



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ
KALDIKLARI YILDIRMA (MOBBİNG) ALGILARI İLE DERS
DIŞI SPORTİF AKTİVİTE VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Murat GENÇER

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2019

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MARUZ KALDIKLARI
YILDIRMA (MOBBİNG) ALGILARI İLE DERS DIŞI SPORTİF AKTİVİTE VE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Murat GENÇER

Danışman

Doç. Dr. Mustafa ATLI

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2019

KABUL VE ONAY

Murat GENÇER tarafından hazırlanan “ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma Algıları İle Ders Dışı Sportif Aktivite ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ” başlıklı bu çalışma,10.06.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Mustafa ATLI (Başkan) (Danışman)



Dr. Öğr. Üyesi Ergün ÇAKIR



Dr. Öğr. Üyesi Zekiye ÖZKAN



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

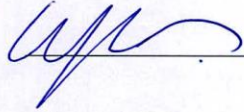
Doç. Dr. Fuat TANHAN
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezin kâğıt ve elektronik kopyalarının Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezimin 6 ay süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

10.06.2019



Murat GENÇER

TEŞEKKÜR

Çalışma sürecinde desteklerini ve katkılarını esirgemeyen danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mustafa ATLI başta olmak üzere, çalıőmama katkı sunan değerli Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerimize, hem anne hem de eő olmanın ağır sorumluluğunun yanı sıra manevi desteğini bir an olsun esirgemeyen sevgili eőim Nadide'ye ve oğlum Muhammed Eyyub'e sonsuz teşekkürler.



ÖZET

GENÇER, Murat. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Algıları ile Ders Dışı Sportif Aktivite ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi Van, 2019.

Bu çalışmanın öncelikli amacı Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma algıları ile ders dışı sportif aktivite ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Diğer bir amaç ise yıldırma ve bağlılık çeşitlerine ilişkin tutumlarının ortaya konulması ve demografik özellikler açısından yıldırma algıları ve örgütsel bağlılığın farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Örneklemi Tuşba, İpekyolu ve Edremit ilçelerinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için gerekli olan verilerin toplanmasında Yıldırma (NAQ) ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak gerekli veriler elde edilmiştir. Veri analizi sürecine geçilmeden önce ölçeklerin toplam puanları ayrı ayrı olarak hesaplanmıştır. Veri analizi sürecinde betimsel analizler, frekans ve yüzdeler dağılımlar SPSS 23.0 sürümü aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki süreçte ise verilerin dağılımlarına yönelik olarak “normality” testlerinden bir tanesi olan Kolmogorov–Smirnov testi kullanılmıştır. İki bağımsız gruplar için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla olan bağımsız gruplar için ise Kruskal-Wallis testi tercih edilmiştir.

Çalışmanın bulgularına bakıldığında öğretmenlik dışı görev (ders dışı sportif aktivite) değişkeni açısından, yıldırma algılarında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Aynı zamanda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yıldırma algıları arasındaki korelasyona yönelik katsayılar incelendiğinde, elde edilen ilişki katsayılarından anlamlı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Anahtar Sözcükler

Yıldırma ,Yıldırma Algıları, Örgütsel Bağlılık , Sportif Aktivite.

ABSTRACT

GENÇER, Murat. *Investigation of the Connection Among Mobbing Perceptions and extracurricular sport activity and Organizational Commitment Level of Physical Education and Sports Teachers*, M.Sc. Thesis Van, 2019.

The primary target of this study is to examine the relationship between the perception of intimidation of Physical Education and Sports Teachers and the level of sportive activity and organizational commitment.

Another aim is to determine the attitudes of intimidation and dependence types and to determine whether mobbing perceptions and organizational commitment differ in terms of demographic characteristics. The sample was composed of Physical Education and Sports Teachers who work in the townships of Tuşba, İpekyolu and Edremit. In order to reach the objectives of the study, necessary data were obtained by using the Anger Scale (NAQ) and the organizational commitment scale. The total scores of the scales were calculated separately before the data analysis process. In the data analysis process, descriptive analyzes, frequency and percentage distributions were performed via SPSS version 23.0. In the following period, the Kolmogorov “Smirnov test, which is one of the normality tests, was used for the distribution of data. Mann-Whitney U test was used for two independent groups and Kruskal-Wallis test was used for independent groups with more than two groups.

When the findings of the study were examined, a significant difference was found in mobbing perceptions in terms of the extracurricular task (extracurricular sport activity) variable.

At the same time, when the parameter of the correlation between teachers' organizational commitment and mobbing perceptions are examined, it is seen that there is a significant connection among the relationship coefficients obtained.

Key Words

Mobbing, Perception Perception, Organizational Commitment, Sportive Activity.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ixx
TABLolar DİZİNİ	x
1. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	3
1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Tanımlar	4
2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Yıldırma	6
2.1.1. Tanım Olarak Yıldırma	6
2.1.2. Yıldırma Süreci	9
2.1.3. Yıldırma Türleri	9
2.1.4. Yıldırmanın Nedenleri	11
2.1.5. Yıldırmanın Sonuçları	12
2.2. Örgütsel Bağlılık	12
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	14
2.2.2. Örgütsel Bağlılık Biçimleri	15
2.2.2.1. <i>Duygusal Bağlılık Biçimi</i>	16
2.2.2.2. <i>Devam Bağlılığı Biçimi</i>	16
2.2.2.3. <i>Normatif Bağlılık Biçimi</i>	16
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması	17
2.2.3.1. <i>Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları</i>	17
2.2.3.1.1. <i>Kanter'in Yaklaşımı</i>	17
2.2.3.1.1.1. <i>Devama Yönelik Bağlılık</i>	18

2.2.3.1.1.2. Kenetlenme Bağlılığı	19
2.2.3.1.1.3. Kontrol Bağlılığı	19
2.2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı	20
2.2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	21
2.2.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	21
2.2.3.2. Davranışsal Bağlılık	22
2.2.3.3. Çoklu Bağlılık	23
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	23
2.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	24
2.2.4.2. İlmli Örgütsel Bağlılık	25
2.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	25
2.3. Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	26
2.3.1. Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar	27
3. BÖLÜM: GEREÇ VE YÖNTEM	29
3.1. Veri Toplama Araçları	29
3.1.1. Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri	29
3.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	29
3.1.3. Yıldırma Ölçeği (Negative Acts Questionnaire (NAQ))	30
3.2. Veri Analizi	30
4. BÖLÜM: BULGULAR	31
5. BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1. Tartışma	47
5.2. Sonuç	59
5.3. Öneriler	59
KAYNAKÇA	61
EKLER	75
EK 1. Kişisel Bilgi Anketi	75
EK 2. Yıldırma Ölçeği Anketi	76

EK 3. Örgütsel Bağlılık Anketi77



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BES: Beden Eğitimi ve Spor

NAQ: Negative Acts Questionnaire (Olumsuz Davranışlar Ölçeği)

TDK: Türk Dil Kurumu



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	31
Tablo 2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	31
Tablo 3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	32
Tablo 4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim durumlarına Göre Dağılımı	32
Tablo 5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı	32
Tablo 6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Dışı Görevlerine Göre Dağılımı.....	33
Tablo 7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yüklerine Göre Dağılımı.....	33
Tablo 8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Dağılımı ..	34
Tablo 9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	35
Tablo 10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Test Sonuçları.....	36
Tablo 11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Eğitim Kademesi” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	37
Tablo 12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	38
Tablo 13. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “öğretmenlik dışı görev” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	39
Tablo 14. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Uygulanan Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları	40

- Tablo 15.** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Uygulanan Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları42
- Tablo 16.** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Ders Yüğü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....44
- Tablo 17.** Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılıkları Açısından Spearman's Korelasyon Sonuçları.....45



1. BÖLÜM

GİRİŞ

Türkçe’ de karşılığı bezdiri veya yıldırma olan çalışma koşullarındaki sistematik olumsuz davranışlar bütününe genel literatürde Mobbing denilmektedir. Mobbing’in çalışma alanındaki ilk kavramsal kullanımını Leymann gerçekleştirmiştir. Aynı iş ortamındaki iş görenler arasında aynı şekilde, belli bir sürede negatif ve saldırganca yapılan davranış modellerinin tespiti neticesinde kullanmıştır (Tınaz, 2010).

Yıldırma (mobbing), sık sık ve gizli , fiziksel, duygusal ve ruhsal olarak tasarlanmış taktikleri kullanarak bireylere zarar veren, fiziksel ve psikolojik güç dengesizlikleri yaratan bir süreçtir (Burgess ve ark., 2006).

İş ortamındaki çalışma düzenini olumsuz etkileyen ve örgüt içi kopmalara neden olan mobbing, önemli bir toplumsal sorundur. Çoğu kez görmezden gelinen ve dikkate alınmayan yıldırma (mobbing) süreci özellikle iş gören de kalıcı psikolojik hasara, iş veren için ise ciddi iş gücü kaybına sebebiyet vermektedir (Tınaz, 2010).

Gün geçtikçe bireyler iş yerlerinde daha fazla psikolojik şiddete maruz kalmaktadırlar. En genel şekilde iş yerlerinde ; sosyal dışlanma , alay etme, kıskançlık davranışları, itaat gerektiren, yasak ve talepler, aşağılanma gibi psikolojik şiddet biçimleri uygulanmaktadır. Bütün bu mobbing biçimleri karmaşık bir şekilde artmaya devam etmektedir (Cacioppo ve William, 2008).

ABD Ulusal Anketi, mobbing'i şu şekilde tanımlamaktadır: Mobbing tekrarlayan, tehlikeli, küçük düşürücü, korkutucu, iş yerinde sözlü, psikolojik taciz ve çeşitli sabotaj kalıpları şeklinde gerçekleşen davranışlardır. Aynı zamanda ABD'de yeni "salgın" dır (WBI - ABD, 2014).

Bir veya birden fazla kişinin, hedef olarak seçtiği kişiye uyguladığı ve duygusal travmalara yol açan mobbing, uygulandığı kişide kaygı ve stres öncü olmak üzere, asabiyet, devamlı gergin ruh hali, yorgunluk ve tükenmişlik hissine yol açmaktadır (Tınaz, 2010).

Endüstriyel çalışma koşullarının değişmesinden sonra iş veren ve iş gören arasındaki pragmatik ilişki daha üst seviyeye çıkmıştır. Meslekte profesyonelliğin ve profesyonel çalışma koşullarının bahsedildiği günümüzde kurum içi ilişkilerin sağlıklı yürütüldüğü kurumlarda veya örgütlerde, çalışanların psikolojik ve fiziksel iyi olma hallerinin kurumsal başarıya doğrudan etki ettiğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla yıldırma, hem çalışan için hem de işveren için önemle üzerinde durulması gereken bir durumdur.

Örgüt kavramı ise, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının koordine edildiği bir yönetim işlevini; insan, amaç, teknoloji boyutlarının iç içe olduğu bir sistemi; kendine has bir kültürü olan ve işler ile kişiler arasındaki ilişkileri gösteren bir yapı şeklinde tanımlanabilir (Güçlü, 2006). İş görenler tarafından hissedilen en güçlü duygulardan biri olan bağlılık kavramı ise, bir düşünceye, bir kişiye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz sadakati ve yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Ardıç ve Çöl, 2008).

Bağlılık ve örgüt kavramlarının birleşiminden oluşan örgütsel bağlılık, iş görenin; örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancını, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için çaba sarf etme isteğini, örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzuyu ifade etmektedir (Mowday ve ark., 1979). Örgüte bağlı kalma ve işgücünde devamlı olabilme çabası, ABD’li birçok işveren tarafından psikolojik olarak kötüye kullanılmaktadır (WBI - ABD, 2014).

Örgütsel algı; örgütteki uyarıcılar ile örgütsel süreç arasındaki ilişkilere dayalı olarak oluşur. Bu bağlamda her örgütte bir yönetim algısı, adalet ve tarafsızlık gibi algı türleri oluşur (Akbaba, 2011).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2012).

Sosyal hizmet, sağlık ve eğitim alanlarında diğerlerinden daha fazla zorbalık oranları olduğu göz önüne alındığında, işyerinde zorbalık ve mobbing, sosyal açıdan oldukça önemlidir (European Foundation, 2002).

Örgütsel alanda mobbing üzerine yapılan güncel araştırmalarda genellikle psikolojik refah gibi konular ele alınmaktadır. Ahenkli ilişkiler ve bireyin refahı, iş organizasyonunda olumlu etkiler bırakmaktadır. Örgüt, çalışanın memnun olacağı bir şekilde iş yapmasını sağlamalıdır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde sadece mutlu çalışanların daha üretken oldukları söylenebilir. Birçok çalışan, sermaye ve güç sahibi iş verenlerin, iş ortamında acımazlıklarına, olumsuz davranışlarına maruz kalmaktadır. Bu tutum ise verimli çalışmayı engelleyerek, iş veren ve çalışanlar arasındaki işbirliğini azaltmaktadır. iş görenlerin kendi aralarında birbirlerine süreklilik arz eden can sıkıcı ve olumsuz nitelendirilebilecek davranış geliştirmelerinin, örgütsel çalışma ortamını, çatışma ortamına çevirdiği aynı zamanda çalışma performansı, çalışma hazzı ve mutluluğu gibi ideal çalışma ikliminin olmazsa olmaz unsurlarını ortadan kaldırdığı görülmektedir. Birçok sebebi bulunan yıldırma davranışlarının kurum veya örgüt içerisindeki varlığı, başta sosyal olmak üzere, ekonomik ve hukuksal bir problemdir. Çalışma kültürünün barışçıl ve başarılı bir şekilde ilerlemesi çalışma unsurlarına bağlılık durumunu zorunlu kılmaktadır. Bu bağlılık duygusu karşısında mobbing önemli bir engel olarak durmaktadır (Birkeland, 2014).

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın öncelikli amacı Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma algıları ile ders dışı sportif aktivite ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Diğer bir amaç ise yıldırma ve bağlılık çeşitlerine ilişkin tutumlarının ortaya konulması ve demografik özellikler açısından yıldırma algıları ve örgütsel bağlılığın farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için gerekli olan verilerin toplamasında Yıldırma (NAQ) ölçeği ile Örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak gerekli veriler elde edilecektir.
2. Elde edilecek bulgular, Van'ın İpekyolu, Edremit ve Tuşba ilçelerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden edilecek verilerle sınırlıdır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Yetenekli sporcu adaylarının keşfedilmesi, düzenli spor faaliyetlerinin yapılması, çocuk ve gençlerin sağlıklı bir birey olarak yetişmesi ülkelerin genel programları içerisinde önemli yer tutmaktadır. Bu önemli husus da en ciddi görev beden eğitimi ve spor öğretmenlerine düşmektedir.

Bu çalışma ile araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbinge maruz kalıp kalmadıkları,
2. Yıldırma algısı (Mobbing) ile ders dışı sportif aktivite arasındaki ilişkinin incelenmesi,
3. Yıldırma algısı (Mobbing) ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi,
4. Demografik değişkenler ile yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi.

1.4. Tanımlar

Yıldırma (Mobbing): Yıldırma, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996). Bir kişinin, diğer insanları başka bir kişiye karşı çevresinde toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını

düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport ve diğerleri, 2003)

Örgütsel bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı iyi yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen olumsuzlukları azalttığı, ayrıca iş ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2012).



2. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yıldırma

Latince ‘kararsız kalabalık’ anlamına gelen, kökeni ‘mob’ olan sözcüğün İngilizce karşılığı ‘kanun dışı şiddet uygulayan, düzensiz kalabalık veya çete’ anlamlarına gelmektedir. Mob kökünden türeyen ‘mobbing’ fiili ise ‘psikolojik şiddet, kuşatma, taciz veya yıldırma’ olarak İngilizceden dilimize geçmiştir (Bezmez ve Avery, 1995).

2.1.1 Tanım Olarak Yıldırma

Mobbing terimi ilk kez 19.yy’da, hayvan davranışlarını inceleme amaçlı kullanılmaya başlanmış; ancak insan davranışları ve çalışma hayatıyla kullanımını geliştiren isim Heinz Leymann olmuştur.

Mobbing için yapılan birçok inceleme yazılarında, bu kavram için aynı anlamı içeren fakat birçok farklı yollardan yapılan tanımlamalar bulunmaktadır. Bu tanımların kimisi kavramın amacına yönelikken kimisi de özelliklerine yada sonuçlarına dayandırılarak ele alınmıştır. İnsana ve insan doğasına uyarlayan Leymann’a göre yıldırma (mobbing), ‘psikolojik şiddet’ veya ‘psikolojik terör’ şeklinde tanımlanmıştır (Davenport ve diğ. ,2003).

Leymann tanımındaki bu ifadeyle, aynı kurbanı aynı kişinin sürekli ve düzenli yani sistematik bir biçimde yıldırma eylemi uygulandığını ifade etmektedir. Ayrıca, bir eylemin yıldırma eylemi olarak değerlendirilmesinin ancak bu eylemin en az 6 ay sürmesi ve bu süre içerisinde en az haftada bir kez uygulanması gerektiğini bir araştırmasında da belirtmiştir (Zapf, 1999).

Field’e göre ise yıldırma kavramı, ‘mağdurun benliğini öldürme çabası’ olarak görülmektedir. Yıldırma eylemine uğrayan mağdurun, kendine olan güvenine ve özsaygısına yaptığı sürekli bir saldırı olarak tanımlayan Field, yıldırmanın amacının

kurbanın şahsi değerlemesine zarar vererek kendine olan güvenini yitirmesi olarak hedeflendiğini belirtmektedir (Field, 2004).

Ayrıca Field mobbing tanımında, mobbingcilerin davranışlarının sonuçlarını inkar ettiği de bulunmaktadır (Field, 2004).

Einarsen ve çalışma arkadaşlarının, 1996'da yayımlanan makalesinde yaptığı yıldırma tanımlamasına göre, 'bir kişi iş yerinde sürekli olarak olumsuz davranış ve fiillere maruz kaldığını hissediyor ve bu durum karşısında kendini savunamıyorsa bu kişi yıldırılıyor' demiştir (Einarsen, 1996). Yapılan bu tanımlamaya göre çıkarılan sonuç, mağdur kişi yada kişilerin kendini savunmada zorluk çekmesidir. Kısaca Einarsen'de, yıldırma eyleminin mağdur üzerinde bir saldırganlık ve şiddet oluşturduğunu kabul edenlerdendir (Yüçetürk ve Öke, 2005).

Baltaş (2003), 'yıldırma eylemleri işyerlerinde belli kişileri hedef alan bir duygusal saldırı dizini ve yıpratma hareketidir' diye tanımlanmıştır; kinaye, haksız suçlama, ima ve dedikodularla kişiyi küçük düşürüp itibarını sarsarak, taciz uygulayarak, işyeri dışına çıkmasını zorlayan kötü niyetli davranışlar olarak adlandırmıştır. Baltaş , bu girişimlerin çoğunlukla kurumlar tarafından görmezden gelindiğini hatta desteklendiğini tanımına ekler.

Zapf 'a göre ise yıldırma, 'işyerinde sosyal stres unsurunun en şiddetli yaşanış biçimi' olarak tanımlanmıştır. Bunlara göre yıldırma, uzun süreli olduğundan ve yıldırma eylemleri yüzünden çatışmayı kızıştırdığından dolayı normal stres faktörlerinden ayrılır. Ve ayrıca, Zapf'a göre, yıldırma tek bir kişi (çoğunlukla bu kişi yetkili kişidir) uygular ve bu bir kişi tarafından uygulanan yıldırma fiziksel şiddet anlamında kullanılır. Psikolojik şiddeti uygulayanlar bir grup olabilir ancak yıldırma tek bir kişi tarafından gerçekleştirilir (Zapf, 1999)

Thylefors, 'bir yada daha fazla kişinin başka bir kişi veya grup tarafından belli zaman içerisinde devamlı olarak olumsuzluğa maruz bırakılması' diye tanımladığı yıldırma kavramını 'günah keçisi' terimiyle isimlendirmiştir (Thylefors, 1987).

Brodsky ise yıldırma'yı bir 'taciz' olarak görmüş; 'tekrar tekrar bireye yapılan eziyet, bireyin yıpratılmaya çalışılması ve gözünün korkutularak yıldırma'ya maruz

bırakılması, ve hatta diğer bireylerin kişiye karşı kışkırtılıp tepki uyandırılmaya çalışılması' diyerek yıldırma'yı bu şekilde tanımladığıdır (Brodsky, 1976).

Kile ise, 'belli bir dönemde, üst konumdaki kişinin açık veya örtük şekilde sürekli olarak mağduru taciz etmesi veya aşağılaması' ;yani 'sağlığı tehlikeye sokan liderlik' demiş ve yıldırma'yı bir de bu açıdan değerlendirmiştir (Kile, 1990).

Wilson'a göre yıldırma, 'işyeri travması' yani, 'üst konumdaki yöneticinin kasten ve kötü niyetli davranmasına bağlı olarak yıldırma'ya uğrayan kişinin kişiliğinin parçalandığını farketmesi' şeklinde tanım yapmıştır (Wilson, 1991).

Asforth'a göre yıldırma tanımı 'liderin çalışan bireylere baskı kurarak onları küçümsemesi, kendi itibarını yükseltmek için keyfi hareket etmesi, sorunları çözmeye çalışırken güç kullanması, kasıtlı olarak ceza vermesi yada bireylere ilgisiz davranması' olarak yorumlanmıştır (Asforth, 1994).

Mooyed ve çalışma arkadaşları, 2006 yılında yayınladıkları makalelerinde yıldırma için şu tanımı yapmıştır: 'işyerindeki çatışmayı, dostça çözüme yeteneğine sahip olmayan kişiler arasında, en az bir kişi tarafından bir veya daha fazla kişilere yöneltilen, öyle ki mağdurda sağlık sorunlarına kadar yol açabilen ve performansını etkileyen kötü niyetli davranışlardır' (Mooyed ve ark., 2006).

Matthiesen, Rakress, Rrökkum, Vortia, Björkqvist, Osterman ve Adams gibi daha nicelerinde bu kavramın varlığı konusunda hemfikir olmalarına rağmen, çoğunun tanım konusunda ortak vardığı bir sonuç yoktur. Yıldırma eylemine daha ilk aşamasında maruz kalan bireyler, bu durumun günlük bir sorun ve sıradan bir anlaşmazlık olarak kabul etmektedir. Ayrıca, tanımlardan vardığımız bir diğer noktada şudur ki; bu yıldırma eylemleri sadece üst statüdekilerden alt statüdekilere yapılan bir eylem değil, eşit durumdakiler arasında hatta tam tersi yönde de uygulanabilir anlamlarını da içermektedir (Gülle, 2013).

2.1.2. Yıldırma Süreci

Yıldırma sürecinin ilk aşamasında, hedef alınan kişi, zararlı ve saygısız olarak başlayan bu duygusal durumu normal günlük bir çatışma olarak algılamaya başlar. Önceleri bir veya birkaç kişinin düşmanca yaklaşımı ile başlayan bu süreç zamanla örgütsel psikolojik şiddete dönüşür. Mağdur benliğini sorgulamaya başlayarak, etrafından uzaklaşmaya başlar. Öyle ki bu dönem, göreve karşı kayıtsız kalma, tükenmişlik hissi, verimsizlik ile devam edip işten ayrılma ile neticelenir (Einarsen, 1996).

Leymann (1996), yıldırma eylemlerini 5 aşamada göstermiştir:

- 1.Aşama: Çatışma diye adlandırılan bu aşamada, tetikleyici bir olay henüz yıldırma eylemine dönüşmemiştir. Çalışan kişi, henüz bir rahatsızlık hissetmemektedir.
- 2.Aşama: Mağdur kişi, kendisine yapılan düşmanca davranışları, günlük iletişim içindeki davranışlar olarak görmektedir. Ancak bu davranışların psikolojik saldırılara dönüşmesi yıldırma eylemlerine başlandığının göstergesidir.
- 3.Aşama: Bu aşamada artık yönetim devreye girmektedir. Ancak, olayları yanlış algılayarak suçu mağdur tarafında arar. Yönetim asıl sorumluluğu olan kontrolü reddeder ve yıldırma eylemleri arasındaki negatif yerini alır.
- 4.Aşama: Mağdur kişi, maruz kaldığı bu kötü niyetli davranışlardan ötürü destek almaya kalkıştığında, bu durum yıldırma eylemlerini uygulayanlar tarafından kullanılmaya başlanır. 'zor' veya 'akıl hastası' şeklinde damgalanan mağdura, yönetimin ve sağlık uzmanlarının da yanlış yargısıyla bu süreç hızlanmaya başlar.
- 5.Aşama : Mağdurun yaşadığı psikolojik saldırılar, çevresinden kişiye karşı olumlu bir yaklaşım veya destek gelmedikçe, kişinin o kurumda kalmasını imkansızlaştırır ve bu durum sonucu kişi işten atılmakta veya istifaya zorlanmaktadır. İşten atıldıktan sonraki duygusal travmalar, kişiyi birçok bedensel ve zihinsel hastalıklarla birlikte uzun ve zor bir sürece sürükler.

2.1.3. Yıldırma Türleri

Yıldırma eylemleri literatürde, hangi statüden diğer hangi statüye yöneldiğine göre birkaç farklı ayrıma tabi tutulmuştur. Bunlar, yöneticilerden çalışanlar tarafına uygulanan ‘aşağıya doğru-düşey yıldırma eylemleri’; örneği az da olsa var olan ve çalışanlar tarafından yöneticiye uygulanan ‘yukarıya doğru-dikey yıldırma eylemleri’; ve eşit konumdaki çalışanların birbirine uyguladığı ‘yatay yıldırma eylemleri’ dir (Ertürk, 2005).

Yıldırma eylemlerinin her üçü de meydana geliş açısından aynı öneme sahip olsa da, düşey yıldırma eylemlerinin mağdur üzerinde bıraktığı etki ve zarar bakımından özel ve önemli bir yeri bulunmaktadır. Diğer yıldırma eylemlerinden daha büyük bir çoğunluğa sahip olan düşey yıldırma eylemleri, Tarhan (2004)’e göre, üst düzey yönetim kademesinde bulunan kişiler, çalışanlarını pasifize etmek ve onları baskı altında tutmak için bu eylemlere sıklıkla başvurmaktadır. ABD ve Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalarda, yöneticilerden çalışanlara doğru uygulanan yıldırma eylemlerinin çok büyük orana sahip olduğu görülmektedir (Vandekerckhove ve Gommers, 2003).

Ayrıca, diğer yıldırma eylemleri olağandışı ve haksız karşılanırken aşağıya doğru yıldırma eylemleri gayet normal karşılanmaktadır. Çünkü eylemi uygulayan üst düzey yöneticidir ve haklı yada haksız olan mağdur ona göre bunu hak etmiştir. Öyle ki, düşey yıldırma eylemlerinin diğerlerinden ayrı bir çoğunluğa sahip olmasının sebebi, ‘üst statüye sahip yönetici’ tarafından uygulanmasıdır. Çünkü üst düzey yönetici, mağdur ne kadar haklı olursa olsun konumunun üst dereceye yakın olmasını fırsat bilir ve bu konumundan ötürü kendisini ‘masum’ gösterebilir. Böyle bir durumda ise mağdur, ne kendini anlatabilme şansına sahiptir nede diğer çalışanlar tarafından destek alabilir. Diğer çalışanlar yardım etmek istese bile, üstlerin uyguladığı yıldırma eylemlerinden dolayı çekinmekte ve olaya sadece uzaktan seyirci olarak kalmaktadır (Çetin, 2015).

Diğer bir tip olan aşağıdan yukarıya doğru yıldırma eylemleri, genelde yöneticinin yetkisi, altında çalışanları tarafından sorgulanmaya başlandığında ortaya çıkar. Bu durumda, yıldırmaya çalışan kişi bir kişi değil, kişilerdir. Daha çok, yeni ve arzu edilmeyen bir yöneticinin rahatsız edici ve fazla otoriter davranışlarının olması, yaklaşımının beğenilmemesi gibi nedenlerle, çalışanların dedikodu yayarak, talimatlara

uymayarak veya sahip oldukları bilgileri üstlerine bildirmeyerek yöneticinin zor durumda bırakılması şeklinde uygulanmaktadır (Tınaz, 2006 ve Litzcke, 2003)

Yatay yıldırma eylemleri de, aynı düzeye sahip iş görenlerin birbirine uyguladığı psikolojik şiddet olarak tanımlanırlır. Birbirini rakip görenlerin, kıskanma duygusu veya belli bir pozisyona gelebilme amacıyla uyguladıkları bir eylemdir. Genelde başarılı, yetenekli ve ortama uyum sağlayabilen kişiler diğerlerince çekilmedikleri için hedef seçilirler (Çetin, 2015).

2.1.4. Yıldırmanın Nedenleri

Yıldırma ile ilgili çalışmaların temelini atan Leymann , yıldırmanın nedenlerini dört temel başlık altında toplamıştır (Davenport ve diğ. , 2003)

Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: Yıldırmaı uygulayan kişilere göre, grubun gücü ve yükselmesi belli kurallara itaatle mümkündür ve grup içindeki herkesin bu kurallara uyması şarttır.

Düşmanlıktan hoşlanmak: kişiler hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak amaçlı da yıldırmaı başvururlar. Böyle bir durumda mevcut hiyerarşinin neresinde bulunduğunun pek bir önemi yoktur. Çünkü kişi ‘sevmedim’ dediği birine de bu süreci uygulayabilir.

Önyargıları pekiştirmek: İnsanlar kendilerine benzemeyen ve kendi gruplarına ait görmedikleri kişileri aralarında istemezler ve bu kişilere karşı yıldırma uygularlar. Bu durum ayrımcılığa, ırkçılığa kadar varmaktadır.

Can sıkıntısı sebebiyle birine eziyet etmek ve zarar vermek duygusu: Bu kişiler, mağdurun yıldırma eylemleri karşısında yaşadığı acı ve eziyeti gördükçe zevk alır ve yaşananlardan büyük haz duyarlar.

Topluluklarda yaşanan yıldırma eylemlerine bakılacak olursa, yıldırma nedenlerinin kanıtları zor olsa da birçok nedene dayandığı gerçeği sabittir. Çoğu bilim adamları bu nedenlerden mağduru da sorumlu tutmaktadır. Çalışanlar da bazen bu

konumda olsa da, o gruptan atılmaya zorlanılmaktadır (Leymann, 1996). Yıldırımaya maruz kalan çalışanın, yaşadığı sorunlar karşısında kişisel sorumluluğunu ele alıyor mu yoksa çevresine yakınıyor mu gibi özellikleri de bu açıdan önem teşkil etmektedir (Zapf, 1999).

Sonuç olarak, örgütsel ve sosyal çevre kadar yıldırımaya uğrayan kişinin tutumları da sebeplere zemin hazırlamaktadır (Zapf, 1999).

2.1.5. Yıldırmanın Sonuçları

Yıldırma eylemleri önce grup içindeki çalışanı sonrada dolaylı olarak grupları etkilediği için, bu eylemlerin birey ve grup açısından meydana getirdiği birçok ağır sonuç bulunmaktadır. Özgüven kaybıyla birlikte itibarın sarsılması, fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, işe gelememe, işten ayrılma, çalışma huzurunda azalma, verim düşüklüğü, saygınlığın zarar görmesi, intihar eğilimi gibi çok ağır sonuçlara kadar götürebilir (Tınaz ve Karatuna, 2010).

Yıldırma, kişinin ruhuna ve bedenine yönelik olumsuz bir etki kaynağıdır. Yıldırmanın gözlenen en genel sonucu ise, kişide bıraktığı stres bozukluklarıdır ki, bu sıkıntının görüldüğü yaş grubu 40 yaş altıdır . Ancak kimi zaman mağdur kişiler, bunca sağlık sorunları yaşamalarına rağmen işyerlerinde çalışmaya devam etmektedir. Bunun sebebi olarak, belirli bir yaştan sonra yeni bir iş bulmanın zor olduğunu düşünmektedirler (Leymann, 1996).

Yıldırma eylemleri, modern hayatın içerisinde kişi üzerinde olumsuz ve yıkıcı sonuçlar bırakan, toplumun bu konuda bilinçlenmesiyle birlikte hem bireye verdiği zarar hemde toplumsal maliyet önemli oranda düşüş gösterecektir (Arpacıoğlu, 2005).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Özellikle son 30 yıl içinde başta ABD'nin bulunduğu pek çok ülkede araştırma konusu olan örgütsel bağlılık; gittikçe küçülen dünyada, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel çizgiler kalmayan ve rekabetin hız kazandığı bir platformda örgütlerin

yaşayabilmesi ve güçlendikçe ileriye yönelik daha sağlam adımlarla yürüyebilmesinde oldukça önemiyet kazanan bir kavram olmuştur (Demirgil, 2008).

TDK'nın tanımına göre bakacak olursak, bağlılık; bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları anlamındadır (tdkterim.gov.tr).

Örgütsel bağlılık ise, çalışan kişilerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır (Bayram, 2005).

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık kavramının birçok tanımı bulunmaktadır: Çalıştığı örgüte bağlı bir birey, içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerine inanmakta ve örgütün kendinden beklediği davranışlara uymaktadır (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık, çalışan kişilerin örgüt içerisindeki süreçleri benimseyip kabul etmesidir. Örgütte iş paylaşımı yapıp, işler eşit bir şekilde adilce bölüşülerek, düzenli bir üst ilişki içinde, bireysel ve örgütsel sorumluluk çerçevesinde, ortak amaç doğrultusunda birleşen bir grup bireyin, faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür (Schein, 1978). Kısaca, kar amacı olan veya olmayan her örgüt için şimdilerde yaşayan rekabetçi ortamda örgütsel bağlılık çok önemli bir faktör niteliğindedir. Ayrıca örgütsel bağlılık, örgüte üye kişilerin işle ilgili davranışlarını yorumlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler takdim etmektedir.

Yapılan tüm araştırmalar sonucu gösteriyor ki, en dikkat çeken bağlılık konusu örgütsel bağlılıktır (Morrow, 1983 ve Cohen, 1996).

Örgütsel bağlılığın bu denli dikkat çekici olmasının sebebi, örgüte bağlı bireylerin daha yüksek bağlılık, daha yüksek performans ve üretim ortaya koymalarıdır. Buna bağlı olarak işgücü devrinin ve devamsızlığında daha az düzeyde olduğu görülmektedir (Porter, 1974 ve Cohen, 1996).

Çalışan bireylerin örgüt faaliyetlerine katılması, örgütsel ve ahlaki değerleri kapsayan duygusal bir bağlıdır. Çalışanların örgütün amaçlarını kabullenmesi, örgüt menfaatleri için çaba göstermesi, kendi isteğiyle çalışması, iş yerindeki çalışma sürecinin devamlılığının sağlanmasındaki duyguyu beraberinde getirir. Çalışanlar örgüte karşı ne kadar güçlü duygularla bağlanırsa örgüt de bir o kadar güçlenir ve

saygınlık kazanır. Bu kuvvetli bağ her iki taraf açısından da oldukça olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bunlar; verimlilikte artış, huzurlu ve samimi bir çalışma ortamı ve çalışan için daha az iş değişme olarak sayılabilir (Kıraç, 2012).

Birçok araştırmacının örgütsel bağlılığın değişik boyutları hakkında yaptıkları araştırmalar gittikçe artan bir önem kazanmaya başlamıştır. Sebepleri şöyle ifade edilmiştir (Tiryaki, 2005).

Başlıca;

- Örgüte bağlılığın, istenilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın, iş tatmininin etkisine göre işten ayrılıp ayrılmama niyeti araştırmaları ortaya konması,
- Örgütsel bağlılıkta, bağlılığı daha yüksek olan kişilerin diğerlerine oranla daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkinlik için yararlı bir gösterge olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi davranışlarının örgütün bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılığın iş kurumlarındaki önemi, kaliteli çıktı alınmasıyla daha çok ön plana çıkmaktadır. Bireyin örgüte bağlılığının sağlıklı devamı, örgüt içi huzur ve yapılan işten iyi ürün alınmasına neden olurken çalışan ve yöneticilerin de iş hayatından zevk almalarına neden olmaktadır. Bağlılık duyan çalışanlar, örgütün amaçlarına artık daha çok inandıkları için emir ve beklentilerine de gönüllü olarak uyarlar. Ayrıca çalışanlar, beklentileri karşılamak için kararlı bir şekilde kalarak istenilenleri gerçekleştirmek adına beklenilenin üstünde bir çaba sarf ederler. Bağlılığını gösteren bu çalışanlar, içsel olarak güdülenirler. Bu çalışanların ödülleri başkalarından ziyade, kendi başarıları ve bunların doğurduğu sonuçlardan gelmektedir (Balay, 2000).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kavramı kişi, zaman, mekan açısından farklılıklar gösteren bir yapıya sahiptir ancak, bağlılığı belirlerken bazı kriterler kullanılmaktadır:

- Örgütün amaç ve değerlerini benimseme: Örgütsel bağlılıkta çalışanların ve örgütün amaç, değer ve vizyonlarının örtüşmesi gerekmektedir. Yoksa amaç ve hedefleri uyuşmayan bir çalışan örgüte bağlılık gösteremez (İnce ve Gül, 2005). Bu konunun önde gelenlerinden Porter, Steers ve Mowday (1974), örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı” örgütsel bağlılığın minimum şartı olarak görmüşlerdir. Çalışanların beklentisi ve örgütün sunumu arasındaki açıklık örgütsel bağlılığın seviyesini belirleyen en önemli ölçüttür.
- Örgüt için fedakarlıkta bulunabilme: Bu durum ise, çalışan bireyin örgüt faydasına olabilecek maksimum düzeyde çaba göstermesidir ki, bu çaba beklenilenin oldukça üstünde olmalıdır. Herhangi bir maddiyat ve başka beklentiler içine girmeden, sadece ve sadece bağlı olduğu örgütün başarı hedefi için kendisinden fedakarlıkta bulunan çalışan kişi, bu halde kurumla özdeşleşmiş demektir (Demirgil, 2008).
- Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma: Örgütün hedeflerini özümseyerek kendinden de fedakarlıklarda bulunan çalışanın, artık kuruma karşı memnuniyet ve samimiyetini ifade eder (Demirgil, 2008).
- Örgütle özdeşleşme: Çalışan birey, örgütün değerlerini benimsemiş ve artık kabullenmiştir. Zamanla kabullendiği bu değerleri kendisi de örnek alarak taklit etmeye başlar ve ona benzemeye çalışır. Örgütün güvenilirliği ve prestiji ne kadar yüksek olursa çalışan bireyler de daha fazla özdeşleşmiş olurlar (Demirgil, 2008).
- İçselleştirme: Bu süreç, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir süreçtir. Çalışanlar kendi amaç ve değerleri ile örtüştüğü oranda örgütün amaç ve değerlerini içselleştirirler (Demirgil, 2008).

2.2.2. Örgütsel Bağlılık Biçimleri

Yapılan araştırmalara göre en fazla karşılaşılan bağlılık çeşitlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

2.2.2.1 Duygusal Bağlılık Biçimi

Gönüllülük esasına dayanan bu bağlılık çeşidi, çalışanların örgüte karşı menfaat beklemeden içten bağlanması, benimsemesi, kurumla kimlik birliği içinde olmasıdır (Seçkin, 2011).

Duygusal bağlılık, çalışanların kurumlarının görevlerini ve vizyonunu özümstedikleri oranda hissettikleri bağlılık olup, örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucu gelişen bağlılık türüdür. Çalışan kişinin kendi öğretileri ile paralel bir duygusal tavır sergileyerek örgüte bağlanması, başka seçenekleri olmasına rağmen kendi inancına göre gruptan ayrılmayı düşünmemesi ve hatta üyeliğini devam ettirme durumudur. Bu bağlılık türü işverenler tarafından çok tercih edilmektedir çünkü çalışan bireyin sadakati ve bağlılığı onlar için çok önemlidir (Hiçkorkmaz, 2016).

2.2.2.2. Devam Bağlılığı Biçimi

Duygusal bağlılığın aksine işverenler tarafından çokça tercih edilmeyen bir bağlılık türü olarak karşımıza çıkar. Çalışan birey bağlı olduğu örgütü benimsememektedir. Ancak bağlı bulunduğu süre zarfında elde ettiği kazanımları kaybetmemek adına gruptan da ayrılamaz. Bu bağlılık biçimi, çalışan kişinin elde ettiği ücret, harcadığı vakit, sarf ettiği çaba ve emek ve bununla birlikte bulunduğu pozisyonunda kaybedileceği korkusuyla ortaya çıkan bir bağlıdır. Çalışan bireye göre örgütten ayrılmak daha maliyetli olduğundan zorunlu olarak üyeliğini sürdürmeye devam eder. Böyle bir durumda da yalnızca örgüt üyeliğini sürdürebilecek kadar en az düzeyde çaba sarf eder (Benligiray ve Sönmez, 2011).

2.2.2.3. Normatif Bağlılık Biçimi

Çalışanlar, bağlı oldukları örgüte birtakım yükümlülüklerinin var olduğu düşüncesiyle kendilerini örgüte karşı sorumlu hissederler ve örgütte kalmayı kendilerine bir görev olarak algılamaktadırlar. Bu yaklaşıma ilişkin olarakta örgüt üyeliğini sonlandırmasıyla birlikte oluşacak kayıplardan etkilenmemek adına yine örgütte

kalmayı daha cazip bulmaktadır. Örgüte karşı sorumluluk hissettiğinden dolayı örgüt üyeliğini sürdürmeyi zorunlu görmektedir (Seçkin, 2011).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan birçok çeşitlilik, yine bu kavramın sınıflandırılmasında da karşımıza çıkmaktadır. Birçok araştırmacı farklı yaklaşımlarla ele alınabilecek sınıflandırmalar ortaya çıkarmışlardır.

Örnek olarak, Huang'a göre davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal bağlılık olarak dört grupta incelenen örgütsel bağlılık sınıflandırması, daha birçok araştırmacıyla birlikte farklı teorilerle çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur (Huang, 2007).

Ancak, ne kadar değişik sınıflandırmalar mümkün olsa da literatürde temel olarak alınan üç sınıflandırma daha çok ön plana çıkmaktadır. Bu üç önemli sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıklar şeklinde ortaya konulabilir (İnce ve Gül, 2005).

2.2.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Çalışmanın temelinde bu yaklaşım tipi varsa, odak noktasında örgüt bulunduğu, kavramda örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Atalay, 2010).

Tutumsal bağlılık, iki psikolojik güdüye dayanır ki bunlar, özdeşleşme ve içselleştirme. Özdeşleşme, çalışanın örgüte ve diğer çalışanlara yakın olma isteği; çalışanın örgütle kurduğu ilişkiler dolayısıyla fark edilme, değerli bulunma vb. durumlarının devamlılığı karşılığında örgütle daha çok bütünleşmesini ifade eden içselleştirme (Sürgevil, 2007).

Buchanan'a göre (1974) göre tutumsal bağlılık üç bileşenli bir oryantasyondur;

1. Örgüt amaç ve değerleriyle özdeşleşme,
2. işle ilgili çalışmalara daha çok katılım,
3. örgüte sadık bağlılık.

2.2.3.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en önemli yaklaşıma sahip Kanter, örgütsel bağlılığı; fedakarlığını daha çok enerjiden ve sadakatten yana yapacak olan çalışanın azmi ile istekleri karşılanacak olan örgütün kişiliklerinin birleştirilmesi olarak tanımlamaktadır. Örgütlerin çalışanlarından belirli bazı istek ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanların bu beklenti ve ihtiyaçları karşılama şekli ise, örgüte karşı olumlu duygular geliştirmek ve kendilerini örgüte adamaktır (İnce ve Gül, 2005).

Kanter, kişilik ve sosyal sistem olmak üzere birbirinden farklı iki sistemden bahsetmektedir. Sosyal sistem; sosyal kontrol, grup birliği ve devamlılıktan oluşur.

Kişilik sistemi ise, bilişsel, duygusal ve normatif bağlılıktan oluşur (Cengiz, 2001).

Kanter, örgütün çalışanlardan istediği davranış biçimlerinin “devama yönelik bağlılık(continuance commitment)”, “kenetlenme bağlılığı(cohesion commitment)” ve “kontrol bağlılığı” olarak üç farklı bağlılık çeşidinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu ifade eder (Varoğlu, 1993, İlsev, 1997, İnce ve Gül, 2005).

2.2.3.1.1.1. Devama Yönelik Bağlılık

Çalışan kişinin, örgütten ayrılması sonucunda bedelinin daha ağır olacağını fark edip bir kıyas yaparak örgütte kalmanın kendisine daha yararlı olacağı kanaatine vararak örgütte kalarak çalışmaya devam etmesi ve örgütü için tüm fedakarlıklara katlanması ve örgüt sürekliliği için kendini adanması devama yönelik bağlılığı ifade etmektedir (Demirgil, 2008).

Devama yönelik bağlılıkta konular, sadece olumlu-olumsuz değerler dikkate alınarak bir değerlendirmeye alınırlar. Değerlendirme sonucunda ise sistem ödüllendirici olarak algılanırsa, çalışan sistemden ayrılmak yerine daha çok kalmayı tercih ederek sistemden ayrılmaz (Uygur, 2004).

Kanter’in bu yaklaşımı, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması amacıyla yapılan çalışmaların öncüllerindedir. Kanter’e göre örgütsel bağlılık, bireylerin emeklerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak örgütle kişiliklerini birleştirmeleridir. Bir sosyal sistem olarak örgütlerin belirli istek,

ihtiyaç ve beklentileri bulunurken çalışanların da örgütlerin bu beklentilerini, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendilerini örgütlerine adayarak gerçekleştirebilirler (Çakınberk ve diğ., 2011).

2.2.3.1.1.2. Kenetlenme Bağlılığı

Kenetlenme bağlılığı, çalışanın gruba ve gruptaki kişilere bağlılığı anlamını taşır (Demirgil, 2008).

Kanter, kenetlenme bağlılığını, çalışanın gruba bağlılığının kenetlenmesine yardımcı olacak sembollerin benimsenmesi ve toplantı ve törenlere katılımı belirli araçlarla örgütün sosyal ilişkilerine bağlanma olarak ifade etmektedir (Bakan, 2011).

Kenetlenme bağlılığı gruba karşı iyi yaklaşımlar içermektedir. Grubun her üyesiyle ilgi ve ilişkide bulunmak, gruba karşı aidiyet hissetmek kişinin duygusal açıdan tatmin olmasını sağlayacaktır. Bu tatminle birlikte kişi örgütüne bağlanacaktır. Örgütler, kenetlenmeyi gerçekleştirmek amacıyla iş gören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvururlar. Böylelikle de grup üyelerinin birbirine sınıksız sarılmalarıyla kenetlenme bağlılığını artırmış olacaktır (Saldamlı, 2009).

2.2.3.1.1.3. Kontrol Bağlılığı

Kontrol bağlılığı, bireyin örgüte karşı olumlu normatif yönelimlere girmesi ve örgüt normlarına bağlanmasıdır. Bu bağlılık, bireyin yaşamını yönlendiren ve anlamlandıran daha yüksek bir örgüt gücünün varlığına inanılmasıyla oluşur. Birey daha önce sahip olduğu ve davranışlarına yön veren kuralları bir kenara bırakıp, bütün mesleki düşünce sistemini örgütün amaç, norm ve değerlerine göre yeniden yapılandırır (Bakan, 2011).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın bulunduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise

örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Bağlılık türlerinin böyle farklı sonuçları bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağlılık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir (Saldamlı, 2009).

2.2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni'ye göre, örgütün çalışanlar üzerindeki otoritesi çalışan bireylerde örgütsel bağlılığın temel sebebidir.

Normatif gücün ahlaki bağlılıkla, ödüllendirici gücün hesapçı bağlılıkla, zorlayıcı gücün ise yabancılaştırıcı bağlılıkla alakalı olduğunu belirten Etzioni'ye göre kişiler ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç tür bağlılığa sahiptir (Eğilmezkol, 2011).

Ahlaki bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bu bağlılıkta kişi, örgütteki amacını ve işini ciddi ve değerli sayarak, işini her şeyden önceye alarak değer verdiği için yapmaktadır (Mowday ve ark., 1979).

Hesapçı bağlılık (Çıkara dayalı yakınlaşma): Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel alır. Üyeler, örgütlerine ne kadar katkı sağladıysa karşılığında da o kadar ödül elde edeceklerinden dolayı bir bağlılık duymaktadırlar. Ahlaki bağlılığa göre örgütle daha az yoğun bir ilişki içerisine girmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Yabancılaştırıcı bağlılık: Bireyler, davranışları kısıtlandıkça örgüte karşı olumsuz bir yönelim içine girerler. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymaz fakat üyeliğini devam ettirmektedir. Bu bağlılık türü, üyenin örgütü cezalandırması ya da örgütü zararlı gördüğü zaman ortaya çıkmaktadır. Ayrıca yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Çakınberk ve diğ., 2011).

2.2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Çalışanın örgüte bağlılığında önemli etken olan psikolojik yapının incelenmesi ve ortaya konulmasında O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımları ayrı bir yer tutmaktadır. O'Reilly ve Chatman'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütü için hissettiği psikolojik bir bağlıdır. O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadırlar. Bunlar; uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığıdır (Eğilmez, 2011).

Uyum bağlılığı: Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur. Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu ele alan uyum boyutunda temel hedef, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Üyelerin bağlılık göstermeleri amacıyla yaptığı davranışların sebebi ödül elde edip cezaları da yok etmektir. Kısaca ifade etmek gerekirse uyum, rıza göstermeyi veya belirli ödüllere sarılmayı içermektedir (Saldamlı, 2009).

Özdeşleşme bağlılığı: Bağlılık, ilişkiyi sürdürmek için meydana gelmektedir. Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu özdeşleşme, üyenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanır. Üye diğerleriyle yakın ilişkiler içine girecek böylece bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek için diğer üye gruplarıyla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme meydana gelecektir. Birey örgütün amaçlarını, değerlerini ve özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (Saldamlı, 2009).

İçselleştirme bağlılığı: Bütünüyle kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu olması halinde ortaya çıkmaktadır (Çakınberk ve diğ, 2011).

2.2.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould (1988), örgüte katılım şekillerini temel alarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır.

Buna göre;

Ahlaki bağıllık, bireyin örgütün değer ve normlarını kabul edip onları benimsemeye dayanan bağıllıktır. Bu bağıllık türünde birey, kendini örgüte adar ve örgütün başarılı olması için kendini sorumlu hissederek gönüllü olarak destek verir (Bakan, 2011).

Çıkarıcı bağıllık, çalışanların katkıları karşılığınca ödül kazanmasına dayanır. Bu bağıllıkta ise, örgüt ödüllere ulaşmak için bir aracı olarak görülmektedir. Bu bağıllık alışveriş temeline dayanmaktadır. Çalışanlar verdikleri katkılar kadar ödül ve teşvik beklemektedir. Bir taraftan da çıkarıcı bağıllık, bir alışveriş ilişkisi içerisinde olduğundan daha çok kendini sevdirmeye dayalı taktikler içerir (Çakınberk ve diğ., 2011).

Yabancılaştırıcı bağıllık türünde ise birey, örgütte verilen ödül ve cezaların herhangi bir nicelik ve niteliğe dayanmadığını, bunların verilmesinin tesadüflere bağlı olduğunu düşünmektedir (Uygur, 2004).

2.2.3.2. Davranışsal Bağıllık

Davranışsal bağıllık, çalışanların daha önceki deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgüte bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağıllık, çalışanların bir örgütte nasıl uzun süre kalabildiğini ve kalabilmesini anlatan bir kavramdır (Bayram, 2005).

Davranışsal bağıllıkta çalışanlar, örgütün kendisine değil de yaptığı belirli bir faaliyete bağlanmaktadır. Örgütten ziyade çalışanın davranışlarına odaklı gelişmektedirler. Örneğin birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zamanla bu geliştirdiği davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (Bayram, 2005).

Tutumsal bağıllık örgütsel davranış alanında uğraş veren araştırmacılar tarafından ele alınırken, davranışsal bağıllık sosyal psikologlar tarafından ele alınmaktadır. Davranışsal bağıllık, çalışanla örgüt arasında bir çıkar ilişkisine dayanması ve bu alışverişten çalışanın lehine sonuçlar çıkarması durumunda, çalışan örgütte kalmaya daha istekli olacak ve örgütten ayrılmayacak davranışlar sergilemeye başlayacaktır (Bakan, 2011).

2.2.3.3. Çoklu Bağıllık

Bu yaklaşımda bağıllık, örgütün çeşitli bileşenlerinin amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir. Bu bileşenler, üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve kamuoyu olabilir. Bu yaklaşıma göre, hangi bileşenin amaç ve değerlerinin örgütsel bağıllık için bir temel oluşturduğu üzerinde durulur. Bu yaklaşım, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı seviyede bağıllık göstereceklerini belirtir. Dolayısıyla çoklu bağıllık kaynaklarını belirlemek için, örgütle beraber ona ait grupların da belirlenmesi gerekmektedir. Bu gruplar, çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve kamuoyu olarak sınıflandırılabilir. Çoklu bağıllık yaklaşımında örgütsel bağıllığın örgütü oluşturan bu iç ve dış unsurların çoklu bağıllıklarının bir toplamı olduğu savunulmaktadır (Çakıberk, 2011).

Gerek tutumsal yaklaşım, gerek çoklu yaklaşım gerekse davranışsal yaklaşım olsun, her bir bağıllık çeşidinde hem çalışan için hem de örgüt için davranışsal sonuçlar doğmaktadır. Kurumsal bağıllığa yönelik geliştirilen ve yukarıda yer alan yaklaşımları karşılaştıracak olursak tutumsal, davranışsal veya çoklu bağıllık yaklaşımlarından her birinin bir diğerine göre daha üstün, daha geçerli veya daha uygulanabilir olduğunu ileri sürmenin tartışmaya açık bir konu olacağını belirtebiliriz. Her üçünün de geçerli olduğu farklı ortamlar ve gruplar mevcuttur. Zira kurumsal bağıllık zamana, mekâna ve bireyin içerisinde bulunduğu şartlara oldukça duyarlı bir olgudur (Güllüoğlu, 2012).

2.2.4. Örgütsel Bağıllık Düzeyleri

Yönetimin en önemli hedeflerinden biri, çalışanlarının becerilerini geliştirip onların kuruma olan bağıllığını ve daha iyi hizmet vermelerini sağlamaktır. Daha

yüksek bir bağlılığa sahip çalışanlar kurumu için kaliteli ve iyi hizmetler sunmaya hazır durumdadır. Ve ayrıca, kurumun diğer çalışanları ile birlikte iyi ilişkiler kurarak grup çalışmalarına da rahat bir şekilde uyum sağlayabilir ve kurum itibarını artıracak daha iyi çalışmalar hazırlayabilirler (Hiçkorkmaz, 2016).

Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, yüksek bağlılığa sahip çalışanların aksine grupla arasında sağlam bir bağ bulunduramayan ve hatta her an kopmaya hazır bir şekilde bağlıdır. Bu çalışanlar kurum için fazla bir çaba sarf etmezler çünkü sürekli ayrılma düşüncesi mevcuttur kafalarında. Kurumlar da böyle bir düşünceye sahip çalışanlarla birlikte çalışmayı tercih etmezler. Çünkü kurum imajının zedelenmesine, itibar kaybetmesine ve dolayısıyla diğer çalışanlar için istenmeyen bir kurum sıfatı almasına yol açabilir. Örgütsel bağlılık düzeyleri, düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık olarak 3 şekilde ele alınır (Hiçkorkmaz, 2016).

2.2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bağlılık düzeyi düşük olan bu grup çalışanlarının, örgüte karşı duyduğu bu bağlılık hissini yönlendiren davranışlar minimum düzeydedir. Çalışan kişinin örgüte duyduğu bağlılık seviyesi düşük olduğundan farklı imkanlar arayışı içinde olmakta ve yeni işler değerlendirme isteği içerisindedir (Balay, 2000).

Bireysel yaratıcılık ve özgünlük gibi olumlu sonuçlar doğurabilen düşük örgütsel bağlılığın, devamsızlık, erken işten ayrılma, geç işe gitme, sürekli iş değiştirme, verimli ve sadık olamama, yasak faaliyetlerde bulunma, örgütün imajını zedeleyecek yanlış konuşmalar yapma gibi birçok olumsuz sonuçlara da yol açtığı görülmektedir (Balay, 2000).

Bu bağlılık sınıfında, çalışanların işten ayrılma durumlarıyla birlikte kariyerlerini olumsuz etkilemeleri yolu olduğu gibi, yine bu işten ayrılmanın gelecekte çalışacakları başka bir örgütte daha başarılı olmalarını sağlayabilir.

Çalışanın örgüte duyduğu bu bağlılık düzeyini tetikleyen olumsuz unsurlar, bir yandan çalışana yeni iş imkanları sunarken bir yandan da çalışanın çalışacağı başka bir örgüt içinde, o örgüte bağlılık duyma konusunda olumsuz sonuçlar doğurabilecektir (Başyiğit, 2006).

2.2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli örgütsel bağlılık düzeyinde, çalışan bireyler deneyimli fakat bağlılığı tam olmayan kişilerdir. Bu düzeydekiler, sistemin onları yönlendirmesine karşıdırlar ve kendi kimliklerini korumak için çaba gösterirler. Örgütün sadece bazı değerlerini uygularlar, tamamını değil (Günel, 2009). İlimli örgütsel bağlılık, çalışanların doyunluk seviyelerinde belirgin bir artış yaratır. Çalışan ve örgütün hedef ve değerlerinin uyduğu durumlarda, çalışana seçme imkanı tanır, dengeli karar verme üstünlüğü sağlar ve böylece dengeli bir bağlılık düzeyi oluşur (Başyigit, 2006).

2.2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Özdeşleşmeyi başarmış ve örgütle uyum halinde olan çalışanlar örgüte yüksek bir bağ ile bağlıdırlar. Örgüt çalışanlarının örgüte karşı bağlılığını arttırmak adına grup içi güven artırılmalı ve ödüllendirme yoluyla çalışan teşvik edilmelidir. Örgüt yönetimi ile çalışanlar arasında güvenilir bir bağ oluşturulması ve örgüt içi yardımlaşmanın artırılması, adaletli bir ödüllendirmeye birlikte çalışanların örgüte güçlü bir bağ ile bağlanmasını sağlayacaktır. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün bir parçası olmaktan gurur duyarak, örgütün başarısı ve devamı için daha fazla gayret içinde olacak ve kaliteli hizmet sunumunu arttıracaktır (Çakınberk vd., 2011).

Yüksek örgütsel bağlılığı olan çalışanlar, bir yere ait olma düşüncesiyle kendilerini güvende hisseder ve yaşamları için yeni hedefler üretirler. Bununla birlikte, örgütleriyle alakalı olumlu algıları olduğundan çevrelerine de örgütleriyle alakalı iyi görüşler de bulunacaklardır. Bunun sonucunda, örgütün saygınlığı artacak ve bireyler için cazip bir kurum haline gelecektir (Sürgevil, 2007).

Yüksek düzeyli örgütsel bağlılığın olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçları da mevcuttur. Buna bağlı olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, yaratıcılıktan uzaklaşabilirler, değişimlere karşı koyabilir ve geleneksel uygulamalara sıkı sıkıya bağlılık gösterebilirler. Örgüt yararına olsa bile yasal ve ahlaki olmayan davranışlarda bulunabilirler. Ayrıca, bireysel ahlaki değerleriyle örgütsel ihtiyaçları çakıştığında, örgüt ihtiyaçlarına öncelik verebilirler (Sürgevil, 2007).

2.3. Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Yıldırma yaşandığı kurum veya ortamdaki örgütü de etkilemektedir. Yıldırmanın olduğu kurumda takım çalışması ve amaç ortaklığı yoktur (Tengilimlioğlu ve Mansur, 2009). Çalışma koşullarında uygulanan yıldırma nedeniyle çalışanların bir kısmının çeşitli sağlık problemleri ile karşılaşması ve bundan dolayı işe gitme devamsızlığının artması, bazı çalışanların işten ayrılması ve bu sürecin diğer çalışanlar üzerinde oluşturacağı olumsuz durumdan dolayı kurumun bazı verimsizlikler ve kayıplar yaşaması mümkündür (Ünal ve Karaoğlu, 2013). Çalışanların işten ayrılması üzerine yapılan birçok araştırma, işten ayrılma eğiliminin önemli gerekçesinin çalışanların örgüte bağlılıklarının bir göstergesi olan iş tatminiyle ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Kişi eğer örgüt değerlerine bağlı ve bu değerlerin uygulanmasına katkıda bulunuyorsa örgütten ayrılmak istemeyecektir (Çekmecelioğlu, 2005).

Yıldırma maruz kalan çalışanların örgüte karşı davranışları sert bir şekilde olumsuzlaşmaktadır. Bren ve McNamara'nın hastane araştırmasında da buldukları gibi işten ayrılmayı düşünenlerin çoğu doğrudan veya dolaylı gerekçe olarak yıldırma (mobbingi) göstermişlerdir. Yıldırma, işyerinde olumsuz bir ortam oluşturur. İdari izin ve sağlık raporlarının artışına neden olur. Sonuç olarak iş tatmini ve bağlılığını düşürür (Bren ve McNamara, 2004). Sadece yıldırma maruz kalanlar değil, yıldırma tanık olan diğer çalışanlar da süreçten etkilenir. Bir gün sıranın kendilerine geleceğini düşünerek, örgüte karşı güven duygularını ve örgütsel bağlılıklarını kaybederler. Performans ve verimlilik eksileceği gibi örgüt uzun vadede hedeflerini gerçekleştirmede sorun yaşayabilir (Karahana ve Yılmaz, 2014).

Yıldırma, örgütler açısından göz ardı edilmemesi gereken önemli bir sorundur. Kurum ve işletmeler yıldırma sonucunda yetişmiş personellerini işgücü olarak kaybederler, işgücü devir oranı aniden artar, güvensizlik oluşur ve çalışanların motivasyonu bozulur. Problemin kaynağına ulaşılmadan yapılan çalışmalar, örgüt yapılarının karmaşık bir duruma dönüşmesine ve örgütün zayıf düşmesine yol açar. (Tınaz, 2006).

2.3.1.Yıldırma (Mobbing) ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Çalışmalar

Yıldırma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda genellikle örgütsel bağlılık ile yıldırma arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Banka çalışanları arasında yapılan bir çalışmada yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların yıldırma algılarının özellikle de duygusal bağlılıklarını ters yönde etkilediği görülmüştür (Karcıoğlu ve Çelik, 2012).

İl sağlık müdürlüğü çalışanları arasında yapılan bir çalışmada düşük yıldırma maruz kalanların olmasına rağmen, yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında yeterli bir bağ bulunamamıştır. Fakat bu netice başka koşullara bağlanmıştır. Bu koşullar, çalışma saatlerine yönelik memnuniyetsizlik, kendini işyerine ait hissetmeme ve işini severek yapmama gibi sebeplerden dolayı anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir (Yıldız, 2012).

Atalay (2010) kamu sektörü çalışanları üzerine yaptığı çalışmada yıldırma algısı ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yıldırma algısının örgütsel bağlılık duygusunu %58 oranında etkilediği belirtmiştir.

Çetin (2015) bir kamu kurumunun merkez yapılanmasında yaptığı çalışmada, çalışanların yıldırma algılarının örgütsel bağlılığa etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Karahan ve Yılmaz (2014) hastane çalışanlarının yıldırma davranışına maruz kalıp kalmamalarını üç tip örgütsel bağlılık türü ile etkileşimlerini incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre yıldırma varlığı ile örgütsel bağlılığın azalması arasında bir ilişki bulunmuştur. Yıldırma ile örgütsel bağlılığın negatif yönde etkileşimde olduğu belirtilmiştir. Beşoğul ve Mehtap (2016) lise öğretmenleri arasında yaptıkları çalışmanın daha önceki benzer çalışmalar ile tutarlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir korelasyon tespit edilmiştir.

Kocaeli'nin İzmit İlçesinde kamu kurum çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada; yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. Katılımcıların düşük düzeyde de olsa yıldırmaya maruz kaldıkları, bu kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de orta seviyenin üzerinde seyrettiği belirtmiştir (Hiçkorkmaz, 2016).

Ünal ve Karaoğul (2013) İstanbul'da büro sekreterleri ile ilgili yaptığı çalışmada, yıldırma ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır. Ancak duygusal bağlılık ve yıldırma arasında bir bağ bulamamışlardır. Karaman'da hastane çalışanları arasında yapılan bir çalışmada yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani yıldırmaya maruz kalan kişilerin örgüte olan bağlılıklarının azaldığı görülmüştür. (Bedük ve Yıldız, 2016).

Yıldırma ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalar farklı sonuçlar vermekle birlikte genel olarak yıldırma davranışlarına maruz kalma arttıkça çalışanın örgüte bağlılığının azaldığı görülmektedir.

3. BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Veri Toplama Araçları

Veriler, Van'ın Tuşba, İpekyolu ve Edremit ilçelerinde görev yapan 196 Beden Eğitimi ve Spor (BES) öğretmenlerinden verilerin toplanmasına yönelik olarak geliştirilen anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket içerisinde 3 temel bölüm yer almaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan olumsuz davranışlar anketi “NAQ (Negative Acts Questionnaire)” ile Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık” ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bunlardan ilk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Diğer iki bölümün birincisini de Yıldırma ölçeğine yönelik 21 maddeden oluşan sorular yer almakla birlikte, son bölümde ise Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yönelik olarak sorulan 27 maddelik sorular yer almaktadır.

3.1.1 Araştırmaya Katılan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu kısmında araştırmaya gönüllü olarak katılan Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin demografik bilgilerini temsil eden kişisel özellikleri (cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim, eğitim durumu gibi) yönelik betimsel istatistik sonuçları tablolar halinde sunulmuştur ve bu tablolardaki verilere yönelik çeşitli yorumlar ilgili tabloların altında verilmiştir.

3.1.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-8. maddeleri **uyum** alt boyutunu, 9-16. maddeleri **özdeşleşme** alt boyutunu ve 17-27. maddeleri **içselleştirme** alt boyutunu meydana getirmektedir.

3.1.3 Yıldırma Ölçeği (Negative Acts Questionnaire (NAQ))

Bu anket çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır.(Cronbach's alpha =0.93) tüm sorular davranışlarla ilgili olup yıldırma terimine herhangi bir yerde işaret edilmemiştir. Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişileri, maruz kaldığı davranışı yıldırma olarak etiketlemeye zorlamadan olumsuz davranışlara maruz kalma derecesinin ölçülmesidir. Olumsuz Davranışlar Anketinin (yıldırma) güvenilirlik analizi için cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analizler sonucunda 21 maddenin bir faktör altında toplandığı ve olumsuz davranış maddelerinin güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır. Olumsuz davranış maddelerinin düzeltilmiş madde korelasyon katsayılarının 0.20 ile 0.73 arasında değiştiği görülmüştür (Cemaloğlu, 2007).

3.2 Veri Analizi

Uygulanan 196 ankette veriler, hem betimsel hem de çıkarımsal istatistiksel teknikler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Veri analizi sürecine geçilmeden önce ölçeklerin toplam puanları ayrı ayrı olarak hesaplanmıştır. Veri analizi sürecinde betimsel analizler, frekans ve yüzdelik dağılımlar SPSS 23.0 sürümü aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Daha sonraki süreçte ise verilerin dağılımlarına yönelik olarak "normality" testlerinden bir tanesi olan Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Shapiro-Wilk testi yerine bu testin tercih edilmesinin temel nedeni ise örneklem sayısının 50'nin üzerinde olmasıdır. Ortaya çıkan sonuçlar, Türkiye'deki birçok sosyal bilimlere yönelik olarak yapılan nicel araştırmalarda olduğu gibi, dağılımın normal olmadığı yönündedir ($p < 0.05$). Bu çerçevede iki bağımsız gruplar için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla olan bağımsız gruplar için ise Kruskal-Wallis testi tercih edilmiştir. Özellikle, non-parametrik testlerin post-hoc analizlerinin çoğu zaman kullanılmaması nedeniyle, özellikle ikiden fazla bağımsız gruplar için kullanılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarında anlamlı farklar ortaya çıktığı durumlarda ise Mann-Whitney U testi aracılığıyla grupların birbirleri arasındaki permutasyonel karşılaştırma yoluyla hangi grupların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 1. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı*

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Erkek	140	71.4
Kadın	56	28.6
Toplam	196	100.0

Tablo 1.de görüldüğü gibi beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin % 71.4'ü erkeklerden, % 28.6'si ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 2. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı*

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
≤-30	105	53.6
31-35	55	28.1
36-40	23	11.7
≥+41	13	6.6
Toplam	196	100.0

Tablo 2.de görüldüğü gibi araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor (BES) öğretmenlerinin yaş gruplarına yönelik dağılımına bakıldığında, katılımcılarının çoğunluğunun % 53.6 ile meslekte yeni olan 30 yaştan küçük öğretmenlerden oluştuğu, bunu % 28.1 ile 31-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin takip ettiği, daha sonra ise 36-40 yaşındaki öğretmenler ile 41 yaş üstü öğretmenlerin ise araştırma da sırasıyla % 11.7 ve % 6.6 ile azınlığı oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı*

Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)
Evli	112	57.1
Bekâr	84	42.9
Toplam	196	100.0

Tablo 3.de görüldüğü gibi BES öğretmenlerinin medeni durumlarına bakıldığında 196 beden eğitimi öğretmenin çoğunluğunun evli öğretmenlerden (%57.1) oluştuğu, %42.9'luk kısmının ise bekar öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim durumlarına Göre Dağılımı*

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)
Lisans	169	86.2
Yüksek lisans	27	13.8
Toplam	196	100.0

Tablo 4.de BES öğretmenlerinin eğitim durumları görülmektedir. Burada büyük bir yüzdeliğin sadece lisans eğitimi alan öğretmenlerden oluştuğu, bunu ise az bir oranda yani %13.8 ile yüksek lisans tamamlamış öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu durum da araştırmaya katılan öğretmenlerin çok az bir kısmının lisansüstü eğitime yöneldiklerini göstermektedir.

Tablo 5. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı*

Görev Yaptıkları Eğitim Kademesi	Frekans	Yüzde(%)
İlköğretim	102	52.0
Ortaöğretim	94	48.0
Toplam	196	100.0

Tablo 5.de BES öğretmenlerinin görev yaptıkları farklı eğitim kademesindeki dağılıma bakıldığında hemen hemen bir denge olduğu görülmektedir. Burada özellikle çok az bir oran farkla da olsa çoğunluğun yani % 52'lik bir oranla 102 tane öğretmenin İlköğretim kademesinde görev yaptığı görülmektedir. Geri de kalan 94 öğretmenin %48'lik bir oranla ise dağılımın geri kalan kısmını oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 6. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Dışı Görevlerine Göre Dağılımı*

Okul Dışı Görev	Frekans	Yüzde(%)
Evet	44	22.4
Hayır	152	77.6
Toplam	200	100.0

Tablo 6.ya bakıldığında, BES öğretmenlerinin çok az bir kısmının okul dışında örneğin antrenörlük, hakemlik vb. görevler aldığı görülmektedir. Çoğunluğunun yani %77.6'lık bir kısmının ise okulda sadece öğretmenlik mesleğini devam ettirdikleri görülmektedir.

Tablo 7. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yüklerine Göre Dağılımı*

Ders Yüğü	Frekans	Yüzde(%)
0-15	10	5.1
16-20	27	13.8
21-25	49	25.0
26+	110	56.1
Toplam	196	100.0

Öğretmenlik mesleğinde öğretmenlerin okul içerisindeki ders dağılımları kendilerinin yoğunluklarını etkileyen en önemli etmen olduğu düşünüldüğünde tablo 7'de görüleceği üzere öğretmenlerin çoğunluğunun zorunlu ders yükleri olan 15 saatin

üzerinde ders verdiği, buna rağmen çok az bir kısmının yani %5.1 kısmının ise ders yükünün zorunlu ders yükünün altında olduğu görülmektedir. Bunun temel nedenleri arasında bu öğretmenlerin idarecilik görevlerinin olduğu pekâlâ söylenebilir.

Tablo 8. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Dağılımı*

Mesleki Deneyim Yılı	Frekans	Yüzde(%)
≤-5	121	61.7
6-10	54	27.6
11-15	11	5.6
≥+16	10	5.1
Toplam	196	100,0

Tablo 8.de görüldüğü gibi BES öğretmenlerinin mesleki kıdem yıllarına göre dağılımları verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun meslekte çok yeni olan 5 yıl ve altı gibi bir kıdem süresine sahip olduğu görülmektedir. Bunu 6-10 yıl aralığıyla % 27.6'lık bir oranı temsil eden öğretmenlerin olduğu görülmektedir. En az oranda ise 16 yıl ve üzerinde kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin %5.1'lik bir oranla yer aldığı görülmektedir.

Tablo 9. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları*

		Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
NAQ	Yıldırma	Erkek	140	98,95	13853,00	3857	,860
		Kadın	56	97,38	5453,00		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Erkek	140	100,96	14134,50	3575,5	,335
		Kadın	56	92,35	5171,50		
		Toplam	196				
	Özdeşleşme	Erkek	140	101,01	14142,00	3568	,326
		Kadın	56	92,21	5164,00		
		Toplam	196				
	İçselleştirme	Erkek	140	101,22	14171,00	3539	,288
		Kadın	56	91,70	5135,00		
		Toplam	196				

Çıkarımsal İstatistik Analiz Sonuçları

BES öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme ile NQA ölçeğini temsil eden yıldırma yönelik bağımsız iki değişkene yönelik Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre hem örgütsel bağlılığın alt boyutlar seviyesinde hem de yıldırma ölçeğinin analiz sonuçlarında yüzde 95’lik güvenirlilik düzeyine göre anlamlı derece de farklılaşan sonuçlara ulaşılamamıştır.

Tablo 9.da görüldüğü gibi elde edilen bulgular sonucunda cinsiyetin yıldırma da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum erkek veya kadın öğretmen olmanın daha fazla yıldırmaya mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel bağlılık uyum ($p=0,335$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,326$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,288$, $p>0.05$) alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Tablo 10. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları*

		Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
NAQ	Yıldırma	Evli	112	93,34	10454,00	4126	,140
		Bekar	84	105,38	8852,00		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Evli	112	100,70	11278,50	4457,5	,529
		Bekar	84	95,57	8027,50		
		Toplam	196				
	Özdeşleşme	Evli	112	100,37	11241,00	4495	,594
		Bekar	84	96,01	8065,00		
		Toplam	196				
	İçselleştirme	Evli	112	100,41	11245,50	4490,5	,587
		Bekar	84	95,96	8060,50		
		Toplam	196				

BES öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme ile NQA ölçeğini temsil eden yıldırma yönelik bağımsız iki değişkene yönelik (*medeni durum*) Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

Test sonuçlarına göre hem örgütsel bağlılığın alt boyutlar seviyesinde hem de yıldırma ölçeğinin analiz sonuçlarında yüzde 95’lik güvenilirlik düzeyine göre anlamlı derece de farklılaşan sonuçlara ulaşılamamıştır .

Tablo 10.da görüldüğü gibi elde edilen bulgular sonucunda medeni durum değişkenine göre yıldırma ölçeği üzerinde ($p=0,140$, $p>0.05$) da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum evli veya bekar bir öğretmen olmanın daha fazla yıldırma mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,529$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,594$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,587$, $p>0.05$) alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda

medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Tablo 11. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Eğitim Kademesi” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları*

		Eğitim Kademesi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
NAQ	Yıldırma	İlköğretim	102	96,24	9816,00	4563	,560
		Ortaöğretim	94	100,96	9490,00		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	İlköğretim	102	94,21	9609,00	4356	,268
		Ortaöğretim	94	103,16	9697,00		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	İlköğretim	102	93,35	9521,50	4268,5	,185
		Ortaöğretim	94	104,09	9784,50		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	İlköğretim	102	94,08	9596,50	4343,5	,256
		Ortaöğretim	94	103,29	9709,50		
		Toplam	196				

BES öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme ile NQA ölçeğini temsil eden yıldırma yönelik bağımsız iki değişkene yönelik (*eğitim kademesi*) Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre hem örgütsel bağlılığın alt boyutlar seviyesinde hem de yıldırma ölçeğinin analiz sonuçlarında yüzde 95’lik güvenilirlik düzeyine göre anlamlı derece de farklılaşan sonuçlara ulaşılamamıştır.

Tablo 11.de görüldüğü gibi elde edilen bulgular sonucunda eğitim kademesi değişkenine göre yıldırma ölçeği üzerinde ($p=0,560$, $p>0.05$) da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum ilköğretim veya ortaöğretim seviyesinde görev yapan bir öğretmen olmanın daha fazla yıldırmaya mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel bağlılık uyum ($p=0,268$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,185$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,256$, $p>0.05$) alt

boyutlarının eğitim kademesi değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda eğitim kademesi değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Tablo 12. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları*

		Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
NAQ	Yıldırma	Lisans	169	97,57	16489,50	2124,5	,565
		Y.Lisans	27	104,31	2816,50		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Lisans	169	101,23	17107,50	1820,5	,091
		Y.Lisans	27	81,43	2198,50		
		Toplam	196				
	Özdeşleşme	Lisans	169	95,91	16209,00	1844	,110
		Y.Lisans	27	114,70	3097,00		
		Toplam	196				
	İçselleştirme	Lisans	169	98,59	16662,50	2265,5	,953
		Y.Lisans	27	97,91	2643,50		
		Toplam	196				

BES öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme ile NQA ölçeğini temsil eden yıldırma yönelik bağımsız iki değişkene yönelik (eğitim düzeyi) Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre hem örgütsel bağlılığın alt boyutlar seviyesinde hem de yıldırma ölçeğinin analiz sonuçlarında yüzde 95’lik güvenirlilik düzeyine göre anlamlı derece de farklılaşan sonuçlara ulaşamamıştır.

Tablo 12.de görüldüğü gibi elde edilen bulgular sonucunda medeni durum değişkenine göre yıldırma ölçeği üzerinde ($p=0,565$, $p>0.05$) da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum lisans veya yüksek lisans mezunu bir öğretmenin daha fazla yıldırmaya mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin Örgütsel bağlılık uyum ($p=0,091$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,110$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,953$, $p>0.05$) alt

boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Tablo 13. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “öğretmenlik dışı görev” Değişkenine Göre Uygulanan Mann Whitney-U Testi Sonuçları*

		Öğretmenlik Dışı Görev	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
NAQ	Yıldırma	Hayır	189	96,23	18187,50	232,5	,004*
		Evet	7	159,79	1118,50		
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Hayır	189	97,07	18345,50	390,5	,065
		Evet	7	137,21	960,50		
		Toplam	196				
	Özdeşleşme	Hayır	189	97,24	18378,00	423	,105
		Evet	7	132,57	928,00		
		Toplam	196				
	İçselleştirme	Hayır	189	97,80	18484,50	529,5	,370
		Evet	7	117,36	821,50		
		Toplam	196				

p<0,05*

BES öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan uyum, içselleştirme ve özdeşleşme ile NQA ölçeğini temsil eden yıldırma yönelik bağımsız iki değişkene yönelik (*öğretmenlik dışı görev*) Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre hem örgütsel bağlılığın alt boyutlar seviyesinde yüzde %95 güvenirlilik düzeyine göre anlamlı derece de farklılaşan sonuçlara ulaşamamıştır . Buna rağmen, yıldırma ölçeğinde (NAQ) ise anlamlı derece de farklılaşan bir sonuç görülmüştür (p<0,05, u=232,5).

Tablo 13.de görüldüğü gibi elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlik dışı görev değişkenine göre yıldırma ölçeği üzerinde (p=0,232, p<0.05) da bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durum, kurum dışında görevi olan bir öğretmenin daha fazla yıldırma maruz kaldığı anlamına gelmektedir.

Diğer taraftan, Beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,390$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,423$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,529$, $p>0.05$) alt boyutlarının öğretmenlik dışı görev değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutunun anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda öğretmenlik dışı görev değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Tablo 14. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Uygulanan Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları*

		Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p
NAQ	Yıldırma	≤-5	121	117,35	3	3,494	,322
		6-10	54	103,91			
		11-15	11	102,32			
		≥+16	10	93,76			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	≤-5	121	113,00	3	1,327	,723
		6-10	54	110,41			
		11-15	11	95,43			
		≥+16	10	95,63			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	≤-5	121	87,85	3	8,822	,032*
		6-10	54	97,09			
		11-15	11	103,48			
		≥+16	10	97,60			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	≤-5	121	127,15	3	,233	,972
		6-10	54	95,00			
		11-15	11	100,82			
		≥+16	10	95,72			
		Toplam	196				

Kruskal-Wallis Analiz Sonuçları

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yıldırma ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme mesleki

kıdem değişkenine göre incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgütle bütünüyle uyum sağladıkları görülmektedir.

Tablo 14.de görüldüğü gibi okul ortamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdem değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmektedir ($p=0,322$, $p>0.05$).

Fakat ortalamalara bakıldığında <-5 kıdem grubu 117,35 sıra ortalama, 6-10 kıdem grubun 103,91 sıra ortalaması, 11-15 kıdem grubunun 102,32 sıra ortalaması ve >+16 kıdem grubunun 93,76 olarak sıra değer ortalamaları bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdem ortalaması arttıkça yıldırma algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=,723$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=,972$, $p>0.05$) alt boyutları açısından anlamlı bir fark olmadığı. Buna rağmen, özdeşleşme ($p=,032$, $p<0.05$) alt boyutları açısından anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Hangi gruplar arasında farklılığın olduğuna yönelik gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinde ise grupların kendi aralarındaki karşılaştırmalarına yönelik olarak bir farklılık görülmemiştir. Bu anlamda, BES Öğretmenlerinin kıdem yılı bakımından farklı kıdem yılları arasında örgüte bağlılık sıra puanlarının ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bağlılık anlamında herhangi bir alt boyutta bir sorun yaşamadıkları ifade edilebilir. Buna rağmen, uyum ve içselleştirme boyutunda ise özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha yüksek sıra ortalama puanlarına sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleşme sürecinde ise meslekte daha fazla zaman geçiren gruplardan bir tanesi olan 11-15 yıl aralığının daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, BES öğretmenlerinin örgütle özdeşleşemedikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 15. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Uygulanan Kruskal Wallis-H Testinin Sonuçları*

		Yaş Grupları	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p
NAQ	Yıldırma	≤-30	105	95,35	3	9,688	,021*
		31-35	55	115,48			
		36-40	23	89,67			
		≥+41	13	67,69			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	≤-30	105	92,51	3	4,733	,192
		31-35	55	112,46			
		36-40	23	93,33			
		≥+41	13	96,96			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	≤-30	105	99,15	3	3,572	,311
		31-35	55	92,43			
		36-40	23	95,09			
		≥+41	13	125,00			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	≤-30	105	97,46	3	,150	,985
		31-35	55	98,75			
		36-40	23	99,83			
		≥+41	13	103,50			
		Toplam	196				

p<0,05*

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş grupları değişkenine göre yıldırma ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeye göre incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgütle bütünüyle uyum sağladıkları görülmektedir.

Tablo 15.de görüldüğü gibi okul ortamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş grupları değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunduğu görülmektedir (p=0,021, p<0.05). Detaylı olarak ortalamalara bakıldığında 31-35 yaş grubunun 115,48 sıra puanı ortalaması ile en fazla yıldırma maruz kalan grup olduğu görülmektedir. En az yıldırma puanına sahip grup olarak ise >+41 yaş üstündeki öğretmenler de ise 67,69 ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu da 31-35 yaş grubu öğretmenlerin dışında yaş arttıkça puanlarda bir

azalma olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan ortaya çıkan anlamlı sonuca yönelik hangi gruplar arasında farklılık olduğuna yönelik olarak gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinde ise ≤ -30 'dan küçük yaştaki öğretmenler ile 31-35 yaş aralığındaki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu burada ise 31-35 aralığında bulunan öğretmenlerin sıralama puan ortalamalarının diğer gruba göre yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu grupta bulunan öğretmenler ile 36-40 yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında da anlamlı bir farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, 31-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin diğer gruba göre sıralama puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilir. Bu grup aynı zamanda yaş aralığı olarak senyör aralığında bulunan öğretmenlere göre de puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Burada sonuç olarak, yıldırma ölçeğinde en fazla ve anlamlı bir şekilde farklılaşan grubun 31-35 yaş aralığında bulunan öğretmenler olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=,192$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=,985$, $p>0.05$) ve özdeşleşme ($p=,311$, $p>0.05$) alt boyutları açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin yaş grupları bakımından farklı kıdem yılları arasında örgüte bağlılık sıra puanlarının ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu anlamda örgüte bağlılık anlamında herhangi bir alt boyutta bir sorun yaşamadıkları ifade edilebilir. Diğer taraftan uyum ve içselleştirme boyutunda ise özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha düşük sıra puanları ortalamasına sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleşme sürecinde ise meslekte daha fazla zaman geçiren gruplardan bir tanesi olan $\geq +41$ yaş grubunda bulunan öğretmenlerin en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Bu da yaş arttıkça öğretmenlerin daha iyi özdeşleşebildikleri söylenebilir.

Tablo 16. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Ders Yüğü” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi*

		Ders Yüğü	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p
NAQ	Yıldırma	0-15	10	117,35	3	2,350	,503
		16-20	27	103,91			
		21-25	49	102,32			
		26+	110	93,76			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	0-15	10	113,00	3	2,282	,516
		16-20	27	110,41			
		21-25	49	95,43			
		26+	110	95,63			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	0-15	10	87,85	3	,776	,855
		16-20	27	97,09			
		21-25	49	103,48			
		26+	110	97,60			
		Toplam	196				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	0-15	10	127,15	3	3,003	,391
		16-20	27	95,00			
		21-25	49	100,82			
		26+	110	95,72			
		Toplam	196				

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ders yüğü değişkenine göre yıldırma ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeye göre incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından örgütle bütünüyle uyum sağladıkları görülmektedir.

Okul ortamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdem değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmektedir ($p=0,503$, $p>0.05$). Fakat ortalamalara bakıldığında <-5 kıdem grubu 117,35 sıra ortalama, 6-10 kıdem grubun 103,91 sıra ortalaması, 11-15 kıdem grubunun 102,32 sıra ortalaması ve $>+16$ kıdem grubunun 93,76 olarak sıra değer ortalamaları bulgulanmıştır. Öğretmenlerin kıdem ortalaması arttıkça yıldırma

algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle kıdem arttıkça öğretmenlerin yıldırma algısı düşmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,516$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,855$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,391$, $p>0.05$) alt boyutları açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin ders yükü bakımından farklı ders yükleri arasında örgüte bağlılık sıra puanlarının ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu anlamda bağlılık anlamında herhangi bir alt boyutta bir sorun yaşamadıkları ifade edilebilir. Diğer taraftan uyum ve içselleştirme boyutu bakımında ise özellikle daha az dersi olan öğretmenlerin daha yüksek sıra ortalama puanlarına sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleşme sürecinde ise okulda ders anlamında daha fazla zaman geçiren gruplardan bir tanesi olan 21-25 aralığının daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 17. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılıkları Açısından Spearman's Korelasyon Sonuçları*

Değişkenler	1	2	3	4
1 Yıldırma	1,000			
2 Uyum	,523**	1,000		
3 Özdeşleşme	-,309**	-,399**	1,000	
4 İçselleştirme	-,189**	-,190**	,551**	1,000

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yıldırma algıları arasındaki korelasyona yönelik katsayılar incelendiğinde, elde edilen ilişki katsayılarından anlamlı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0.01$).

Beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin Örgütsel bağlılık alt boyutları kendi aralarında incelendiğinde, uyum alt boyutunun özdeşleşme alt boyutuyla negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu ($r= -0.309$, $p<0.01$) gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, içselleştirme alt boyutuyla uyum alt boyutu arasında ($r= -0.190$, $p<0.01$) negatif

yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İçselleştirme ile özdeşleşme alt boyutları arasında ise; pozitif yönde ($r= 0.551$, $p<0.01$) orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna dair davranışlar arttıkça özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında orta düzeyde bir azalma yaşanmaktadır. Özdeşleşme ve içselleştirme arasında ise kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma eylemi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerine baktığımızda yıldırma ile uyum arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken ($r=,523$, $p<0.01$) özdeşleşme ($r= -,309$, $p<0.01$) ve içselleştirme ($r= -,189$, $p<0.01$) alt boyutları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

5. BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) algıları ile ders dışı sportif aktivite ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi konusu, demografik özellikler açısından da incelenip, aşağıda tartışılmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (NAQ) ve örgütsel bağlılık puanlarının **cinsiyet** değişkeni açısından incelendiğinde, cinsiyetin yıldırma da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum erkek veya kadın öğretmen olmanın daha fazla yıldırma maruz kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Akpınar (2015) duygusal taciz ölçeği alt boyutlarına yönelik araştırma görevlileri algılarının demografik özelliklere göre analizi olan araştırmasında; katılımcı araştırma görevlilerinin, yıldırma algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Yine Hiçkorkmaz (2016) Mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi (izmit ilçesi kamu çalışanları örneği) araştırmasında, cinsiyet farkı ile yıldırma faktörleri olan; Kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller (KGYE) , bireyin doğrudan sağlığına yönelik saldırılar (BDSYS) ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar (SİYS) arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, kadın ve erkeklerin yıldırma benzer şekilde maruz kaldığını bulgulamıştır.

Mobbing faktörlerinden sadece çalışma yaşam kalitesine yönelik saldırılar (ÇYKS) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu ve kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını saptamıştır.

Karakoç (2016)'da amacı öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi olan araştırmasında cinsiyet değişkenine göre yıldırma algılarında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Aynı zamanda Einarsen ve Skogstad (1996), Mikkelsen ve Einarsen (2002), Doğan ve diğerleri (2011)'de yapmış oldukları araştırmalarda ;

yıldırma eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olan bu araştırmaların yanı sıra, Çomak (2011) tarafından yapılan çalışmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre okul ortamında daha fazla yıldırma maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yine ABD’de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonuçlarında, kadın çalışanların %42’sinin, erkek çalışanların ise % 15’inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Arpacıoğlu, 2005). Yumuşak (2013), Gülle (2013), Ertürk (2005) ise çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre yıldırma algılarında anlamlı farklılıklar saptamıştır.

Konu ile ilgili literatüre bakıldığında yıldırma algısının, cinsiyet faktörü açısından ele alınmasında çok farklı anlamlılıklar orta çıktığı görülmektedir. Bu farklılıkların coğrafi, kültürel ve etnik sebeplerden kaynaklı farklılıklar olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, örgütsel bağlılık uyum ($p=0,335$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,326$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,288$, $p>0.05$) alt boyutları **cinsiyet** değişkeni açısından incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir. Literatürde bu alanda farklı sonuçları görmek mümkündür.

Aynı şekilde; Topaloğlu ve diğerleri (2008), Koca Yılmaz (2009), Dirikan (2009), Uygur (2010), Demirtaş ve diğerleri (2010), Eğriboyun (2013), Erkol (2015), Karakoç (2016), Alcan (2018), Yoldaş (2019) gibi araştırmacıların çalışmalarında, örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre cinsiyet değişkeninin sonuçlarda bir anlamlılık oluşturmadığı bulgulanmıştır. Buradaki sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir.

Balay (2000b), Sezer (2005), Zeren (2007), Zeyrek (2008), Gülle (2013) gibi bazı araştırmacıların çalışmalarında ise, içselleştirme alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha düşük içselleştirme puanlarına sahip oldukları bulgulanmıştır. Buradaki sonuçların kadınların aynı zamanda annelik veya ev içi sorumlulukları gibi farklı meşguliyetlerinin olmasının, örgütsel bağlılık düzeyinde düşüklük oluşturabileceği kanaatine ulaşabiliriz.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (naq) ve örgütsel bağlılık puanlarının **medeni durum** değişkeni açısından incelendiğinde, yıldırma ölçeği

üzerinde ($p=0,140$, $p>0.05$) herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum evli veya bekar bir öğretmen olmanın daha fazla yıldırımaya mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir. Bununla birlikte; Cemaloğlu (2007), Ocak (2008), Koç ve Bulut (2009), Özen (2009), Mammadov (2010), Akşahin (2012), Yumuşak (2013), Gülle (2013) ve Karakoç (2016)'un yapmış oldukları çalışmalarda da yıldırma algı düzeylerinin medeni durum açısından bir farklılık arz etmediği bulgulanmıştır. Bu sonuçlar çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Buna rağmen, Hiçkorkmaz (2016) ise mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi (izmit ilçesi kamu çalışanları örneği) olan araştırmasında medeni durum mobbing faktörlerinden yalnızca kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller (KGYE) faktöründe anlamlı bir farklılık olduğunu bulgulanmıştır. Bu çalışmada bekârların evlilere göre daha çok yıldırımaya maruz kaldığı görülmüştür. Yine Ertürk (2005) araştırmasında bekârların evli ve dullara göre daha çok yıldırımaya maruz kaldığını bulgulanmıştır. Bu sonuçlara göre ağırlıklı olarak medeni durumun yıldırma algısını etkilemediğini söyleyebiliriz. Çok nadir olan farklılıklar bölgesel ve kültürel nedenlerle açıklanabilir. Ayrıca medeni durum ile örgütsel bağlılık faktörlerinden devam bağlılığı arasında bir farklılık yokken duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır; evlilerin çalıştığı iş yerine bekârlara göre daha fazla duygusal ve normatif bağlılık gösterdiği anlaşılmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,529$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,594$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,587$, $p>0.05$) alt boyutları **medeni durum** değişkeni açısından incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşmanın olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Aynı şekilde; Güçlü (2006), Özcan (2008), Kurşunluoğlu ve diğerleri (2010), Karakoç (2016), Yoldaş (2019)'un yapmış oldukları çalışmalarda örgütsel bağlılık alt boyutlarına göre medeni durum değişkeninin sonuçlarda bir anlamlılık oluşturmadığı bulgulanmıştır. Çalışmamızı destekleyen bu sonuçların yanı sıra Mohamed ve Shaw (1999), Dirikan (2009), Gülle (2013), Alcan (2018) gibi araştırmacıların çalışmalarında ise bekar olanların örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu puanlarının evli olanlara göre daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Buradaki sonuçlara göre bekar olanların daha esnek

günlük yaşam, zengin sosyal çevre ve aidiyet duygusunun henüz gelişmemiş olması unsurlarının sonuçlara etkisi olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (naq) ve örgütsel bağlılık puanlarının **eğitim kademesi** değişkeni açısından incelendiğinde, yıldırma ölçeği üzerinde ($p=0,560$, $p>0.05$) da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum ilköğretim veya ortaöğretim seviyesinde görev yapan bir öğretmen olmanın daha fazla yıldırmaya mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Gülle (2013), Alğan (2017), Gökdağ (2017)'in öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmalarda da eğitim kademesi değişkeninin yıldırma algısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulgulanmıştır. Buna rağmen bu alanda yapılan diğer çalışmalara bakıldığında Yıldırım (2018)'in öğretmenlere uyguladığı çalışmasında 1.kademede görev yapan öğretmenlerin, 2.kademede görev yapan öğretmenlere göre yıldırma puanlarının fazla olduğu bulgulanmıştır. Aynı şekilde; Çomak (2011)'in öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada da aynı sonuca ulaşılmıştır. Bucuklar (2009)'un yapmış olduğu çalışmada da farklı branş öğretmenlerine yönelik ilk ve orta öğretim kademelerinde, ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin yıldırma puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularının farklı sonuçlar vermesinin, araştırma gruplarındaki öğretmenlerin branş farklılıkları, beden eğitimi ve spor dersine olan bakış açısı, ders işlem yöntemi gibi gerekçelerden kaynaklandığı söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,268$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,185$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,256$, $p>0.05$) alt boyutları **eğitim kademesi** değişkeni açısından incelendiğinde, örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda eğitim kademesi değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Dirikan (2009) ve Güllü (2013)'ün öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda da eğitim kademesi değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir ayırıcı etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmalar neticesinde elde edilen bulgular, çalışmamızla uyumaktadır.

Beden Eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (naq) ve örgütsel bağlılık puanlarının **eğitim düzeyi** değişkeni açısından incelendiğinde yıldırma ölçeği üzerinde

($p=0,565$, $p>0.05$) da herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu durum lisans veya yüksek lisans mezunu bir öğretmenin daha fazla yıldırıma mazur kaldıkları anlamına gelmediğini göstermektedir.

Bu alanda literatürde yer alan çalışmalar farklı sonuçlar vermiştir.

Benzer şekilde; Ocak (2008), Altinkurt (2012), Akşahin (2012), Arslan (2013), Gülle (2013) ‘ün öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda da eğitim düzeyi değişkeninin yıldırma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Çalışmamızla uyuşan bu araştırma bulguları eğitim düzeyi değişkeni açısından öğretmenlerin lisans üstü eğitim almış olmalarının, okul idarecileri ve diğer çalışma arkadaşları tarafından farklı bir özellik olarak algılanmadığı, dolayısıyla kendilerine karşı geliştirilen tutum ve davranışları belirleyici bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Diğer taraftan; Çam (2010), Nanto (2015) ve Gökdağ (2017) gibi araştırmacıların çalışmalarında ise lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin, lisans mezunu öğretmenlere göre daha az yıldırma puanlarına sahip oldukları bulgulanmıştır. Yani eğitim düzeyi arttıkça yıldırıma maruz kalma oranı da düşmüştür. Burada lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin, ders işleme tekniklerini farklı kılarak, mesleğindeki yenilik ve gelişmeleri yakından takip ederek, kurum içerisinde daha nitelikli bir pozisyona dönüştüğü ve aynı zamanda okul içerisindeki çalışma ortamı uyumunun bu sonuçları ortaya çıkardığından bahsedebiliriz.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,091$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,110$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,953$, $p>0.05$) alt boyutları eğitim düzeyi değişkeni açısından incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutu açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir. Benzer şekilde; Arı ve Ergeneli (2003), Sezer (2005), Zaman (2006), Çakır (2007) ve Zeren (2007)’in yapmış olduğu ve bulgularımızı destekleyen çalışmalarında, eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılık açısından hiçbir anlamlı sonuç vermediği neticesine ulaşılmıştır. Burada lisans veya lisansüstü mezuniyetinin öğretmen açısından örgütsel bağlılık düzeyinde belirleyici bir unsur olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Bu çalışmalardan farklı olarak, Dirikan (2009), Koca Yılmaz (2009) ve Gülle (2013)’in yapmış oldukları çalışmalarda ise lisans mezunu öğretmenlerin eğitim düzeyi

değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan içselleştirme puanlarının daha düşük olduğu bulgulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (naq) ve örgütsel bağlılık puanlarının **öğretmenlik dışı görev** değişkeni açısından incelendiğinde yıldırma ölçeği üzerinde ($p=0,232$, $p<0.05$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durum, kurum dışında görevi olan bir öğretmenin daha fazla yıldırma maruz kaldığı anlamına gelmektedir.

Araştırma bulgusu değerlendirildiğinde okul dışı etkinliklerde yer alan öğretmenlerin, meslektaşları ve idarecileri tarafından kabul görmediği ve olumsuz davranışlara maruz kaldığını söyleyebiliriz. Bunun gerekçelerini de okul ortamı dışına çıkmanın ,okul içi sorumlulukları yerine getirememe düşüncesi, sportif başarıların kiskanılması, ayrıcalıklı bir rol üstlenildiği düşüncesi olarak sıralayabiliriz. Nitekim Gülle (2013), beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenlik dışı görev alan öğretmenlerin yıldırma algı düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulanmıştır.

Beden eğitimi ve Spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,390$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,423$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,529$, $p>0.05$) alt boyutları **öğretmenlik dışı görev** değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutunda anlamlı farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda öğretmenlik dışı görev değişkeninin örgütsel bağlılık açısından bir anlam taşımadığı görülmektedir.

Bu araştırma bulgularına göre öğretmenlik dışı görev yapan öğretmenlerin kurumlarına yönelik örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olmamaktadır.

Benzer şekilde, Gülle (2013)'ün öğretmenlere yönelik çalışmasında örgütsel bağlılık alt boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirmenin hiçbirisinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir.

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının **mesleki kıdem değişkeni** açısından incelendiğinde yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmektedir ($p=0,322$, $p>0.05$).

Benzer şekilde, Pekdemir (2010), Arslan (2013), Gülle (2013), Kaya (2014) Korkmaz (2015) ve Karakoç (2016) gibi bazı araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalarda, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninin yıldırma algısı açısından herhangi bir anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir.

Buna rağmen, Rayner (1998), kıdemi daha az olan insanların yıldırma ortalama puanlarının yüksek olduğu tespitinde bulunmuştur. Alğan (2017) ise çalışmasında mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin yıldırma puanlarının kıdemli olanlara göre daha fazla olduğunu bulgulamıştır.

Literatür araştırıldığında ortaya çıkan sonuç genellikle kıdem değişkeninin yıldırma algısı açısından çok anlamlı sonuçlar vermediği şeklindedir. Bunun nedeni olarak, okullardaki kıdemlilik birçok alanda avantaj olduğu gibi yıldırmaya maruz kalma durumunda da, lehte sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Mesleki bilgi düzeyi, donanım, mevzuata hakimiyet gibi faktörler olası bir yıldırma sürecini kapatmış olabilir. Kıdem değişkeninin yıldırma üzerindeki etkisini ortaya koyan az sayıdaki çalışmalarda ortaya çıkan bulguların, genelde mesleğe yeni başlamış kişilerde aleyhte olan ve beklenen düzeydeki yıldırma puanları şeklinde olması da, kıdem – yıldırma algısı ilişkisinin anlamlılığı açısından en muhtemel sonuçlar arasındadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=,723$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=,972$, $p>0.05$) alt boyutları **mesleki kıdem değişkeni** açısından incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı, buna rağmen, özdeşleşme ($p=,032$, $p<0.05$) alt boyutları açısından anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Hangi gruplar arasında farklılığın olduğuna yönelik gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinde ise grupların kendi aralarındaki karşılaştırmalarına yönelik olarak bir farklılık görülmemiştir. Bu anlamda, BES Öğretmenlerinin kıdem yılı bakımından farklı kıdem yılları arasında örgüte bağlılık sıra puanlarının ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bağlılık anlamında herhangi bir alt boyutta bir sorun yaşamadıkları ifade edilebilir. Buna rağmen, uyum ve içselleştirme boyutunda ise özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha yüksek sıra ortalama puanlarına sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleşme sürecinde ise meslekte daha fazla zaman geçiren gruplardan bir tanesi olan 11-15 yıl aralığının daha yüksek puana sahip olduğu

görülmektedir. Sonuç olarak, BES öğretmenlerinin örgütle özdeşleşemedikleri ortaya çıkmıştır.

Literatür çalışmalarının analizinde ise farklı sonuçlar bulgulanmıştır. Özellikle mesleki kıdem değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık olan çalışmalarda, farklılığın genellikle örgütsel bağlılık alt boyutlarından özdeşleşmede ortaya çıktığı görülmektedir.

Gülle (2013)'nin Beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu çalışmada kıdem değişkenine göre kıdem yılı ≤ 5 yıl olanlar ile kıdem yılı $> +16$ ve üzeri olanların örgütsel bağlılık alt boyutu olan özdeşleşme alt boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu bulgulanmıştır. Kıdem arttıkça özdeşleşmenin de arttığı bulgulanmıştır.

Benzer şekilde kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutuna göre Zeyrek (2008), Çakınberk ve Diğ. (2011), Gülova ve Demirsoy (2012) ve Alcan (2018) 'in çalışmalarında da anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Shore ve diğ. (1995) ve Kartal (2003)'in çalışmalarında da mesleki kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki bulgulanmıştır. Yine literatürde yer alan bu alandaki çalışmalarda; Sezer (2005), Zaman (2006), Dirikan (2009), Demirsoy (2009), Nartgün ve Kolay (2014), Karakoç (2016), Tan (2017), Yoldaş (2019) mesleki kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık tüm alt boyutları üzerinde herhangi anlamlı bir farklılık bulunamadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (naq) ve örgütsel bağlılık puanlarının **yaş grupları** değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunduğu görülmektedir ($p=0,021$, $p<0.05$). Detaylı olarak ortalamalara bakıldığında 31-35 yaş grubunun 115,48 sıra puanı ortalaması ile en fazla yıldırma maruz kalan grup olduğu görülmektedir. En az yıldırma puanına sahip grup olarak ise $> +41$ yaş üstündeki öğretmenler de ise 67,69 ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu da 31-35 yaş grubu öğretmenlerin dışında yaş arttıkça puanlarda bir azalma olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan ortaya çıkan anlamlı sonuca yönelik hangi gruplar arasında farklılık olduğuna yönelik olarak gerçekleştirilen Mann-Whitney U testinde ise ≤ -30 'dan küçük yaştaki öğretmenler ile 31-35 yaş aralığındaki öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu burada ise 31-35 aralığında bulunan

öğretmenlerin sıralama puan ortalamalarının diğer gruba göre yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu grupta bulunan öğretmenler ile 36-40 yaş aralığında bulunan öğretmenler arasında da anlamlı bir farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, 31-35 yaş aralığında bulunan öğretmenlerin diğer gruba göre sıralama puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı ifade edilebilir. Bu grup aynı zamanda yaş aralığı olarak senyör aralığında bulunan öğretmenlere göre de puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Burada sonuç olarak, yıldırma ölçeğinde en fazla ve anlamlı bir şekilde farklılaşan grubun 31-35 yaş aralığında bulunan öğretmenler olduğu söylenebilir. Benzer şekilde bulgularan çalışmalara bakıldığında; Çomak (2011) çalışmasında yaş değişkeninin yıldırma algısı üzerinde anlamlı bir etken olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin yıldırma daha fazla maruz kaldıklarını belirtmiştir. Bunun nedenini bu yaş aralığındaki öğretmenlerin, mesleğe idealist ve yüksek beklenti ile başlayıp, meslek hayatında teori ve pratik unsurların örtüşmemesi ve akabinde gelişen hayal kırıklığı olarak açıklamıştır. Yine, Bingöl (2012) 30 yaş altındaki genç öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Leymann'da (1993), çalışmasında 21-30 ve 31-40 yaş arası çalışanların yıldırma maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Gökdağ (2017) araştırmasında yaş değişkeninin yıldırma algısı açısından değerlendirilmesinde yıldırma puanlarının en yüksek olduğu yaş grubunun 36-45 olduğunu bulgulamıştır. Einarsen ve Skogstad'ın (1996) yaptıkları çalışmada da orta yaştaki çalışanların genç çalışanlara oranla daha fazla psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Öntürk'de (2015) beden eğitimi ve spor bölümlerinde çalışan akademik personel odaklı çalışmasında yıldırma en fazla etkilenmenin 25-45 yaş aralığı olduğunu bulgulamıştır.

Diğer taraftan; Alğan (2017), çalışmasında öğretmenlerin yaşları ile yıldırma ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi incelendiğinde anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

Yine bu alandaki diğer çalışmalarda Pekdemir (2010) , Özpoyraz (2013), Gülle (2013), Kaya (2014), Ergüner (2014) ve Serin (2018) yaş değişkeni ve yıldırma algısı arasında anlamlı bir fark bulunmadığını sonucuna ulaşmışlardır.

Yaş değişkeni ve yıldırma algısı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, çok farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda genç yaş grubu, bazı çalışmalarda ise orta yaş gruplarının yıldırma maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun gerekçesi olarak araştırmanın uygulandığı coğrafi bölge ve kültürel farklılıklar, öğretmenler arasındaki branş farklılıkları ve branşa yönelik bakış açısı gibi unsurları sıralayabiliriz.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=,192$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=,985$, $p>0.05$) ve özdeşleşme ($p=,311$, $p>0.05$) alt boyutları **yaş değişkeni** açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin yaş grupları bakımından farklı kıdem yılları arasında örgüte bağlılık sıra puanlarının ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu anlamda örgüte bağlılık anlamında herhangi bir alt boyutta bir sorun yaşamadıkları ifade edilebilir. Diğer taraftan uyum ve içselleştirme boyutunda ise özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha düşük sıra puanları ortalamasına sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleşme sürecinde ise meslekte daha fazla zaman geçiren gruplardan bir tanesi olan $\geq+41$ yaş grubunda bulunan öğretmenlerin en yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Bu da yaş arttıkça öğretmenlerin daha iyi özdeşleşebildikleri söylenebilir.

Benzer şekilde, Erdoğan (2006), Zeyrek (2008), Uygur (2010), İmamoğlu (2011), Güllü (2013) ve Alcan (2018)'in yapmış oldukları çalışmalarda yaş değişkeni ile yıldırma algısı arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu bulgulanmıştır. Bu çalışmaların ortak özelliği yaş arttıkça örgütsel bağlılık alt boyutu özdeşleşmenin de yüksek görülmesi.

Diğer taraftan, Dirikan (2009), Koca Yılmaz (2009), Demirsoy (2009)'un yaptıkları çalışmalarda ise yaş değişkeninin yıldırma algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde yer alan, yaş değişkeni ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, bulguların yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da artması şeklinde olması, yaşları büyük olan çalışanların aynı zamanda deneyimli olmaları ve işyerinde geçirdikleri zamanın daha çok olması sebebiyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (naç) ve örgütsel bağlılık puanlarının **ders yükü** değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmektedir ($p=0,503$, $p>0.05$). Fakat ortalamalara bakıldığında <0-15 grubu 117,35 sıra ortalama, 16-20 kıdem grubun 103,91 sıra ortalaması, 21-25 grubunun 102,32 sıra ortalaması ve >+26 grubunun 93,76 olarak sıra değer ortalamaları bulgulanmıştır. Öğretmenlerin ders yükü ortalaması arttıkça yıldırma algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucuna göre ders yükü değişkeni oranının yüksekliğine göre yıldırma algısının düşüklüğü şöyle değerlendirilebilir. Yüksek ders saatine sahip öğretmenlerin deneyimli olmaları, gün içerisinde zamanın büyük bir bölümünü ders ile geçirmeleri yıldırma algılarında set görevi görmüş olabilir.

Alğan (2017)'nin araştırmasında öğretmenlerin haftalık girdikleri ders saati ile yıldırma eylemlerini algılama durumları incelendiğinde, anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Haftalık ders yükü en fazla olan öğretmenlerin yıldırma maruz kalma puan ortalamasının yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Yine, Güle (2013)'nin araştırmasında da öğretmenlerin okul ortamlarındaki haftalık ders yükü değişkeninin yıldırma algısı açısından herhangi anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Lakin ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda ders yükü artışının öğretmenlerde yıldırma eylemini algılama düzeyinde artışa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=0,516$, $p>0.05$), özdeşleşme ($p=0,855$, $p>0.05$) ve içselleştirme ($p=0,391$, $p>0.05$) alt boyutları **ders yükü** değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Öğretmenlerin ders yükü bakımından farklı ders yükleri arasında örgüte bağlılık sıra puanlarının ortalamaları arasında bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu anlamda bağlılık anlamında herhangi bir alt boyutta bir sorun yaşamadıkları ifade edilebilir. Diğer taraftan uyum ve içselleştirme boyutu bakımında ise özellikle daha az dersi olan öğretmenlerin daha yüksek sıra ortalama puanlarına sahip olduğu söylenebilir. Özdeşleşme sürecinde ise okulda ders anlamında daha fazla zaman geçiren gruptan bir tanesi olan 21-25 aralığının daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir.

Gülle (2013)'ün araştırmasında ders yükü değişkeni ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme incelendiğinde ders yükü fazla olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüt ile özdeşleşme alt boyutu başlığında daha az bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ardıç ve Polatçı (2008)' in yapmış oldukları çalışmada da 36 saatten fazla ders yükü olan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarında azalma olduğu bulgulanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde sınıf içi faaliyetlerin yanı sıra, özel törenler, müsabakalar, ek görevler gibi başka alanlarda da görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, aynı zamanda ders yükünde fazla olması, öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını olumsuz manada etkilemiş olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yıldırma algıları arasındaki kolerasyona yönelik katsayılar incelendiğinde, elde edilen ilişki katsayılarından anlamlı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin örgütsel bağlılık alt boyutları kendi aralarında incelendiğinde, uyum alt boyutunun özdeşleşme alt boyutuyla negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu ($r = -0.309$, $p < 0.01$) gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, içselleştirme alt boyutuyla uyum alt boyutu arasında ($r = -0.190$, $p < 0.01$) negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İçselleştirme ile özdeşleşme alt boyutları arasında ise; pozitif yönde ($r = 0.551$, $p < 0.01$) orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna dair davranışlar arttıkça özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında orta düzeyde bir azalma yaşanmaktadır. Özdeşleşme ve içselleştirme arasında ise kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma eylemi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerine baktığımızda yıldırma ile uyum arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülürken ($r = .523$, $p < 0.01$) özdeşleşme ($r = -.309$, $p < 0.01$) ve içselleştirme ($r = -.189$, $p < 0.01$) alt boyutları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre beden eğitimi öğretmenlerinin olumsuz davranışları yaşama düzeyi arttıkça işlerine bağlılıklarında orta düzeyde bir artma beklenirken, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarındaki

değerlerde ise azalma olacağı söylenebilir. Tengilimoğlu ve Mansur (2009) tarafından yapılan araştırmada da ifade edildiği gibi , yıldırma, iş görenleri örgütten uzaklaştırmakta ve iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz şekilde etkilemekte ve yıldırılmaktadır.

5.2 Sonuç

Sonuç olarak çalışmanın bulgularına bakıldığında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (NAQ) ve örgütsel bağlılık puanları; **cinsiyet, medeni durum, eğitim kademesi, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, yaş grupları ve ders yükü değişkeni** açısından incelendiğinde yıldırma eylemini algılama düzeyi ve örgütsel bağlılık uyum , özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları açısından anlamlı farklılaşma olmadığını ortaya çıkarmıştır.

Öğretmenlik dışı görev değişkeni açısından ise yıldırma algılarında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Aynı zamanda, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yıldırma algıları arasındaki **korelasyona** yönelik katsayılar incelendiğinde, elde edilen ilişki katsayılarından anlamlı yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

5.3 Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- a. Yıldırmanın çok önemli bir örgütsel ve kamusal sorun olduğunun kabul edilmesi, diğer şiddet türleri arasındaki farklılığının konması için bu konudaki çalışmalar artırılmamalıdır.
- b. Yıldırma eylemleri başlamadan önleyici tedbirlerin alınması ve bu anlamda yönetsel politikaların belirlenmesi gerekir.
- c. Öğretmenlik dışı sportif görevi olan öğretmenlerin, kendilerini geliştirecek faaliyetlere katılmasının, yıldırma nedeni olmaması için kurum içi iletişimi

güçlendirecek eğitimlerin düzenlenmesi, aynı zamanda bilgi ve birikiminin okul içinde de nasıl etkili kullanılabileceğine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

d. Kurum veya örgütlerde etik değerlerin korunmasını sağlayacak yapılar inşa edilmelidir.

e. Çalışanlara yönelik yıldırımaya ilişkin farkındalık çalışmaları artırılmalı, bu konuda eğitimler düzenlenmelidir.

f. Yasal dayanağın oluşturulması ve yıldırımaya ilişkin cezai müeyyidelerin işlevselliği sağlanmalıdır.

g. Çalışma koşulları içerisindeki bütün paydaşların bu konuda bilinçlendirilmesi ve örgütsel verimsizliğe yol açan yıldırma davranışlarının yaşanmaması için örgüt içi görev tanımlamalarının yapılması sağlanmalıdır.

h. Örgüt içi insani yaşam kalitesinin artırılması sağlanmalıdır.

ı. Çalışanlara yönelik gerekli psikolojik danışmanlık hizmetinin verilmesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akbaba, A.(2011). Eğitim müfettişleri için örgüt ve yönetim algısı ölçeğinin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından karşılaştırılması. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3*
- Akpınar, E.N. (2015). *Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Akşahin, E. (2012). *İlköğretim okulları branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyleri sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi (İstanbul ili Esenler ilçesi)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Alğan, M. (2017). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) eylemlerine ilişkin algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi (Erzurum ili örneği)*. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Altinkurt, Y. K. (2012). *Üniversite çalışanlarının psikolojik yıldırma algıları ile denetim odağı arasındaki ilişki*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 / 2 (2008). 69-96*.
- Ardıç, Ç., Çöl, K. (2008). Sosyal yapısal özelliklerin örgüte bağlılık üzerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*

- Arı, G. S. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik güçlendirme algısı ve bazı demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 129-150.
- Arslan, S. (2013). *İstanbul'da bulunan ortaokul kurumlarında görev yapan görsel sanatlar öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*, İstanbul Aydın Üniversitesi / Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri Ortak Programı: Yüksek lisans tezi.
- Ashforth, B. (1994). "Petty tyranny in organizations". *Human Relations*. v.47 750-784.
- Atalay, İ. (2010). "Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi "kamu sektöründe bir örnek"', Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Arpacıoğlu, G.(2005). *Mobbing- işyerinde Zorbalık*, Human Resources Dergisi
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi Kitapevi, 1. Baskı.
- Balay, R.(2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Baltaş, A.(2003). *Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma*, <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid> . Erişim Tarihi: 15 Aralık 2018
- Bayram, L. (2012). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. s.59.125-139.
- Başığit, A. (2006). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü : Yüksek lisans tezi.
- Benligiray, S., Sönmez, H. (2011). Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını arttırmayı sağlayan faktörler. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, s.13-3.
- Bedük, A., Yıldız, E. (2016). Mobbing (psikolojik şiddet) ve örgütsel bağlılık ilişkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s.18(31), 77-87.

- Beşoğul, Ç., Mehtap, Ö. (2016). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: lise öğretmenleri üzerine bir çalışma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* s.(55), 146-157.
- Bezmez, S., Avery, R. (1995). *Redhouse İngilizce - Türkçe sözlük*. İstanbul, Redhouse Yayınevi.
- Bingöl, ř. (2012). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal taciz (mobbing) farkındalıklarının araştırılması*. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi.
- Birkeland, K. (2014). Fire Walk with Me: Exploring the role of harmonious and obsessive passion, well-being and performance at work.
- Buchanan, B. (1974). II Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*. 19: 533-546.
- Bucuklar Mimaroğlu, N. (2009). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi.
- Burgess, AW, Garbarino, C., & Carlson, MI (2006). Pathological teasing and bullying turned deadly: Shooters and suicide. Victims and offenders, 1 (1), 1-14.
- Bren, A., McNamara, P. M. (2004). *An investigation into workplace bullying and organisational culture in healthcare within an Irish hospital setting*. London, UK.
- Brodsky, C.M. (1976), The harassed worker. Toronto- Lexington: Lexington Books.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, s.(42), 111-126.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve eskisehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

- Cacioppo J., T., and William P. (2008). *Loneliness*. London: Routledge.
- Cohen, A. (1996). *On the discriminant validity of the meyer and allen measure of organizational commitment: how does it fit with the work commitment Construct*. Educational And Psychological Measurement.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Çakınberk Karaca, A., Derin, N., Demirel, E.T. Demirel, (2011). *Vizyoner liderlik ışığında örgütsel bağlılık*. Sivas: Asistan Yayıncılık
- Çam, Z. (2010). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Van ili örneği)*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, s.6, 23-29.
- Çetin, A. (2015). *İş hayatında yıldırma'nın (mobbing) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Bir kamu kurumuna yönelik çalışma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: işyerinde duygusal taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, s.15: 115-132.

- Demirgil, A. (2008). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek lisans tezi
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitim öğretmenlerinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Demirtaş, H. (2010). *The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses*. Inonu University Journal Of The Faculty Of. 177-206 Issn: 1300–2899.
- Dirikan, Y. (2009). *Branş ve branş dışı atanan ingilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili anadolu yakası örneği)*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D., ve Yurdagül, H. (2011). Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş ortamında psikolojik yıldırmaya (mobbing) ilişkin algı ve görüşleri. *International Computer & Instructional Technologies Symposium*, 22-24 September, Fırat University, Elazığ- Turkey
- Eğilmezkol, G.(2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Doktora tezi.
- Erdoğmuş, H. (2006). *Resmi-özel ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Marmara Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.

- Ergüner, M. (2014). *Meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlikleri ile maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının incelenmesi*. Aydın Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Erkol. H. (2015). Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*. 3(1). 1–17.
- Ertürk,A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an explanatory study. *European Work and Organizational Psychologist*, s.4(4): 381-401.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying and work: epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, s.5 (2), 185-201.
- European Foundation for Living and Working Conditions. (2002). Study examines 'mobbing' at Retrieved September 19, 2003 from <http://www.eiro.eurofound.eu.int>
- Field, T. (2004). *Bullying in a public sector organisation being privatised*. <http://www.bullyonline.org/personal.htm>. Erişim tarihi: 01.12.2018
- Gökdağ, Y. (2017). *Ortaokul ve liselerde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (mersin ili örneği)*. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

- Gülle, M. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma alguları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay örneği)*. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel iletişim doyumu ve kurumsal bağlılık*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gülova, A.ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economist Research Journal*.3 (3). 49–76
- Günel, Ö.D. (2009). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 12(3), 37-65
- Hiçkorkmaz, Ş. (2016). *Mobbing algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi (İzmit kamu çalışanları örneği)*. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Huang, T., Hsiao, W. (2007). The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality: An international journal*
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet alguları arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- İnce, M. , Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.
- Karahan, A., Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkine yönelik bir çalışma. *Journal of Yasar University*, s.9(33), 5692-5715.

- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü : Yüksek lisans tezi.
- Karcıoğlu, F., Çelik, Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, s.26(1), 59-75.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği)*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora Tezi.
- Kaya, H. (2014). *Okulöncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (mobbing) ve iş tatmini arasındaki ilişki*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi: Yüksek lisans tezi.
- Kıraç, E.(2012). *Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Kile, S. M. (1990). Health-endangering leaders and coworkers. *Oslo, Norway: Hjemmets Bokforlag*
- Koca Yılmaz, S. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). *Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi*. International Online Journal of Educational Sciences, 2009, Cilt: 1, Sayı: 1, 64 – 80.
- Korkmaz, B. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Bolu ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., Tanrıöğen, E.B.A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28):101-115
- Leymann, H. (1993). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims, Springer Publishing Company*, Volume 5, No:2, s.122.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5, (2), 165-184.
- Mammadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının karşılaştırılması*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans Tezi .
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying of work and psychological and psychosomatic health complaints. *Scandinavian Journal of Psychology* 43, 397- 405.
- Mohamed H. A. ve Shaw J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the united arab emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11 (1), 77- 93.
- Morrow, C.P. (1983). *Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment*. Iowa State University.
- Mooyed, A. F. Daraiseh, N. Shell, R. Salem, S. (2006). Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues In Ergonomics Science*, 7 (3), 311–317
- Mowday, R. T., Steers R. M., Porter, L. W., (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, pp:288.
- Nanto, Z. (2015). *Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

- Nartgün. Ş., S., Kalay. M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek. örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages. Literature and History of Turkish or Turkic* .9/2. 1361-1376. Ankara
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)‘e ilişkin algıları*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- O’reilly, C. C. (1986). Jennifer; organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, s.71(3).
- Öntürk, Y. (2015). *Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi*. Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişkinin incelemesi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi.
- Özen, B. (2009). *Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili anadolu yakası örneği)*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Özpoyraz M. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin, kurumlarında yaşadığı mobbing etkilerin örgütsel bağlılığına etkileri*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Pekdemir, Z. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında “yıldırma davranışlarına” ilişkin öğretmen görüşleri*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Penley, L. E., S. Gould. (1988). Etzioni’s model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational behavior*. v.9. 43-56.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R.T., ve Boullian, P. U. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, s.15: 603-609.
- Rayner, C. (1998). *Bullying at work survey report, unison*. Staffordshire University Business School, UK.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Seçkin, Z. (2011). *Örgütsel bağlılık yönetiminde birey ve örgüt odaklı davranışlar*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Serin, S. (2018). *İlkokul öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kalma düzeyleri*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin sergiledikleri liderlik stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Schein, E.H. (1978). *Örgüt Psikolojisi*. (Çev. Tosun, M.), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Shore, L.M., Barksdale, K. ve Shore, T.H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy Of management Journal*, 38, (6) ss: 1593-1615.
- Tan, S. (2017). *Öğretmen algularına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi

- Tarhan, N. (2004). *Psikolojik savaş: Yıldırma*
www.ailem.com/templates/news/detail/detail11.asp?id=6801 Erişim Tarihi: 15
Aralık 2018
- Tengilimoğlu, D., Akdemir Mansur F. (2009). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 1, s.69-84.*
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. ve Karatuna, I. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz, sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*. Ziraat Grup Matbaacılık A.ğ. Türk-iş. s. (32-34).
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi.
- Topaloğlu, M., Koç, H., Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi 9(4)*
- Thylefors, I. (1987), *Scapegoats: On exclusions and bullying in work life, Stockholm, Sweden: Natur och Kultur.*
- Uygun, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, s.1.*
- Uygun, M. (2010). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Ünal, Ö. F., Karaoğlu, Z. (2013). Psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: büro sekreterleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (1-Büro Yönetimi Özel Sayısı), 175-192.*

- Vandekerckhove, W., Commers, M.S. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times. *Journal of Business Ethics*, s.45:41-50.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Doktora tezi
- Wilson, C. B. (1991). U.S. businesses suffer from workplace trauma. *Personnel Journal*, 47-50.
- Westhues, K. (2004). *Administrative mobbing at the university of toronto*. Ontario; The Edwin, Melen Yayınları.
- WBI- USA, (2014). Workplace Bullying Survey
- Yıldız, D. (2012). *Çalışma yaşamında mobbing'in (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi: Niğde ilinde bir araştırma*. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Yoldaş, M. A. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek Lisans Tezi
- Yüçetürk, E., Öke, M. K. (2005). Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in turkey, *February, South East Review*, pp. s.61-70.
- Zapf, D. (1999). Organizational, work group related and personal causes of mobbing/ bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20, s.70-85.
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

Zeren, H. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik stilinin bu okulda çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin araştırılması*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.

Zeyrek, A.O. (2008). *Milli eğitim bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yüksek lisans tezi.



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Anketi

1- Yaş:.....

2- Cinsiyet : 1. Bay () 2. Bayan ()

3- Medeni Durum : 1. Evli () 2. Bekar ()

4- Eğitim Kademeniz : 1.İlköğretim (ilkokul ve ortaokul) () 2.Ortaöğretim (Lise) ()

5- Eğitim Düzeyi : 1. Lisans () 2.Yüksek Lisans () 3.Doktora ()

6- Haftalık Ders Saatiniz :.....

7- Okulunuzdaki Hizmet süreniz (yıl) :.....

8- Meslekteki Toplam Hizmet Süreniz (yıl) :.....

9- Yöneticiyseniz Göreviniz : 1.Okul Müdürü () 2.Müdür Yardımcısı () 3.Yok ()

10-Öğretmenlik Dışı Yaptığınız Görev Var mı? (Antrenörlük,Hakemlik vs...)

.....

11-Görev yaptığımız okuldaki spor faaliyetleri için aşağıdakilerden hangisini kullanıyorsunuz ?

Hiç Yok Okul Bahçesi Açık Spor Alanı Kapalı S. Salonu Kapalı Alan

12-Ders dışı okul içi sportif aktivite sayısı kaçtır ? (çalıştırdığımız takım sayısı basketbol,voleybol vs..)

Hiç Yok 1 2 3 4 5+

13-Okul dışı sportif aktivite sayısı kaçtır ? (çalıştırdığımız takım sayısı basketbol,voleybol vs..)

Hiç Yok 1 2 3 4 5+

14-Okulunuzdaki spor ekipmanlarının durumu nedir ?

1. Yeterli () 2. Yetersiz () 3. Kısmen yeterli ()

EK 2. Yıldırma Ölçeği Anketi

Aşağıdaki davranışlar okullarda sık görülen olumsuz davranış örnekleridir.Son altı ayda,aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre (X) koyarak değerlendiriniz.Aşağıdaki davranışların size yapılıp yapılmadığını irdeleyerek işaretleyiniz.Teşekkürler	Hiç	Ara Sıra	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1-Birinin başarınızı etkiyecek bilgiyi saklaması					
2-Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3-Ustalık / Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4-Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5-Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6-Görmezden gelinme,dışlanma,önemsenmeme					
7-Kişiliğinizin (ör;görgü ve alışkanlıklar),tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözlersöylenmesi					
8-Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9-Parmakla gösterme,kişisel alana saldırı,itme,yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10-Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11-Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması / söylenmesi					
12-Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13-İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14-Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15-İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar yapılması					
16-Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17-Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18-İşinizin aşırı denetlenmesi					
19-Hakkınız olan bazı şeyleri (ör;hastalık izni,tatil hakkı,yol harcırahı vs.) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20-Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak					
21-Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

EK 3. Örgütsel Bağlılık Anketi

Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, (X) işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1-Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum					
2-Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum					
3-Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor					
4-Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum					
5-Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum					
6-Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum					
7-Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum					
8-Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum					
9-Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum					
10-Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum					
11-Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım					
12-Bu okul işimde beni en yüksek performansını göstermeye özendiriyor					
13-Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum					
14-Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum					
15-Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı tercih ediyorum					
16-Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum					
17-Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum					
18-Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum					
19-Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum					
20-Okulum karşı yapılan eleştirileri kendime yapmış sayarım					
21-Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor					
22-Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir					
23-Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum					
24-Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım					
25-Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum					
26-Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum					
27-Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım					



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü
LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

14 / 06 / 2019

Tez Başlığı / Konusu

“ Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Algıları İle Ders Dışı Sportif Aktivite ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ”.

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 61 sayfalık kısmına ilişkin, 12 / 06 / 2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 18 (On sekiz) dir.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

14 / 06 / 2019

Murat GENÇER

Adı Soyadı : Murat GENÇER
Öğrenci No : 149403011
Anabilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Programı : Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dalı – Tezli Yüksek Lisans
Statüsü : Y. Lisans Doktora

DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa ATLI
14/06/2019

ENSTİTÜ ONAYI
UYGUNDUR
14/06/2019
Servet CAN
Enstitü Sekreteri