır basmaktadır.

5.1.4 Sınıf Öğretmenlerin Yıldırıcı Davranışlara Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ile duygusal adanmışlık alt boyutu ve normatif adanmışlık alt boyutu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ile devam adanmışlık alt boyutu ve örgütsel adanmışlık ölçeği arasında anlamlı fakat düşük ve negatif düzeyde bir ilişki gözlenmiştir.

Bu zayıf ilişki düşünüldüğünde duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalma dışında öğretmenlerin örgütsel adanmışlığını etkileyen farklı faktörler de olduğu yorumu yapılabilir.

İstatistiksel analizlerin sonucuna bakıldığında, duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalmayla örgütsel adanmışlık düzeyi arasında negatif düzeyde bir ilişki gözlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında, duygusal yönden incitici davranışlarla karşı karşıya kalan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerinin olumsuz şekilde etkilenmiş olduğu söylenebilir. Bir başka şekilde ifade edecek olursak, örgütsel adanmışlık düzeyi düşük olan öğretmenlerin duygusal yönden incitici davranışlara maruz kaldığı sonucunu çıkarabiliriz.

Alanyazın incelendiğinde duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalanların, çekememezlik, işlerine bakışlarındaki farklılıklar, saldırganın eksikliğini kapatma çabası (Leymann, 1996), mağdurların demografik özellikleri, mağdurun ve saldırganın

davranış bozuklukları yıldırma eylemlerinin sebebidir. Davenport, Swartz ve Eliot, (2003)'nın yapmış olduğu araştırmada duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalan bireylerin ortak özellikleri; çalışmakta oldukları örgüte bağlı ve yaptığı iş ile kendini özdeşleştirmiş olduğu ifade edilmiştir. Duygusal yönden incitici davranışlara maruz kalan kişilerin düşüncesine göre, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesinden dolayı hedefe konduklarını ve üst mevkilere tehdit oluşturduklarını ifade etmişlerdir.

Örgütsel adanmışlığın alt boyutları ele alındığında, normatif adanmışlık alt boyutu ve duygusal adanmışlık alt boyutu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin duygusal ve normatif adanma düzeyleri ise karşılaştıkları duygusal açıdan incitici davranışlara bağlı değildir. Duygusal yönden incitici davranışlar ölçeği ile devam adanmışlık alt boyutu arasında anlamlı fakat düşük ve negatif düzeyde bir ilişki gözlenmiştir.

Eğitim kurumlarının en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin etkililiğini ve verimliliğini arttırabilmek için öğretmen adanmışlığını olumsuz olarak etkileyen bir faktör olan yıldırma eylemlerinin önlenmesi, koruyucu tedbirlerin alınması önemli bir konudur. Bu sayede öğretmenler çalıştıkları kurumlarda daha huzurlu çalışma ortamı yakalayacağından eğitim öğretim ortamlarının verimliliği ve etkililiği artmış olacaktır.

5.2 ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre şu öneriler geliştirilmiştir:

Eğitim kurumlarında yıldırma eylemlerinin oluşmasını önlemek amacıyla okul yöneticileri ve öğretmenlere farkındalık kazandıracak çalışmalar yapılmalıdır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mobbing davranışları hakkında çeşitli seminer veya eğitimlerle farkındalıkları arttırılmalı, yıldırma eylemleri ortaya çıkmadan engellenmeye çalışılmalıdır. Yıldırma eylemleri uygulayacaklar, eylemlerinin sonucunda karşılaşacakları yaptırımların farkında olmaları sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin mobbing davranışlarından kendilerini korumanın yollarını ve hak arama yöntemleri ile ilgili bilgilendirilmesi gerekmektedir. Yaşadıkları durumların bildirilmesi hususunda yapılması gereken işlemlerin kolaylaştırılması gerekir.

Eğitim kurumlarında yaşanan çatışmalar yıldırma eylemlerinin oluşmasına neden olabilir, bu sebeple okul yöneticilerinin okuldaki iletişimi süreçlerini canlı tutmaları, çatışmayı çözüme yaklaşımlarını kullanmaları önerilebilir.

Yıldırma eylemleri ile ilgili okulda yaşanabilecek durumlara karşı etik kurallar ve yasal yollar belirlenerek yıldırma eylemlerinin oluşumunun önüne geçilebilir.

Şiddeti önleme eylem planlarına, mobbing davranışları da dahil edilmeli ve okulda çalışanlar ile etik sözleşmeler imzalanmalı, mobbing davranışlarıyla mücadele edilmesi gerekmektedir.

Rehberlik servisi okullarda belli zaman aralıklarında iş yeri memnuniyeti anketi uygulayabilir. Bu anketin verilerine göre elde edilen bulguların sonucunda okuldaki durum kontrol edilebilir. Gereken tedbirlerde zamanında alınmış olur.

Yıldırma eylemlerini önleme konusunda yeterince tedbir almayan okul yöneticileri de durumla ilgili sorumlu tutulmalıdır.

Okul yöneticileri, öğretmenlerin adanmışlıklarını arttırmak için olumlu bir örgüt iklimi oluşturmalıdırlar.

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerini arttırmak amacıyla, sosyal aktivitelere yer verilmelidir. Öğretmenler arasında sosyal paylaşımların artması öğretmenlerin adanmışlıklarını arttırabilmektedir.

Öğretmenlerin adanmışlık düzeylerini arttırmak için özlük, maaş gibi hakları, kurum içerisinde statü kazanabilmeleri için farklı roller elde etmelerini sağlanabilir.

Okulların kaliteli bir ortama sahip olması için fizikî ve sosyal olanakları iyileştirilmelidir. Bu da çalışanların bulunduğu ortamda mutlu olmalarını sağlayacağından okula bağlılıklarını arttırabilir.

Bu araştırma sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Yöneticilere yönelik araştırmalar da yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, A. B., & Dündar, G. (2008). İş Yerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*(2), 111.
- Alkan, E. (2011). *Yıldırma Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. Balıkesir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel Güven Düzeyi ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Malatya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*, 18(5), 29-95.
- Apak, E. G. (2009). *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arslanhan, Ü. N. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Yıldırmaya Maruz Kalma Durumları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Kahramanmaraş: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Asanakutlu, T., & Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırmaya Uygulamaları ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Marmara Üniversitesi: 13'ncü Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Kamu Sektöründen Bir Örnek*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atatanır, H. (2013). Türkiye'de Çalışan Kadınlar Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz. *1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalışmayı Bildiriler Kitabı*. Ankara.
- Avcı, L. (2015). *Öğretmenlerin Yıldırmaya (Mobbing) Yaşama Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Düzce İli Örneği*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e Maruz Kalma Düzeyleri*. Çanakkale: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri (3 b.)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Baysal, A., & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bazancir, S. (2013). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)*. Diyarbakır: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beşoğul, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki Kocaeli İli Göynük İlçesi Örneği*. İzmir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma*. İzmir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Blase, J., & Blase, J. (2003). The Phenomenology of Principal Mistreatment: Teachers Perspectives. *Journal of Educational*(41), 4.
- Bozdemir, Y., & Yolcu, H. (2014). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 288.
- Browne, M. N., & Smith, M. A. (2008). Mobbing in The Workplace: The Latest Illustration of Pervasive Individualism In American Law. *Employee Rights and Employment Policy Journal*(12), 131-161.
- Bucuklar, N. M. (2009). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler ile İlişkisinin İncelenmesi*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Bulut, H. (2007). *Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Düzeyi*. Niğde: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Celep, C., Sarıdere, Ş., & Değirmenci, T. (2004). Eğitim Örgütlerinde Çok Boyutlu İş Etiği ve Örgütsel Adanmışlık. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırımın Yönü. *Bilim Dergisi*(46), 67-86.
- Clarke, J. (2002). *Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika*. (Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: Mess Yayınları.
- Crawford, N. (1997). Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective. *Journal of Community Applied Social Psychology*, 7(42), 209-225.
- Cronbach, L. J., Schonemann, P., & McKie, D. (1965). Alpha Coefficients for Stratified Paralel Tests. *Educationaland Psychological Measurement*(25), 291-312.
- Çabuk, Ç. (2010). *Sıfıra Sıfır, Elde Var Mobbing, İş Yaşamında Çağdaş Hastalığında İlk Yardım*. Ankara: Elma Yayınevi.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Çarıkçı, H. İ. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, S. (2011). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Mersin: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde Psikolojik Yıldıma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Balıkesir: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N., Swartz, R. D., & Eliot, R. D. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (O. C. ÖnerToy, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirhan, G. (2010). *Eğitim Yöneticilerinin Yönetiş Tarzları ile Öğretmenlerin Adanmışlık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Uşak: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stres and Strain in Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 243-259.
- Ehi, D. (2011). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (Mobbing) İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği)*. Şanlıurfa: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2).
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment at Work and the Victimization of Men. *Violence and Victims*(12), 247-263.
- Einarsen, S., & Skogstad, a. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S., Skogstad, A., & Mattheisen, S. B. (1998). Bullying and Harassment at Work And Their Relationships to Work Environment Quality: an Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Ekinci, Ö. (2012). *Orta Öğretim Okulu Öğretmenlerinin Yıldıma Davranışları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Konya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ekinci, Ö., & Yıldırım, A. (2015). Orta Öğretim Okullarında Yıldıma Davranışları (Mobbing) ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*(5), 509-528. 12 5, 2018 tarihinde http://inesjournal.com/Makaleler/1660516520_id-155.pdf adresinden alındı
- Emiroğlu, M. (2011). *Rehber Öğretmenlerin Algıladığı Yıldıma Davranışlarının İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)*. Gaziantep: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ergener, Y. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gök, S. (2013). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları ve Etkileri. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*. Ankara.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerindeYıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: Öğreti Yayınları.
- Gökçe, A. T. (2012). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi(18), 281*.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Eskişehir: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N., & Zaman, O. (2011). *Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 9(3)*.
- Gülle, M. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Hatay İli Örneği*. Sakarya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gün, H. (2010). *Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Verimlilik İlişkisi. Anahtar Dergisi, 22(254), 37*.
- Güner, H. (2006). *Öğretmenlerin Adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.

- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hubert, A., & Veldhoven, M. (2001). Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 10(4), 415-424. Eylül 2, 2018 tarihinde <http://www.sciencedirect.com> adresinden alındı
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkinine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jennifer, D. (2000). Bullying at Work: The Role of Environment Quality, Transcending Boundaries: Integrating People. *Processes and Systems*, 194-200.
- Kalaz, M. (2016). *Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında Yıldıma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(61), 145-176.
- Karakaş, Y. (2010). *Çalışma Hayatında Mobbing Sivas Milli Eğitim Örneği*. Sivas: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, M. (2005). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri- Elazığ İli Örneği*. Malatya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, M., & Aslan, B. (2009). Teachers Commitment Focuses: A Three Dimensioned View. *Journal of Management Development*, 28(5), 425-438.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karatuna, I. (2013). İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri. *1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*. Ankara.
- Karşlıoğlu, G. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Türkmetal Yayınları.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları Bolu İli Örneği*. Bolu: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Korkmaz, H. (2012). *Kamu Kurumlarında Yıldıırma (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme*. Kahramanmaraş: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, M., & Cemaloğlu, N. (2010). Relationship Between Organizational Learning And Workplace Bullying İn Learning Organizations. *Educational Research Quarterly*(33).
- Leymann, H. (1996). The Contend And Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*(69), 372-378.
- Mutlu, N. (2013). *Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldıırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Denizli: Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*. 10 8, 2018 tarihinde https://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/ivey_workplace_bulling.pdf adresinden alındı
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldıırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Elazığ: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Mobbinge (Yıldıırma) İlişkin Alguları (Edirne İli Örneği)*. Edirne: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- O'Conner, H. (2004). Bullying Staff in Schools. *Retrieved*, 1-6. Eylül 8, 2018 tarihinde <http://www.citrin.mtx.net> adresinden alındı
- Okan, H. (2010). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Yıldıırıcı Davranışlar ile İşdoymu Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okçu, V. (2011). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldıırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Ankara: Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Onbaş, N. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*. Şanlıurfa: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, O. (2008). *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklerine Göre*

İncelenmesi . İstanbul: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, M. B. (2015). Eğitim Kurumlarında Mobbingi Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rölü ve Önemi Nitel Çalışma. *21. Yüzyıl Eğitim ve Toplum Dergisi*, 4, 11.

Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3).

Pehlivan, A. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Pituch, A. K., & Stevens, J. P. (2016). Applied Multivari Ate Statistics for the Social Sciens: Analysis With SAS and IBM's SPSS (Sixth Edition).

Polat, O., & Pakış, I. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4).

Randall, D. (1990). The Consequences Of Organizational Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*(11), 361-378.

Reyes, P. (1992). Preliminary Models of Teacher Organizational Commitment: Implications for Restructuring the Workplace. *Madison, WI: Center on Organization and Restructuring of Schools*.

Robitzch, A. (2018, 11 15). *Package 'sirt'*.
<http://r.meteo.uni.wroc.pl/web/packages/sirt/sirt.pdf> adresinden alındı

Sağlam, A. Ç. (2006). İlköğretim Okullarında Mobbing (Duygusal Şiddet) Eylemlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *15. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri*. Muğla: Muğla Üniversitesi.

Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. 11 15, 2018 tarihinde https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/283/salin_HR_2003.pdf adresinden alındı

Sencer, M., & Sencer, Y. (1978). *Toplumsal Araştırmalarda Yöntem Bilim*. Ankara: TODAİE.

Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algıları*. İzmir: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

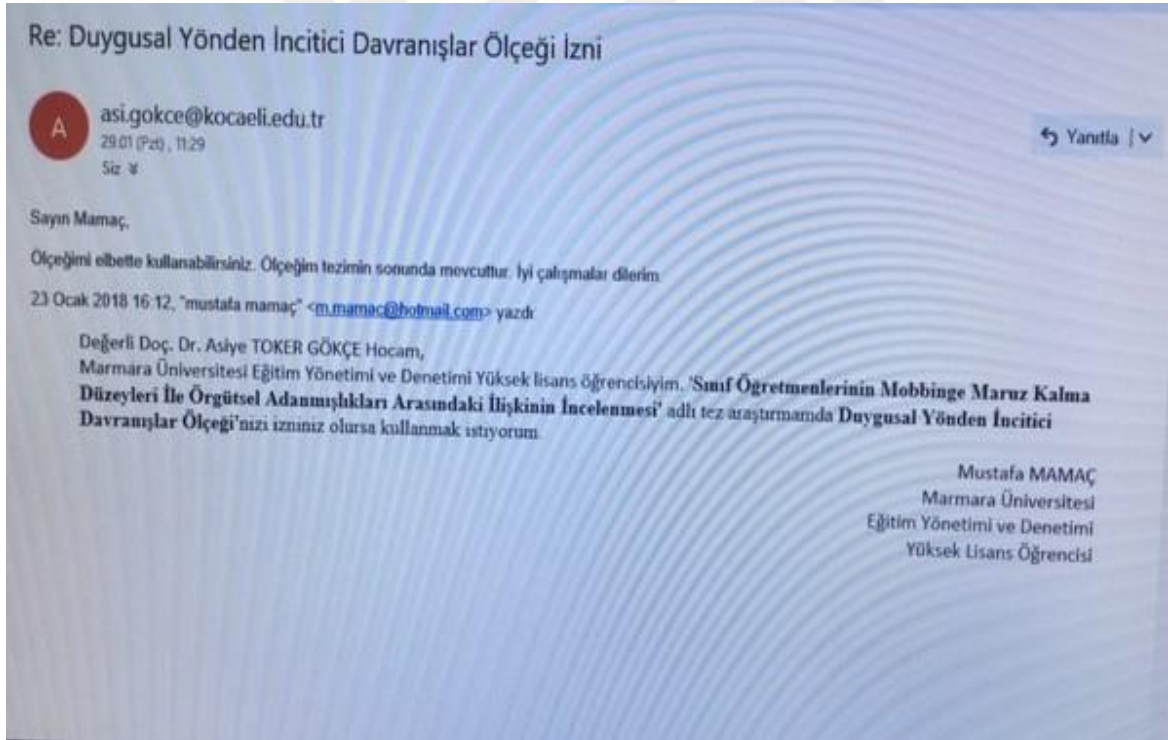
Şahin, D. (2015). *Örgütlerde Mobbing ve Bir Alan Araştırması*. Sivas: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şimşek, S. (2011). *Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğretim Kurumunda Uygulama*. Konya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Taş, İ. E., & Korkmaz, H. (2014). Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 37-38.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İş Yerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(8), 81.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tınaz, P. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Mercek Dergisi*, 1.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P., Gök, S., & Karatuna, İ. (2010). Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Öneri Dergisi*, 9(34), 1-11.
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). İşyerlerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2).
- Urasoğlu, B. H. (2007). *Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)*. Niğde: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uygur, N. (2017). *Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Yönden İncitici Davranışlara ve Örgüte Adanmışlıklarına İlişkin Görüşleri*. Bolu: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying- Psychological Work Environment And Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 203-214.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

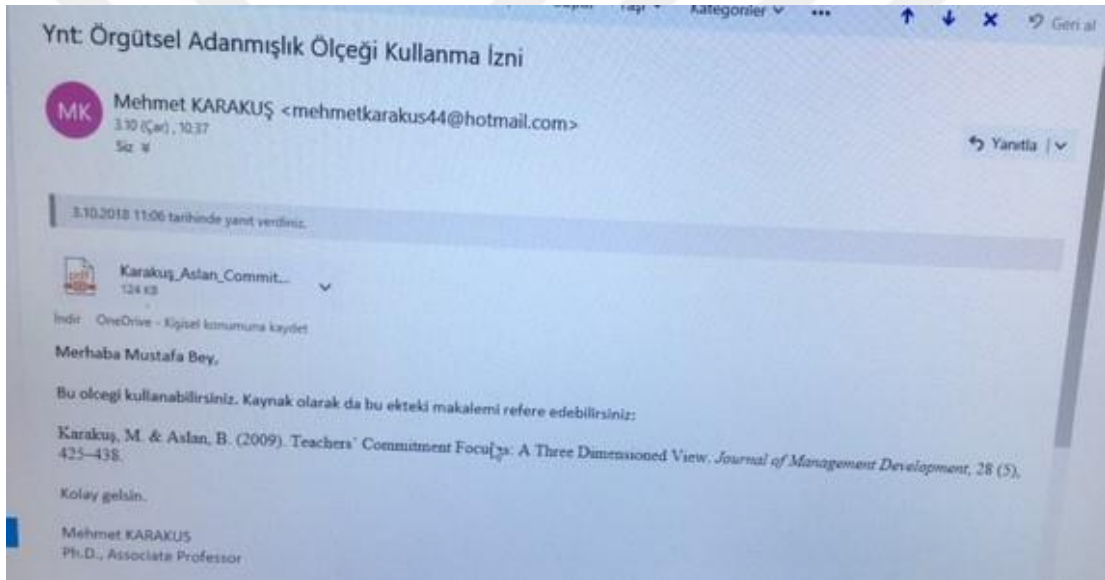
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(25), 278-296.
- Yavuz, H. (2007). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Çalışanlarında Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler*. Isparta: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 8(12).
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenleri Bezdire (Mobbing) Yaşama Düzeyi ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişkinin İncelenmesi Tokat İli Örneği*. Ankara: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yücel, E. (2011). *İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Mobbing Eylemleri Antalya İli İlköğretim Okulları Örneği*. Antalya: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zapf, D. (1999). Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing / Bullying at Work. *International Journal Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. İstanbul: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK-1: Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği İzni



EK-2: Örgütsel Adanmışlık Ölçeği Kullanma İzni



EK-3: Ölçme Araçları

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Sınıf öğretmenlerinin iş yerinde yaşadığı yıldırma davranışları (mobbing) ve bu davranışların bireylerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile ilgili yapmakta olduğum araştırma kapsamında aşağıdaki anket formu oluşturulmuştur. Sorulara vereceğiniz yanıtlar, bu araştırmanın sonuçları açısından büyük önem taşımaktadır. İstenilen bilgiler yalnızca araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılacak olup kesinlikle başkası tarafından görülmeyecektir. Lütfen bütün cümleleri okuyunuz ve **hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Boş bırakılan sorular anketi geçersiz kılmaktadır.**

Gösterdiğiniz ilgi ve iş birliği için içtenlikle teşekkür ederim.

Mustafa MAMAÇ
Marmara Üniversitesi
Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek		
2.Yaşınız	a. <input type="checkbox"/> 22-31	b. <input type="checkbox"/> 32-41	c. <input type="checkbox"/> 42-51	d. <input type="checkbox"/> 52 ve üstü
3.Medeni Durumunuz	a. <input type="checkbox"/> Evli	b. <input type="checkbox"/> Bekar		
4.Eğitim Durumunuz	a. <input type="checkbox"/> Lisans	b. <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	c. <input type="checkbox"/> Doktora	
4.Meslekteki Kıdeminiz (Yıl)	a. <input type="checkbox"/> 1-10	b. <input type="checkbox"/> 11-20	c. <input type="checkbox"/> 21-30	d. <input type="checkbox"/> 31 ve üstü
5.Kaç Yıldır Bu Okulda Çalışmaktasınız?	a. <input type="checkbox"/> 0-3	b. <input type="checkbox"/> 4-7	c. <input type="checkbox"/> 8 ve üstü	

BÖLÜM II

Bu bölüm de çalışmakta olduğunuz okulda size karşı, aşağıda yer alan davranışların tekrar etme sıklığını belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Yaşadığınız duruma en uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

Duygusal Yönden İcici Davranışlar	Gerçekleşme Sıklığı				
	Hiç	Nadiren	Ara sıra	Çoğu Kez	Her Zaman
1. Okul etkinliklerinde aktif görevler almam engellendi.					
2.Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmama izin verilmedi.					
3.Sözüm kesildi.					
4.Başkalarının yanında yüksek sesle azarlandım.					
5.Yaptığım işler haksızca eleştirildi.					
6.Başarılarım küçümsendi.					
7.Telefonda gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edildim.					
8.Sözle tehdit edildim.					
9.Yazılı tehditler aldım.					
10.Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmam engellendi.					

11. Gelen telefonların haber verilmemesi vb, başkalarının bana ulaşması engellendi.					
12. Benimle konuşulmadı.					
13. Okul müdürü ile görüşmem engellendi.					
14. Öğretmenler odasında yanımda kimse oturmadı.					
15. Meslektaşlarımla iletişim kurmam engellendi.					
16. Ben ortama girdiğimde konuşmalar kesildi veya konu değiştirildi.					
17. İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlandım.					
18. Herhangi bir ortamda 'yokmuşum' gibi davranıldı.					
19. Öz güvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlandım.					
20. Çabalarım yağcılık, kıyakcılık olarak değerlendirildi.					
21. İşle ilgili aldığım kararlar yanlışmış gibi sorgulandı.					
22. Verilen görevlerde bana güvenilmeyerek, verilen işin her aşaması takip edildi.					
23. İftira atıldı.					
24. Hakkımda dedikodu çıkarıldı.					
25. Güvenilmez olduğum ima edildi.					
26. Benim bulunmadığım ortamlarda başkasına kötülendiğimi duydum.					
27. Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutuldum.					
28. Eşimin mesleği ile ilgili imalarda bulunuldu.					
29. Onur kırıcı isimlerle/ lakapla anıldım.					
30. Özel yaşamımla alay edildi.					
31. Doğum yerimle alay edildi.					
32. Onur kırıcı şakalara maruz kaldım.					
33. Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışıldım.					
34. Aptal konumuna düşürülmeye çalışıldım.					
35. Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş gitmeyen kararların tek sorumlusu benmişim gibi gösterildi.					
36. Psikolojik sorularım varmış gibi gösterilmeye çalışıldım.					
37. Psikiyatrik tedavi almaya ihtiyacım olduğu ima edildi.					
38. Tutarsız olmakla suçlandım.					
39. Herhangi bir özrümla alay edildi.					
40. Yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit edildi.					
41. Dini görüşüm/inancım hafife alındı.					
42. Siyasi görüşümle ilgili imada bulunuldu.					
43. Cinsel imalar yapıldı.					
44. Rızam olmadığını bile bile cinsel teklifler yapıldı.					
45. Cinsel içerikli şakalar yapıldı.					
46. Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapıldı.					
47. Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhimde ayrımcılık yapıldı.					
48. Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarıldım.					
49. Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirildim.					
50. Bana verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verildi.					
51. Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirildim.					
52. Verilen görevler haber verilmeden değiştirildi veya geri alındı.					
53. Aşırı iş yükü altına sokuldum.					
54. Fiziksel şiddet tehditleri aldım.					
55. Bana mali yük getirecek biçimde eşyalarım, arabama vs. zarar verildi.					
56. Bulduğum ortamda fiziksel olarak (sigara dumanı gibi) rahatsız edici hale getirildi.					
57. Göz korkutma amacı ile hafif şiddet uygulandı.					
58. Bana fiziksel olarak çarpıldı ve olayın kazara olduğu izlenimi verildi.					
59. Herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verildi.					

BÖLÜM III

Bu bölümde örgütünüze olan bakış açınız ile ilgili bazı durumları içeren sorulara yer verilmiştir. Gerçek düşüncenize karşılık gelen seçeneği (X) şekilde işaretleyiniz.

ÖRGÜTSEL ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Hayatımın geri kalanını öğretmen olarak geçirmekten mutluluk duyuyorum.					
2. Milli Eğitim Sistemimizin problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum.					
3. Öğretmenlik mesleği benim hayatımın anlamlı ve değerli parçası.					
4. Bu okulda kendimi 'ailenin bir üyesi' olarak hissetmiyorum .					
5. Kendimi bu okula 'duygusal olarak bağlanmış' hissetmiyorum.					
6. Bir daha dünyaya gelseydim yine öğretmen olurum.					
7. Öğretmenlik benim kişiliğime en uygun meslek.					
8. Öğretmenlik mesleğinden ayrılmak isteseydim bile bu benim için çok zor bir karar olurdu.					
9. Şu anda öğretmenlik mesleğinden ayrılıysaydım hayatım akt üst olurdu.					
10. Öğretmenlik, benim için hem yapmak zorunda olduğum hem de sevdiğim bir meslek.					
11. Öğretmenlik dışında yapabileceğim çok az meslek var. Bundan dolayı, öğretmenlik ayrılmak benim için çok zor.					
12. Bu okulda kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı düşünmüyorum.					
13. Öğretmen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü öğretmenlik mesleğinin bana kazandırdığı saygınlığı başka bir meslekte elde etmem çok zor.					
14. Öğretmen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü öğretmenlik mesleğinin bana kazandırdığı maddi kazançları başka meslekte elde etmem çok zor.					
15. Öğretmenlik, ömür boyu sadık kalmaya ve bağlanmaya değer bir meslek değildir .					
16. Eğer maaşı çok daha yüksek bir iş bulursam, hiçbir vicdan azabı duymadan öğretmenliği bırakırım.					
17. Öğretmenliği terk edersem kendimi suçlu hissederim. Çünkü bu ülkenin insanlarına karşı kendimi sorumlu hissediyorum.					
18. Bu okulda benim kişiliğime ve düşüncelerime değer verilmiyor. Bundan dolayı bu okul benim bağlılığımı hak etmiyor .					
19. Şu anki okulumu terk edemem; çünkü bu okuldaki insanlara karşı kendimi sorumlu hissediyorum.					
20. Okulumu çok şey borçluyum. (Bu okulda bulunmak bana çok şey kazandırdı.)					
21. Öğretmenlik mesleğine çok şey borçluyum. (Öğretmen olmak bana çok şey kazandırdı.)					

EK-4: Araştırma Kapsamında Olan Okul ve Öğretmen Sayıları

İstanbul ili Kağıthane ilçesinde bulunan ilkokulları İl ve İlçe Milli Eğitim müdürlüklerinin internet sitelerine girilerek listelenmiştir. Gidilen her okulda çalışan öğretmenlerin sayısı not alınmıştır. Kağıthane’de bulunan 28 resmi ilkokulun 19 tanesinde ölçekler uygulanmıştır. Aşağıda uygulama yapılan okulların listesi verilmiştir.

Uygulama Yapılan Resmi İlkokullar:

OKUL ADI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
Aşık Veysel İlkokulu	8	21	29
Atatürk İlkokulu	7	14	21
Cevdet Şamikoğlu İlkokulu	14	22	36
Fındıklı İlkokulu	8	10	18
Günebakan İlkokulu	9	12	21
Harmantepe İlkokulu	9	21	30
İmece İlkokulu	15	39	54
Kemal Halil Tanır İlkokulu	5	11	16
Kocatepe İlkokulu	6	18	24
Mehmet Akif Ersoy İlkokulu	9	11	20
Metehan İlkokulu	9	21	30
Osman Faruk Verimer İlkokulu	8	33	41
Osman Gazi İlkokulu	8	11	19
Seyrantepe İlkokulu	3	12	15
Şehit Hamza Ece İlkokulu	10	19	29
Tülin Manço İlkokulu	10	11	21
Yaşar Doğu İlkokulu	9	19	28
Ziyapaşa İlkokulu	9	36	45
Zuhal İlkokulu	6	18	24
TOPLAM	162	359	521

Ek-5. Duygusal Yönden İciticı Davranışlar Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Davranışlar	\bar{X}	S.S.
1. Okul etkinliklerinde aktif görevler almam engellendi.	1,13	0,45
2.Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmama izin verilmedi.	1,11	0,44
3.Sözüm kesildi.	1,24	0,58
4.Başkalarının yanında yüksek sesle azarlandım.	1,10	0,39
5.Yaptığım işler haksızca eleştirildi.	1,14	0,46
6.Başarılarım küçümsendi.	1,11	0,44
7.Telefonda gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edildim.	1,07	0,34
8.Sözle tehdit edildim.	1,05	0,26
9.Yazılı tehditler aldım.	1,01	0,09
10.Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla iletişim kurmam engellendi.	1,09	0,33
11.Gelen telefonların haber verilmemesi vb, başkalarının bana ulaşması engellendi.	1,01	0,10
12.Benimle konuşulmadı.	1,08	0,30
13.Okul müdürü ile görüşmem engellendi.	1,03	0,24
14.Öğretmenler odasında yanımda kimse oturmadı.	1,02	0,16
15.Meslektaşlarımla iletişim kurmam engellendi.	1,02	0,17
16.Ben ortama girdiğimde konuşmalar kesildi veya konu değiştirilirdi.	1,08	0,31
17.İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlandım.	1,05	0,26
18.Herhangi bir ortamda ‘yokmuşum’ gibi davranıldı.	1,05	0,24
19.Öz güvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlandım.	1,02	0,20
20.abalarım yağcılık, kıyakcılık olarak değerlendirildi.	1,07	0,32
21.İşle ilgili aldığım kararlar yanlışmış gibi sorgulandı.	1,11	0,36
22.Verilen görevlerde bana güvenilmeyerek, verilen işin her aşaması takip edildi.	1,05	0,28
23.İftira atıldı.	1,04	0,27
24.Hakkımda dedikodu çıkarıldı.	1,08	0,38
25.Güvenilmez olduğum ima edildi.	1,04	0,27
26.Benim bulunmadığım ortamlarda başkasına kötülendiğimi duydum.	1,08	0,36
27.Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutuldum.	1,07	0,31
28.Eşimin mesleği ile ilgili imalarda bulunuldu.	1,01	0,11
29.Onur kırıcı isimlerle/ lakapla anıldım.	1,02	0,14
30.Özel yaşamımla alay edildi.	1,03	0,26
31.Doğum yerimle alay edildi.	1,02	0,13
32.Onur kırıcı şakalara maruz kaldım.	1,02	0,19
33.Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışıldım.	1,03	0,18
34.Aptal konumuna düşürülmeye çalışıldım.	1,02	0,14
35.Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoşa gitmeyen kararların tek sorumlusu benmişim gibi gösterildi.	1,04	0,19
36.Psikolojik sorularım varmış gibi gösterilmeye çalışıldım.	1,02	0,16
37.Psikiyatrik tedavi almaya ihtiyacım olduğum ima edildi.	1,02	0,16

Ek-5/Devamı. Duygusal Yönden İciticı Davranışlar Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Davranışlar	\bar{X}	S.S.
38.Tutarsız olmakla suçlandım.	1,03	0,18
39.Herhangi bir özrümle alay edildi.	1,02	0,14
40.Yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit edildi.	1,03	0,16
41.Dini görüşüm/inancım hafife alındı.	1,02	0,14
42.Siyasi görüşümle ilgili imada bulunuldu.	1,06	0,25
43.Cinsel imalar yapıldı.	1,01	0,09
44.Rızam olmadığını bile bile cinsel teklifler yapıldı.	1,01	0,09
45.Cinsel içerikli şakalar yapıldı.	1,01	0,11
46.Cinsel içerikli (elle dokunma vb.) hareketler yapıldı.	1,01	0,09
47.Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhimde ayrımcılık yapıldı.	1,02	0,19
48.Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarıldım.	1,09	0,37
49.Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirildim.	1,13	0,45
50.Bana verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verildi.	1,05	0,27
51.Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirildim.	1,03	0,20
52.Verilen görevler haber verilmeden değiştirildi veya geri alındı.	1,06	0,26
53.Aşırı iş yükü altına sokuldum.	1,09	0,30
54.Fiziksel şiddet tehditleri aldım.	1,01	0,07
55.Bana mali yük getirecek biçimde eşyalarım, arabama vs. zarar verildi.	1,02	0,12
56.Bulunduğum ortamda fiziksel olarak (sigara dumanı gibi) rahatsız edici hale getirildi.	1,03	0,22
57.Göz korkutma amacı ile hafif şiddet uygulandı.	1,01	0,07
58.Bana fiziksel olarak çarpıldı ve olayın kazara olduğu izlenimi verildi.	1,01	0,07
59.Herhangi bir yerime fiziksel yönden zarar verildi.	1,00	0,05