



T.C.
NIĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG ALGILARI
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(NIĞDE İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mikail KAZAN

Niğde
Haziran, 2019

**T.C.
NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG ALGILARI
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(NİĞDE İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Mikail KAZAN**

Danışman: Prof. Dr. Rüçhan İRİ

Üye: Prof. Dr. Serkan HAZAR

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah GÜMÜŞAY

**Niğde
Haziran, 2019**

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde tez yazım kılavuzuna uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

27/06/2019



Mikail KAZAN

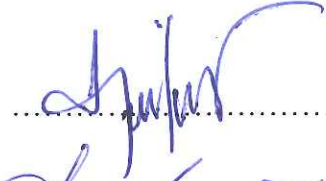
ONAY SAYFASI

Prof. Dr. R chan İRİ danışmanlığında Mikail KAZAN tarafından hazırlanan “BEDEN EğİTİMİ VE SPOR  GRETMENLERİNİN MOBBİNG ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAğLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

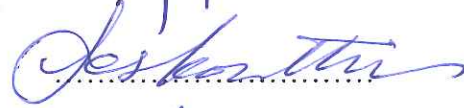
27/ 06/2019

JÜRİ:

Danışman :Prof. Dr. R chan İRİ



 ye :Prof. Dr. Serkan HAZAR



 ye :Dr.  gr. Üyesi Abdullah GÜMÜŞAY



ONAY:

Bu tezin kabul  Enstitü Yönetim Kurulu'nunTarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

Doç. Dr. Emin Hüseyin ETENAK

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Ülkelerin gelişmişliğinin en önemli göstergelerinden olan eğitim, ülkelerin ilerlemesinde, kalkınmasında ve vatandaşlarına dünyada daha iyi bir konum sağlaması açısından çok önemlidir. Eğitimin başlıca bir unsuru olan öğretmenlerin çalışma ortamlarında yaşadıkları olumlu veya olumsuz olaylar da kuşkusuz eğitime doğrudan ya da dolaylı olarak yansıtacaktır. Bu açıdan, öğretmenleri huzursuzluğa ve gerginliğe sürükleyecek her türlü olumsuz durumun ortadan kaldırılması bir zaruret olmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde ülkemizde bu alanda yapılacak her türlü bilimsel araştırma ve çalışmanın literatüre destek ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Dolayısıyla bu çalışmada da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algıları ve örgütlerine bağlılıkları belirlenerek, ortaya çıkacak sonuçlar ışığında bu olumsuz davranışın önlenmesi, ortadan kaldırılması çalıştıkları kurumlara aidiyetlerinin artırılmasına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Araştırmam esnasında danışmanlığımı üstlenen Prof. Dr. Rüçhan İRİ'ye, araştırma sırasında beni daima motive eden Dr. Öğretim Üyesi Abdullah GÜMÜŞAY'a, Arş. Gör. Harun GEÇER'e ve bu çalışmayı yaparken bana her zaman destek olan değerli eşim Gülçin KAZAN'a, çalışma esnasında benden mahrum kalan çocuklarım Nezihe Zeynep ve Yusuf Mert'e, bugünlere gelmemde büyük emeği olan anne ve babama, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

27/06/2019

Mikail KAZAN

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN MOBBİNG ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (NİĞDE İLİ ÖRNEĞİ)

MİKAIL KAZAN

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Rüçhan İRİ
Haziran 2019, 86 Sayfa**

Bu araştırma, Niğde ilinde ortaokul ve lise kademelerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Mobbing okullarda görev yapan öğretmenlere, psikolojik ve fiziksel zararlar vermesinin yanı sıra, öğretmenlerin örgütlerine bağlılıklarının da azalmasına buna bağlı olarak eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasını engellemektedir. Okullarda ortaya çıkan mobbing davranışlarının özelliklerini tespit etmek ve bu davranışa maruz kalan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının tespiti için bu araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın evrenini; 2018–2019 eğitim-öğretim yılında Niğde ili merkezinde ve ilçelerinde çalışan 207 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluştururken örneklemi ise gönüllülük esas alınarak tesadüfi örneklem yöntemi ile evrenden seçilen 122 birey oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin kişisel bilgi formu, mobbing ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin mobbing algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında yaş değişkenine göre duygusal bağlılık alt boyutu ile pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca görev yapılan okul türü değişkenine göre öğretmenlerin mobbing algılarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL EDUCATION AND SPORT TEACHERS' MOBBING PERCEPTIONS AND THEIR ORGANIZATIONAL COMMITMENT (NİĞDE SAMPLE)

MİKAİL KAZAN

Physical Education and Sport

Supervisor: Prof. Dr. Rüçhan İRİ

June 2019, 86 Pages

This research was conducted to determine the relationship between mobbing and organizational commitment among physical education and sports teachers working at secondary and high school levels in Niğde. Mobbing not only causes psychological and physical harm to teachers working in schools, but also decreases their loyalty to teachers' organizations and hence prevents them from reaching their goals. It was decided to conduct this research in order to determine the characteristics of mobbing behaviors in schools and to determine the organizational commitment of the teachers exposed to this behavior. The universe of the research consisted of 207 physical education and sports teachers working in the city center and its districts and the sample included 122 individuals selected by random sampling method based on volunteering. In the research, personal information form, mobbing scale and organizational commitment scale were used as data collection method. According to the results of the research, a significant positive correlation was found between the mobbing perceptions and organizational commitment of the teachers and the emotional commitment sub-dimension according to the age variable. In addition, depending on the type of school, a statistically significant difference was found in teachers' perceptions of mobbing.

Keywords: Mobbing, Physical Education and Sports Teacher, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	vi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
EKLER LİSTESİ.....	viii

BÖLÜM I.

GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ	1
1.2. PROBLEM DURUMU	3
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
1.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	7
1.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....	7
1.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	8

BÖLÜM II.

İLGİLİ ALAN YAZINI

2.1. MOBBİNG.....	9
2.1.1. Mobbing Kavramı ve Tarihçesi.....	9
2.1.2. Mobbing Türleri.....	12
2.1.2.1. Dikey Mobbing.....	13
2.1.2.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	13
2.1.2.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	13
2.1.2.2. Yatay Mobbing.....	14
2.1.3. Mobbing Davranışları	14
2.1.4. Mobbingin Nedenleri	19
2.1.4.1. Bireysel Nedenler	20
2.1.4.2. Örgütsel Nedenler	24
2.1.5. Mobbingin Sonuçları	28
2.1.5.1. Mobbingin Birey Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları.....	29
2.1.5.2. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları... ..	29
2.1.5.3. Mobbingin Toplum Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları.....	31

2.1.6. Mobbing İle Başa Çıkma Yolları.....	32
2.1.6.1. Mobbing İle Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	32
2.1.6.2. Mobbing İle Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	33
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	36
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	36
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	37
2.2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	38
2.2.3.1. Tutumsal Yaklaşım.....	38
2.2.3.2. Davranışsal Yaklaşım	39
2.2.3.3. Çoklu Yaklaşım.....	39
2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Türleri.....	40
2.2.4.1. Duygusal Bağlılık	40
2.2.4.2. Normatif Bağlılık	41
2.2.4.3. Devam Bağlılığı	42
2.2.5. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	43
BÖLÜM III.	
YÖNTEM	
3.1. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	45
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	46
3.3. VERİLERİN ANALİZİ.....	48
BÖLÜM IV.	
BULGULAR.....	50
BÖLÜM V.	
TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	56
KAYNAKÇA	63
EKLER.....	74
EK 1. ANKETLER	74
EK 2. ANKET İZİN E-MAIL ÖRÜNTÜSÜ.....	77
EK 3. MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET İZİN BELGESİ.....	78
EK 4. DAĞILIM TEST SONUÇLARI	79
ÖZGEÇMİŞ.....	86

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımları.....	50
Tablo 4.2. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması	50
Tablo 4.3. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel dağılımları.....	51
Tablo 4.4. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması	51
Tablo 4.5. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mezun olunan okul türü değişkenine göre istatistiksel dağılımlar.....	51
Tablo 4.6. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mezun olunan okul türü değişkenine göre karşılaştırılması	52
Tablo 4.7. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel dağılımları.....	52
Tablo 4.8. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre karşılaştırılması	53
Tablo 4.9. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin öğretmenlik dışı yapılan görev değişkenine göre istatistiksel dağılımları.....	53
Tablo 4.10. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlik dışı yapılan görev değişkenine göre karşılaştırılması	54
Tablo 4.11. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaş değişkeni ile mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları	54
Tablo 4.12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin meslekteki görev süresi değişkeni ile mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları.....	55

KISALTMALAR LİSTESİ

aktr.	Aktaran
bkz.	Bakınız
çev.	Çeviren
EWCS	Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri
e.t	Erişim Tarihi
İK	İnsan Kaynakları
NAQ	Olumsuz Davranışlar Ölçeği
v.b	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri

EKLER LİSTESİ

EK 1. ANKETLER

EK 2. ANKET İZİN E-MAIL ÖRÜNTÜSÜ

EK 3. MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET İZİN BELGESİ

EK 4. DAĞILIM TEST SONUÇLARI



BÖLÜM I

GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. GİRİŞ

Çalışanların çalışma ortamlarında ortaya koyduğu performans, onların yaptıkları işten tatmin olma düzeyleri ve moralleriyle doğrudan ilişkilidir. Çalışma ortamındaki çalışanların moral seviyesi arttıkça bireysel ve grup olarak çalışanların işten aldıkları tatmin artmakta, bu durum onların yaptıkları işlere, bedenen ve zihnen daha fazla katılmalarına katkı vermektedir. Moral, olumlu çalışma ikliminde verimliliğe katkı sağlayan, olumsuz şartların oluşması durumunda ciddi anlamda işleyiş bozukluklarını ortaya çıkaran bir olgudur. Çalışan bireylerin psikolojisi aynı zamanda çalışma ortamının da moral durumunu ifade eder. Dunham'a göre, çalışma ortamlarının çoğunda olduğu gibi, eğitim örgütlerinde de etkileşim ve iletişimden kaynaklanan problemler strese neden olur (Akt: Çomak, 2011: 1) Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler arasında ortaya çıkan olumsuz etkileşim ve iletişim huzursuzluğa sebep olmaktadır. Bu ortaya çıkan olumsuz ortam çalışanların çalıştıkları kurumların bağlılıklarını doğrudan etkilemektedir.

Çalışan bireylerin çalıştıkları iş yerlerinden çalışmalarının karşılığı olarak sağladıkları maddi yararlarla ek olarak, duygusal yararlarından bir insani hak olarak faydalanmaları insan hakları sözleşmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili ulusal ve uluslararası yasalarla güvence altına alınmıştır (Çomak, 2011: 2). Mobbing davranışları, hemen hemen her türlü çalışma ortamında görülmekte ve çalışan bireylerin çoğu bu davranışı yaşamakta veya bu davranış başkalarına yaşatılmakta olmasına rağmen, eğitim alanında yapılan çalışmalarda ve hukuksal düzenlemelerde yeterince yer aldığını tam anlamıyla henüz söyleyemeyiz.

Mobbing olgusunun eğitim alanında tam anlamıyla yer almamasının sebebi olarak, belki insanlık kadar eskiye dayanmasına rağmen, teşhisinin ve kanıtlanmasının zor olmasıdır. Fakat zamanla bu konuya dair çalışmaların sayısının artışıyla, mobbing olgusu daha iyi tanınacak ve baş etme yöntemleri konusunda bilgi ve tecrübe edinilecektir (Çomak, 2011: 2).

Merkezinde insana hizmet olan öğretmenlik mesleğinde mobbing davranışları sıkça görülmektedir. Mobbing davranışının yaşanmasın bağı olarak çalışanların iş yerlerine bağlılıkları da bu durumun varlığından olumsuz yönde etkilenmektedir.

İşin özelliğinden kaynaklanan mobbing gibi etkenler, öğretmenlerde fiziksel ve zihinsel yorgunluğa yol açmaktadır (Dick ve Wagner, 2001: 255). Bu yaşanan durum, önce ilgili çalışanı, buna bağı olarak çalışanın çalışma ortamında bulunan meslektaşlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma ortamının genel yapısında olumsuz bir hava meydana gelmesi hem çalışanların, hem de çalışma ortamı olarak okulun verimliliğinin düşmesine yol açar.

Bu duruma maruz kalan öğretmenler okula devam sıkıntısı yaşar ve okulun genel başarı durumunu olumsuz yönde etkilenir. Bununla beraber, bu tür olumsuz davranışlar artarak devam ettiğinde mobbing mağduru öğretmenlerde ciddi sağlık problemlerine bağı olarak performanslarında kalıcı bir düşüş ve örgütlerine bağılılıklarının da azalma olur (Çomak, 2011: 2). Mobbinge maruz kalan çalışanların zamanla verimliliklerinde ve çalışma isteklerinde azalmaya bağı olarak iş yerlerine olan tutumları da olumsuz olarak etkilenmektedir. Mobbing sürecinin sonucunda, çalışan da kurumu da zarar görür. Örgüt amaçlarına ulaşma noktasında hedefinden uzaklaşır. Örgüt içerisindeki verimliliğin düşmesiyle, örgütün saygınlığını yitirmesi ve iş gücündeki verimliliğin azalması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaya başlar. Mobbingin yaşandığı bir eğitim kurumunda amaçlara ulaşma noktasında sapmalar olur. Sonuç olarak bu öğretmenler okulun amaçlarından uzaklaştıkça, örgütlerine olan bağılılıklarının azalmasına ve bu da okulun hedeflerine ulaşması noktasında büyük sapmalara sebep olur (Çomak, 2011: 2).

Bu ortaya çıkan olumsuz durumu ortadan kaldırmak ya da makul seviyeye indirmek için mobbing olgusunu iyi tespit etmek, yol açacağı problemleri ortaya koymak ve bu problemlerin çözümü noktasında çalışmak önemlidir.

Bu çalışmada ortaokul ve lise kademesinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, okullarında maruz kaldıkları mobbing durumları konu edilerek bu olgunun mevcudiyetini, özelliklerini ve gerçekleşme sıklığını incelemiş olup bu durumun öğretmenlerin örgütlerine bağılılıklarına nasıl bir etkiye bulunduğu

incelenmiştir. Mobbing olgusu, çalışma ortamlarında sıklıkla yaşanmakta fakat ortaya çıkarılma noktasında eksiklikler vardır.

Zeki, dürüst ve yaratıcı kişileri çalıştıkları kurumlara olan bağlılıklarını artırmak için mobbing olgusunun iyi araştırılması ve çözümü noktasında çalışmalara hız verilmelidir. Birbirleriyle sürekli iletişim ve etkileşimde olan insanlar arasında görülen mobbing eylemlerinin araştırılması, özelliklerinin ortaya konması, sorunun teşhis edilmesi ve çözümler bulunması için gereklidir. Bir iletişim sorunu olarak ortaya çıkan mobbing davranışlarının dikkatle araştırılması, analiz edilmesi; örgütlerde yaşanan ancak ortaya çıkmayan, idarecilerin göz ardı ettiği bu olumsuz davranışlara ışık tutarak çözüm yolları ortaya koyacaktır (Ertürk, 2005).

Son dönemlere kadar ülkemizde, eğitim alanında mobbing konusunda bilimsel nitelik taşıyan araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Yapılmış olana çalışmalar ise çoğunlukla makale ve çeviri olarak karşımıza çıkmaktaydı. Fakat son dönemlerde mobbing insanların dikkatini daha fazla çekmeye ve toplum nezdinde daha çok tartışılmaya başlanmıştır (Çomak, 2011: 2). Bu araştırmaya, mobbingin daha iyi tanınması, önemsenmesi ve çözüm yollarına ulaşması ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlara olan bağlılık düzeylerinin betimlenmesi açısından gereksinim duyulmuştur.

1.2. PROBLEM DURUMU

İnsanlar toplum içinde birbiri ile iletişim ve etkileşim içinde yaşamlarını sürdürürler. İletişimde ve etkileşimde bulunmak yaşam için bir gereklilik ve her insan için bir zorunluluktur. Hayatın içerisinde diğer insanlar ile ilişki içinde olmak, toplum içinde kendine bir yer edinmek birey için kritik bir öneme sahiptir.

Günümüzde insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışma ortamında çalışarak geçirmektedir. Çalışma ortamında da insanlar sosyal bir ortamda bulunmaktadırlar. Çalışma hayatına bakıldığında, çalışma ortamında verimin artması için çalışan bireylerin çalışma ortamındaki psikolojik açıdan kendilerini huzurlu hissedebilecekleri, işe odaklanacakları bir ortamın oluşturulması önemlidir. Böylece hem çalışan birey açısından sağlıklı bir iş hayatı, hem de işveren açısından verimlilikte artış olur.

Modern çalışma hayatının gerekleri yerine getirilse bile çalışan bireylerin çalışma ortamlarındaki şartların olumsuz yönde etkileyen etmenler oluşmaktadır. Bu etmenler; kişinin iş arkadaşları, çalışma ortamı ya da çalışma koşullarıdır. Çalışanların çalışma ortamında çalışma arkadaşları ile arasında geçen olumsuz durumlardan birisi de mobbingdir. Literatürümüze Türkçe karşılık olarak duygusal taciz olarak giren mobbing kavramı; yıldırma, psiko-terör, psikolojik taciz, psikolojik şiddet olarak da tanımlanmaktadır (Ocak, 2008).

Fakat günümüz şartlarında çalışma ortamında rekabetin giderek artması, kariyer mücadelesi ve çalışma ortamındaki stresin zaman zaman üstesinden gelinemeyecek düzeye çıkması mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Mobbing davranışı sistemli ve genellikle uzun süreli olarak yaşandığı için çalışan bireyler üzerindeki etkileri oldukça fazladır. Mobbing kavramı, eğitim kurumlarında da giderek ön plana çıkmaya başlamıştır. Eğitim kurumlarında çalışan bireylerin, verimliliklerin ve başarılarının artmasında onların kendilerini psikolojik, fiziksel ve sosyal yönden rahat hissetmeleri ve çalıştıkları kurumlara ait olduklarını hissetmeleriyle mümkündür. Bu şartlar gerçekleştiğinde kurum çalışanlarını verimliliklerin artacağı da düşünülmektedir.

Mobbing davranışları konusunda yapılmış çalışmalar son dönemlerde büyük önem kazanmaya ve bu konudaki çalışmalar giderek artmaya başlamıştır. Ancak eğitim alanında mobbing davranışı üzerine ve örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmaların yeterli olmadığı görülmüştür. Bu nedenle de eğitim kurumlarında mobbing davranışlarının saptanmasına ve buna bağlı olarak öğretmenlerin kurumlarına bağlılıklarına yönelik çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Bu doğrultuda yüksek lisans tezi kapsamında yapılacak bu çalışma sonunda elde edilen bulgu ve sonuçların; beden eğitim öğretmenlerinin, mobbing davranışlarına maruz kalma durumunun örgütlerine bağlılık düzeylerine etkisinin nasıl olduğunu ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Eğitim kurumlarının merkezinde insan bulunmaktadır. Öncelikli hedefi topluma yetiştirmiş bireyler kazandırmak olan bu kurumlarda çalışan bireyler,

alanlarında yetkin olduğu düşünölen öğretmenlerdir. Eğitim kurumları toplum költürüne katkı sağlayan alanlar olduğu için bu kurumlarda saygı, sevgi ve hoşgörü anlayışları üzerine kurulmuş atmosfer oluşturulması önemlidir. Bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen mobbing, öğretmenler ve eğitim kurumları üzerinde de istenmeyen olumsuz etkilere neden olabilir. Mobbing yaşandığı eğitim kurumlarında öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri zorlaşabilir. Öğretmenler arasında iletişim ve etkileşim azalır, takım ruhu ortadan kaybolur. Öğretmenlerin kuruma olan bağlılıkları zayıflayabilir. Mobbing yoğun hissedildiği eğitim kurumlarında çalışanların döngüsünün hız kazanması da kaçınılmazdır.

Bu nedenlerden ötürü, yaptığımız çalışmada tüm dünyada olduğu gibi ölkemizde de yaşanmakta olan ancak henüz tam manasıyla bilinmediğinden dolayı göz ardı edilen mobbing olgusunun ortaokul ve lise kademelerindeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ilişkilerini nasıl yansıdığını ve örgütlerine bağlılıklarını göstermesi açısından önemlidir.

Bu açıdan, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları mobbing davranışlarının tespiti, bu davranışların kaynağının belirlenmesi, bu davranışın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kurumlarına olan bağlılıklarını ne düzeyde etkilediği ve çalışma ortamlarında bu durumun oluşturduğu olumsuzlukların kaldırılması ve çözüm yolları bulma noktasında katkıda bulunması, eğitim kurumlarında çalışanların bu konuda duyarlılık kazanmasında, mobbinge ilişkin algılarının belirlenmesi, mobbingin tanınmasında, anlaşılmasında ve örgütsel bağlılığa etkisinin araştırılması araştırmacının temel güdülenme kaynağı olmuştur.

İşte bu çalışmada, araştırmacı Niğe ilindeki ortaokul ve lise kademelerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbinge ilişkin algılarını ve örgütsel bağlılıklarının düzeyini ortaya çıkarma amacını gütmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Mobbing, bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçlara sebep olan sosyal bir olgudur. Özellikle de bireyin çalıştığı kuruma olan aidiyet duygusuna zarar vermektedir. Diğer taraftan, öğretmenliğin çağımızın en önemli

kamusal mesleklerinden biri olduğu gerçeği de ortadadır. Günümüzde sorunların direkt olarak hissedildiği bir meslek olması göz ardı edilemez. Karşılıklı etkileşimin ve iletişimin en yoğun olduğu öğretmenlik mesleğinin sorunlarının tespit edilmesi ve bu sorunlara çözüm yollarının bulunması ve hatta bu çözümlerin uygulanması çok önemlidir.

Eğitim stresli bir iş olup, öğrencilerle, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle devamlı etkileşimde olan öğretmenler gün içerisinde baskı ve stres altında kalmaları kaçınılmazdır. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin bu durumu genç neslin durumunu etkileyeceği de bir gerçek olarak karşımıza çıkacaktır (omak, 2011: 2).

Eğitim gibi toplumların geleceğini oluşturan bir alanda iş verimliliğinin hayati önemi vardır. Eğitimde en yüksek iş verimliliğine ulaşmanın yolu çalışan bireylerin yüksek motivasyonu ve kuruma bağlılıklarının artırılmasıyla doğrudan ilgilidir. Ancak mobbing davranışları çalışan bireylerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen faktörler olarak ortaya çıkmakta, kuruma olan bağlılıklarına zarar vermekte ve buna bağlı olarak eğitimde verimliliği düşürmektedirler.

Öğretmenliğin zveri olmadan yapılacak bir meslek olmadığı varsayıldığında, öğretmenlerin çalışma şartlarındaki yaşadığı olumsuzlukları işlerine de yansımakta, kurumlarına olan bağlılıklarını zedelemekte ve bu da gelecek nesillere zararlar verebilmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmanın, öğretmenler için bir sorun teşkil eden mobbing durumlarının örgütsel bağlılığa ilişkin sonuçlarının, politikacılara, konun daha net anlaşılması ve çözüm yollarının bulunmasına katkı vereceği temenni edilmektedir.

Yukarıda belirttiğim hususlar ışığında bu araştırmanın bulgularının motivasyonu olumsuz etkileyen mobbing davranışlarını belirten etmenleri bağlı olarak örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koyarak bu problemin çözümü konusunda uygulayıcılara rehberlik etmesi beklenmektedir.

Ayrıca ortaokul ve lise kademelerinde yaşanan mobbing davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisine ilişkin beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin görüşlerini araştıran bu çalışmanın, alana katkı sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin mobbing algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri belirlenirse, okullarda yaşanan

mobbing davranışları ve örgütsel bağlılığa ilişkin eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere farkındalık kazandırması, nedenlerini belirlemesi ve önlemlerin alınması bakımından önemli bir kaynak olacaktır.

1.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında medeni durumu değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında mezun olduğu okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında görev yapılan okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında öğretmenlik dışı yaptığı görev değişkenine göre anlamlı farklılık vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında yaş değişkenine göre anlamlı bir ilişki vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında meslekteki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir ilişki vardır.
- Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.6. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

1. Araştırmada yer alan katılımcıların evreni temsil edici niteliğe sahip olduğu varsayılmıştır.

2. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının objektif olarak uygulandığı varsayılmıştır.
3. Araştırmada yer alan öğretmenlerin anket sorularını anlayarak ve doğru olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
4. Araştırmada kullanılan yöntem ve tekniklerin araştırmaya uygun olduğu kabul edilmiştir.
5. Uygulanan istatistik yöntemlerinin değerlendirmelerinin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

1.7. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Bu araştırma; 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Niğe il merkezi ve ilçeleriyle (Altunhisar, Bor, Çamardı, Çiftlik, Ulukışla) sınırlıdır.
2. Ortaokul ve lise kademesindeki okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden oluşturulan bir çalışma evreni ile sınırlıdır.
3. Elde edilen veriler kullanılan anket sorularıyla sınırlıdır.
4. Öğretmenlerin mobbing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu okul türü, görev yaptığı okul türü, öğretmenlik dışı yaptığı görev, yaş ve meslekteki görev süresi değişkenleriyle sınırlıdır.

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZINI

2.1. MOBBİNG

Çalışanların günlük hayatı içerisinde çalışma ortamında harcadığı zaman dilimi önemli bir yer tutmaktadır. Kişinin çalışma ortamında geçen sürede yaşadıkları, kişinin beden ve ruh sağlığını hem de ailesiyle olan ilişkilerini olumlu ve olumsuz olarak etkileyecek bir etkiye sahiptir. Mobbing belirli bir hiyerarşi ortamında çalışan kişinin birlikte çalıştığı iş arkadaşları, astları, üstleri veya kendi pozisyonunda olan çalışanlar tarafından sık sık ve sistemli bir şekilde maruz kaldığı psikolojik baskı ve eylemlerin bütünü olarak tanımlanabilir. Dünyada son dönemlerde ciddi bir şekilde bilimsel araştırmalar konu olan mobbing, Türkiye’de de son yıllarda sık sık anılır olmuş ve son dönemlerde de hukukta yerini bulmuştur (Korkmaz, 2012). Mobbing, çalışanın iş hayatında maruz kaldığı duygusal ve psikolojik bir iş yeri zorbalığıdır. Bu zorbalığa maruz kalan mağdur ruhsal, bedensel, sosyal ve psikolojik olarak yıpranır. Dolayısıyla çalıştığı iş yerine olan tutum ve davranışlarında bir takım olumsuz düşünceler oluşur. Buna bağlı olarak çalıştığı kuruma karşı bağlılığında da azalma ve yıpranmalar meydana gelir. Bu bölümde mobbing olgusuyla ilgili olarak; mobbing kavramı, mobbingin tarihçesi, mobbing türleri, mobbing davranışları, mobbingin nedenleri ve mobbingin sonuçları ve mobbinge başa çıkma yöntemleri ele alınacaktır. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak da; örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar, örgütsel bağlılığın türleri, mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler yer alacaktır.

2.1.1. Mobbing Kavramı Ve Tarihçesi

Mobbing latince bir kelime olup, kararsız kalabalık ve şiddet içerikli anlam barındıran “Mobile Vulgusu”tur. İngilizce’deki Mob fiili bir yerde toplanmak, rahatsız etmek ve saldırmak gibi anlamları vardır. Bu kelimeye tam anlamıyla karşılayabilecek başka bir kelime bulmakta zorluk çekilmesinden dolayı birçok dilde mobbing kavramı kullanılır. (Çobanoğlu 2005: 19).

Çalışma hayatında önemli bir sosyal sorun olarak görülen mobbing son dönemlerde çalışma hayatı literatürüne girmiştir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 3).

İlk kez 19. yüzyılda İngiliz biyologların yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını tasvir etmek amacıyla “Mobbing” kavramını, kullandıkları bilinmektedir (Tınaz, 2012).

Konrad Lorenz ise 1960’lı yıllarda küçük hayvan kümelerinin kendilerinden güçsüz ve tek bir hayvana gurupça saldırarak uzaklaştırması; ya da aynı yuvada bulunan kuşların en zayıf kuşu dışlaması, güçsüzleştirilmesi ve fiziksel olarak yaptığı müdahalelerle öldürmesini de “mobbing” olarak tanımlamıştır (Westhues, 2002: 2).

İsveçli çocuk hekimi Peter-Paul Heinemann “Mobbing” kavramını, ilk olarak insanlar arasındaki bir etkileşim şeklini tasvir etmek için kullanmıştır (Leymann, 1996).

Mobbing kavramını Çalışma hayatında ise ilk kez, 1980’lerde İsveç’te yaşayan Alman kökenli iş psikoloğu Heinz Leymann ifade etmiştir. Leymann, bir işyerinde çalışanlar arasında tıpkı hayvanlar ve çocuklar arasındaki davranışlarla benzerlik gösteren uzun süreli saldırganlık ve düşmanlık içeren davranışların varlığına ortaya koyan sonuçlarla, “mobbing” olgusunun, çalışma hayatının alan yazınında yerini alması konusunda çaba sarf etmiştir (Tınaz, 2011: 11).

Leymann, çalışma ortamında var olan saldırganca davranışları ve tehditleri incelerken, temel bağlamda, dönemin çalışma ortamlarında uygulanan tehditvari ve olumsuz davranışlar için İngilizce konuşulan Avusturalya, İrlanda, İngiltere gibi ülkelerde çalışma ortamındaki zorbalığı ifade eden “workplace bullying/ bullying at work” (Hoel, Helge, Beale, 2006: 242) sözcükleri yerine “mobbing” sözcüğünü kullanmayı uygun bulmuştur.

Bullying kavramı fiziksel saldırı ve tehditler de içermektedir. Mobbing kavramından ise, zaman zaman nesnel olarak algılamanın bile çok zor olduğu öncelikle psikolojik olarak sinsice bir saldırıdan söz edilmektedir. Tüm araştırmacılar Leymann’ı mobbingin isim babası olarak adletmektedir. Fakat 1976’da Amerikalı kadın araştırmacı Carroll Brodsky, Leymann’dan daha önceleri “The harassed worker” (tacize uğrayan işçi) adlı kitabında “harassment” (taciz) kelimesini, çalışma ortamında bir kişinin başkasına, onun canını sıkmak, umutsuzluğa sürüklemek, yıldırma, gözdağı vermek için sürekli bir davranış olarak tanımlamıştır (Ege, 2002: 31).

Leymann'ın mobbinge ilgili düşünceleri ve çalışmaları, tüm ülkelerde yapılan çalışmaların temeli niteliğindedir. Leymann, mobbing davranışının varlığını ifade etmenin yanında, davranışın başından sonuna kadar bütün evrelerini de açıklayarak nasıl sonuçlanacağına varana kadar her şeyiyle açıklamıştır (Akgün, 2013: 24).

Mobbinge her dilde tam olarak karşılayabilecek bir kelime bulmak imkânsızdır. Çalışma hayatının bir terimi olarak bu kavramı ifade etmek için çoğunlukla 'mobbing' (Leymann, 1996: 165-184; Zapf, Knorz ve Kulla, 1996: 215-237) ve 'işyeri zorbalığı' (workplace bullying) (Vartia, 2003; Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998: 563-568; Namie ve Namie, 2000) kelimelerinin yanı sıra; duygusal taciz (emotional abuse) (Keashly, 2003: 31-61), psikolojik terör (psychological terror) (Leymann, 1990: 119-126; Leymann ve Gustafsson, 1996: 252), işyeri travması (workplace trauma) (Wilson, '1991: 47-50) ve işyeri tacizi (work harassment) (Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994: 173-184) gibi ifadeler de kullanılmaktadır (Karatuna, Tınaz, 2010: 9-10).

Kimi milletler mobbingi karşılaması için kelimeler üretmeye çabalasa da, çalışma hayatında mobbingin hedefi olan kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına karşı devamlı ve gaddarca bir saldırı biçiminde görülen durumu tanımlamak için başını İsveç'in çektiği, Almanya, İtalya, Avusturya gibi ülkeler Leymann'ın belirttiği haliyle 'mobbing' kabul etmiştir. Mobbingi Türkçeleştirme konusunda da tam anlamıyla bir ortak noktaya henüz varılamamıştır. Mobbing çalışmalarında, bu kavram için tek bir kelime kullanmak yerine Türkçe karşılık olarak "işyerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik-terör", "işyerinde psikolojik-şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde moral taciz" "işyerinde manevi taciz", "duygusal şiddet", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı" gibi kelimeleri tercih edilmektedir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 9).

Eylemin kendisini belirten ve eylemin çalışma ortamında gerçekleştiğini belirten tek bir kelimenin ortaya konulması Türkçede de zor gözükmektedir. Tınaz, kavramı Türkçeleştirme gerekliliğini düşünerek 'mobbing' kelimesiyle ilgili kapsamlı bir çalışma yaparak ve Türkçe'de "yıldırkaçır" sözcüğü ile ifade etmeyi uygun görmüştür (Tınaz, 2008).

Mobbing ile ilgili yapılan bazı tanımlar, aşağıda ifade edilmiştir:

Mobbing, çalışma ortamında hedefe konmuş kişinin, bir kişi veya birden çok kişinin devamlı kötü niyetli ve sağlığını tehdit edecek şekilde olumsuz davranışlara karşı karşıya bırakılmasıdır (Namie ve Namie, 2000: 3).

Mobbing, çalışma ortamında tekil veya toplu olarak bir kişiye sistemli bir şekilde ahlak dışı bir süreç içerisinde düşmanca davranışın sonucu oluşan duygusal bir işyeri saldırısıdır. Bu saldırı, kişiyi yıldırma amacıyla yapılan bilinçli davranışların hedefteki kişiye yönelmesi şeklinde ortaya çıkar (Ferrari, 2004: 2).

Çalışma ortamındaki mobbing, bir kişinin iş yerindeki kişileri örgütleyerek devamlı bir şekilde kötü niyetli bir şekilde alay, hakaret etme, toplum içinde küçük düşürme gibi fiillerle onun işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 15).

Mobbing, gergin ve çatışmacı bir ortamda psikolojik etmenlerin bir araya gelmesiyle, çalışma ortamındaki huzuru yok eden, çalışanların iş tatminini ve çalışma başarısını olumsuz olarak etkileyen örgüt problemidir (Tınaz, 2011: 10).

Tüm toplumlarda ve milletlerde mobbing, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, dış görünüş, kıdem, hiyerarşik konum ayırt etmeksizin çalışan herkesin başına gelebilecek bir çalışma ortamı problemidir. Mobbing, çalışan insanın onurunun yanı sıra temel insani haklara ve özgürlüklere ilişkin kuralların çiğnenmesi anlamlarına da gelir (Tınaz, 2012).

2.1.2. Mobbing Türleri

Mobbingin oluşumunda mobbingci ve mobbinge maruz kalanların olduğu düşünüldüğünde bu kişiler arasında gerçekleşen eylemler üç şekilde karşımıza çıkabilir (Tınaz, 2011). Bu anlamda “dikey” ya da “hiyerarşik” mobbingi çalışma ortamında üst düzey çalışanın himayesindeki çalışana yapmış olduğu mobbing olarak ifade edilirken, aynı düzeydeki kişilerin birbirine uyguladığı mobbingi “yatay mobbing” olarak adlandırabiliriz (Fettahlıoğlu, 2008).

Çalışma ortamının işleyiş yapısı ve kültürü mobbingin ortaya çıkış yönünde etkilidir. Hiyerarşinin çok hissedildiği çalışma ortamlarında mobbing genellikle dikey

yönlü olurken, hiyerarşinin daha az hissedildiği çalışma ortamlarında genellikle yatay yönlü oluşmaktadır (Davenport vd., 2003: 30).

2.1.2.1. Dikey Mobbing

Dikey yönde oluşan mobbing, yöneticilerin çalışanlarına yukarıdan aşağıya doğru ya da aksi yönde çalışanların yöneticilerine aşağıdan yukarıya doğru şeklinde gerçekleşebilmektedir. Dikey yönde oluşan mobbingin sebeplerini şu şekilde ifade edebiliriz (Tınaz, 2006):

- Toplumdaki imajına yönelik saldırı (Çalışanın üstünden daha başarılı olması)
- Çalışanın amirinden daha genç oluşu
- Siyasi sebepler (Çalışanla üstünün görüş ayrılığı)
- Kayırmacılık (Kayrılmaya çalışılan kişi üst ise, her şeyi yapabileceği kanısına kapılması)

2.1.2.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Yukarıdan aşağıya doğru mobbingi çeşitli nedenlere dayanarak idarenin altında bulunan çalışanına saldırganca ve cezalandırıcı davranışlar uygulaması olarak tanımlayabiliriz. Bir idareci konumunun ona verdiği gücü orantısız bir şekilde kullandığı çalışanını hedef alan mobbing kavramıdır (Tınaz, 2006).

Yöneticinin bulunduğu konumu kullanarak çalışanına olumsuz davranışlar uygulayabilir. Çalışanın çalışkanlığı ve başarısı idarecinin konumunu tehdit edebilir. Böyle bir durumunda idareci çalışanını daha etkisiz kılmak ve engellemek için çaba harcar (Hirigoyen, 1998: 67).

2.1.2.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Çalışanların idarecilerine karşı mobbing davranışı sergilemeleri çok olağan dışı bir şeydir. İdareciyle çalışanlarının yönetim tarzı konusunda çatışmaları çalışanları idarecilerine karşı bu tip davranışlar sergilemeye itebilir (Hirigoyen, 1998: 69).

Çalışma ortamındaki aşağıdan yukarıya mobbing, bir idarecinin yetkilerinin çalışanlarınca tartışmaya açılması şeklinde belirir. Genellikle aşağıdan yukarıya doğru mobbing uygulayanlar yalnız hareket etmezler. Çoğu zaman tüm çalışanlar, hedefe koydukları idareciye karşı başkaldırırlar. Mobbing uygulayan kişiler, dışlama, sabote etme gibi eylemlerle idarecilerini zora sokarlar. İdarecilerinin talimatlarını göz ardı ederek, bilinçli hatalar yaparak, bilgi saklayarak bunun yanında üst kademleri de yanlış yönlendirerek idarecilerini zor durumda bırakırlar. Talimatların alınması, bilgi alışverişi esnasında hiyerarşik düzeni çiğneyerek bir sonraki kademeye varırlar (Tınaz, 2011).

2.1.2.2. Yatay Mobbing

Yatay olarak gerçekleşen mobbingte mağdur, aynı kademde çalışanların arasında yer alır. Yeni bir çalışma ortamına atama veya terfi yoluyla gelen bir kişi daha önce oluşturulmuş herkesçe kabul edilen çalışma şartlarını değiştirebilir. Yeni gelen genellikle başarılı, yeteneklere sahip, göze çarpan meziyetlere sahip bir kişidir. Çoğunlukla işlerin düzenli bir şekilde dağılım gösterdiği, gelenekselci çalışma ortamlarında bu olgular baş gösterir (Tınaz, 2006). Kıskançlık, aşırı rekabet, siyasi problemler, farklı kültürden gelme gibi olgular yatay mobbingin nedenleri olarak sayılabilir (Tutar, 2004).

Çalışma ortamındaki idarecilerin mobbingi göz ardı etmeleri veya tarafı olmaları kurumu daha da sıkıntıya sokabilmektedir. Böyle durularda mobbinge maruz kalan kişi çalışma arkadaşlarının yanı sıra idarecilere karşıda mücadele içine girmesi gerekmektedir. Sonuç olarak kişiler bu gibi durumlarda objektifliklerini korumaları gerekmektedir. Dikey yönlü gerçekleşen mobbing davranışları, çoğunlukla daha aleni bir şekilde uygulanırken, yatay yönlü gerçekleşen mobbing davranışları belirgin değildir. Eşit statüde bulunan çalışanlar uyguladıkları mobbing davranışlarını üstlenmezler. Tersine bu davranışların mobbing uygulanan kişinin yararına olduğunu iddia ederler (Tutar, 2004).

2.1.3. Mobbing Davranışları

Tınaz'a göre, mobbing sürecinin daha iyi tanımlanabilmesi için öncelikle çalışma ortamında ortaya çıkan mobbing belirtilerinin tespiti önemlidir. Zaman içerisinde ortaya çıkan davranışlar değerlendirildiğinde, bazıları tamamıyla olumsuz

ve kabulü imkansız olarak düşünülebilir. Kimi davranışlar olağan olarak kabul edilir (Tınaz, P, vd. 2013: 73).

Leymann, bu davranışları kırk beş farklı tanımlamayla beş grupta toplamıştır. Bu tanımlamalara bakıldığında davranışların çağ dışılığı ve kabulünün mümkün olmadığı kanısına varılabilir. Bunun yanı sıra davranışın tekrarlanmaması davranışı uygulayan kişinin kötü niyetli olmadığı düşünülürse anlayış gösterilebilir. Fakat bu davranışların sık sık, bilerek ve sistemli bir şekilde uygulandığında bu durum artık mobbing olarak kabul edilir (Davenport, vd. 2003: 21).

Leymann'ın Sınıflandırması:

Birinci Grup

Kendini Ön Plana Çıkararak İletişime Etkide Bulunmak:

1. İdareci ön plana çıkmanızı engeller.
2. Konuşmalarınız sürekli bölünür.
3. Çalışma arkadaşlarınız ön plana çıkmanıza engel olur.
4. Yüzünüze karşı azarlama şeklinde bağırlır.
5. Yaptığımız işlere devamlı bir eleştiri vardır.
6. Özel hayatınıza eleştirel müdahaleler vardır.
7. Telefonla sürekli taciz edirsiniz.
8. Size karşı sözel tehditler yöneltilir.
9. Size karşı yazılı tehditler olur.
10. Jestler ve mimikler aracılığıyla ilişki geri çevrilir.
11. İmalarda bulunularak ilişki geri çevrilir.

İkinci Grup

Sosyal İlişkilere Karşı Saldırganca Tutumlar:

1. Çevrenizdeki kişiler sizinle olan ilişkilerini keserek sizinle konuşmazlar.
2. Başkalarıyla konuşmanız engellenir.
3. Sizin çalışma ortamında yalnız kalmanız sağlanır.
4. Çalışma arkadaşlarınızın sizinle konuşması engellenir.
5. Görmezden gelinirsiniz.

Üçüncü Grup

İtibarınıza Karşı Saldırganca Tutumlar:

1. İnsanlar dedikodunuzu yapar.
2. Aslı olmayan söylentiler ortaya atılır.
3. Gülünç duruma sokulursunuz.
4. Psikolojik rahatsızlığınız varmış gibi davranışta bulunulur.
5. Psikolojik tedavi almanız yönünde baskılar uygulanır.
6. Bir eksikliğinizle dalga geçilir.
7. Sizin yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek gülünç duruma düşürülürsünüz.
8. Dini veya siyasi görüşleriniz alay konusu olur.
9. Özel hayatınızla dalga geçilir.
10. Mensubu olduğunuz milliyetinizle dalga geçilir.
11. Özgüveninizi kırıcı işleri yapmaya itilirsiniz.
12. Ortaya koyduğunuz çaba yanlış ve küçültücü biçimde değerlendirilir.
13. Aldığınız kararlar sürekli sorgulamalara maruz kalır.
14. Sizi alçaltmaya yönelik isimlerle çağırılırsınız.

15. Cinsel imalara maruz kalırsınız.

Dördüncü Grup

Kişinin Hayat Standardına ve Mesleğine Karşı Saldırganca Tutumlar:

1. Size ait hiçbir özel görev olmaz.
2. Sizin sorumluluğunuzdaki işler geri istenir, kendiniz için yeni bir iş bile oluşturanız engellenir.
3. Yapmanız için manasız ve garip işler yüklenir.
4. Potansiyelinizin çok altında işlerde çalışmanız istenir.
5. Yaptığınız işler durmadan değiştirilir.
6. Öz güveninizi zarar verici nitelikte işlerde çalışmanız istenir.
7. İtibarınızı zedeleyecek biçimde, niteliklerinizden uzak işlerle meşgul edilirsiniz.
8. Sizi maddi yükün altına sokacak zararlara uğrarsınız.
9. Evinize veya iş yerinize zararlar verilir.

Beşinci Grup

Kişinin Fiziksel Sağlığına Karşı Direkt Saldırganca Tutumlar:

1. Fiziksel olarak ağır işlerde çalışmaya zorlanırsınız.
2. Fiziksel şiddet tehditleri uygulanır.
3. Gözünüzü korkutmaya yönelik hafif şiddete uğrarsınız.
4. Direkt fiziksel zarar.
5. Direkt cinsel taciz (Davenport, vd. 2003: 21).

Zapf, D. Literatüre bir sınıflandırma daha kazandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre davranışlar yedi kategoriye ayrılmıştır.

1. **Bireye örgütle ilgili tedbirler alınarak saldırı;** bireyden görevlerin alınması, görevlerin ağırlaştırılması, kararlarının tartışılması vb.
2. **Bireyin sosyal ilişkilerine saldırı;** çalışma ortamında söz hakkı verilmemesi, rahatsızlık verici unsurlara maruz bırakılma, bireyin yok sayılması vb.
3. **Bireyin özel yaşamına saldırı ve itibarsızlaştırma;** bireyin özel yaşamının eleştirilmesi, gereksiz aramalarla meşgul edilmesi, gülünç duruma düşürülmesi vb.
4. **Fiziksel olarak şiddete maruz kalma;** bireye karşı fiziksel şiddet davranışlarının yapılması, cinsel davranışlarda bulunma vb.
5. **Kişinin hareketlerine karşı saldırı;** mensubu olduğu dine, siyasal oluşumlara, milletine karşı saldırı vb.
6. **Sözlü olarak saldırı;** bireyi karşısına alarak bağırma, tehditkar konuşma vb.
7. **Arkasından Konuşma;** bireyin sürekli dedikodusunun yapılması, gerçekte olmayan sözlerin ortaya atılması vb. (Dündar, 2010).

Shallcross, L. ise bir çalışma ortamında mobbingin varlığını aşağıdaki ifadelerle belirtmiştir:

- Çalışma ortamında iş yerine ait olan araç gereçlerin kaybolması, araç gereçlere zarar verilmesi ve yerine yenilerinin alınmaması,
- Yönetimsel ve liderlik uygulamalarındaki bozukluk,
- Çalışma ortamındaki merkezîyetçi yapı ve hiyerarşi,
- Çalışma ortamında insan kaynakları yatırımı noktasında eksiklik,
- Çalışma ortamındaki çatışmaları yönetmedeki eksiklik,
- Çalışma ortamında, tacizkar, küçümseyici, kötü niyet içeren, kontrolcü iletişimin seçilmesi,
- Bireyin eğitim düzeyi ve hayat felsefesinin göz ardı edilmesi,

- Mağdurun diğerleriyle iletişimi sırasında konuşmasına izin verilmemesi ya da konunun başka tarafa çekilmesi,
- Mağdur bireyden çalışma ortamı ile ilgili bilgilerin ve yapılan işin bilgilerinin saklanması,
- Mağdur bireyle alakalı doğru olmayan bilgilerin ortaya atılması,
- Mağdur bireye hakim olmadığı alanda, seviyesinden daha düşük beceri gerektiren ve yeteneklerini sergileyemeyeceği işler verilmesi,
- Mağdur bireyin her hareketinin sıkı kontrol altında olması,
- Diğerlerinin mağdur bireye karşı sürekli küçümseyici ve eleştirel yaklaşımları,
- Mağdur bireyin sorularının dikkate alınmaması,
- İdarecileri ve iş arkadaşlarının kışkırtıcı yönlendirmeleri,
- Mağdur bireyin sosyal etkinliklerin dışına itilmesi,
- Mağdur bireyin genel ifade biçimleri ve görünüşüyle dalağa geçilmesi,
- İşle ilgili ortaya attığı fikirlerin dikkate alınmaması
- Mağdur kişiye ücret ve hakları konusunda diğerlerinden ayrılması (Gül, Ağıröz, 2011).

2.1.4. Mobbingin Nedenleri

Tutar (2004a: 94), çalışma ortamında mobbingin belirli bir nedeninin olmadığını ve problemin daha geniş açıdan değerlendirilmesi gereken detaylı ve kompleks bir süreç olduğunu ifade etmiştir.

Bazı araştırmacılar, mağdur bireyin ve saldırı eğilimi olan kişinin, kişilik özelliklerinin önemli bir belirleyici olarak görürken, bazıları da mobbingi temelde çalışma ortamındaki örgütsel koşullara bağlamaktadırlar (Leymann, 1996). Buna karşılık kimi araştırmacılar da mobbing olgusunu toplumsal ve sosyal koşullar ile durumsal etmenlere göre açıklamaya çalışmışlardır (Ferrari, 2004).

Yapılan tüm araştırmaların bulguları mobbing kavramını daha iyi anlamlandırma ve ortaya çıkış sürecini daha iyi kavranması açısından önemli bir açıklama ortaya koymaktadır. Bu bilgiler işığında mobbingin nlenmesine yönelik politikaların geliştirilmesi için de bir zemin oluşturulmaktadır (Akgeyik vd., 2009: 110).

Mobbing maruz kalan kişileri rehabilitasyon uygulayan kimi uzmanlar ise, mobbing eylemlerin varlığının sebebi olarak mobbinge maruz kalan kişilerin davranışlarını göstermektedirler. Mobbinge maruz kalan kişilerde beliren Őiddetli emarelerin sadece iş durumlarıyla alakalı bir durumdan kaynaklanmadığı; mağdurların genellikle ‘sürekli Őikyeti’ veya ‘endişe içeren durumları’nın mobbing eyleminden daha önce de var olduğunu iddia etmektedirler (Turan, 2006: 13).

Zapf (1999: 71) ise, mobbingin nedenlerini örgütten kaynaklı, sosyal gruptan kaynaklı, bireysel nedenler ve mobbingciden kaynaklanan nedenler olarak dört ana başlık altında toplamıştır. Zapf’a göre mobbingin sonuçları aynı zamanda nedeni de olabilmektedir.

Mobbinge maruz kalan kişilerde sağlık problemleri görülebilir. Çalışma ortamındaki kişilerde mağdurun takıntılı tavırları, endişeli hali, depresif durumu gibi etmenler mobbing oluşumunu sebebiyet veren olumsuz davranışları tetikleyebilir (Yeni, 2013: 47).

Çalışma ortamındaki mobbingin nedenleri kimi araştırmacılar tarafından bireysel ve örgütsel nedenler olarak iki grupta incelenirken, kimi araştırmacılar da bu nedenlere durumsal ve sosyal nedenleri de eklemektedir. Mobbingin nedenleri aşağıda belirtilen başlıklar altında ele alınacaktır.

2.1.4.1. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler hem mobbingi uygulayan birey açısından hem de uygulanan kişi açısından geçerli kişisel nedenler olarak kabul edilebilir. Bireylerin kişisel tavır ve alışkanlıkları eğitim seviyesi, meslekteki süre, yaş ve cinsiyet gibi unsurları ön plana çıkarır (Ferrari, 2004: 3).

Yapılan araştırmalarda, mobbinge mađruז kalan çalışanlarda istikrasızlık, olumsuz etkilenme, dikkatsizlik, bağımlılık gibi karakter özelliklerine ek olarak tatmin olmama gibi etmenler de göze çarpmaktadır (Salin, 2003: 35).

Bazı araştırmacılara göre çalışma ortamlarından memnun olmayan kişilerin fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarının olması olası bir sonuçtur. Bu yüzden bu kişilerin mobbinge diğer çalışanlara göre daha yatkın oldukları belirtilmektedir.

Ayrıca alışanların kariyer basamaklarının sonuna gelmiş olmaları, terfi etme şanslarının kalmaması, kendilerine ve buldukları pozisyona güven duymamaları, işlerinin sıradanlaştığını düşünmeleri, çalışma arkadaşları ve üstleriyle sürekli çatışmaya düşmeleri ve örgütleriyle/kurumlarıyla btnleşememiş olmaları da mobbinge daha sık karşılaşmalarının nedeni olduğu bilinmektedir (De Falco vd, 2003: 22 den aktaran Akgeyik, 2009: 119).

Bununla birlikte, Matthiesen ve Einarsen (2001: 482) tarafından mobbinge uğrayan kişilerin üzerinde yapılan bir araştırmada araştırmaya katılan üç alt gruptan birinin normal kişilik özellikleri sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkan araştırmacılar mobbing ile kişilik arasındaki ilişkinin oldukça karmaşık olduğunu hâlihazırda aralarındaki ilişki konusunda çok az bilgiye sahip bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bulguları bazı mağdurların mobbinge karşı daha duyarlı olduğunu ve başkalarına göre daha fazla tepkiler ortaya koyduklarını, bu nedenle belirli bir genel mağdur özelliği çizmenin doğru olmayacağını, farklı araştırmalardaki mağdurların da farklı kişilik özellikleri sergiledikleri, dolayısıyla bu bulguların kişilerin mobbing karşısında farklı farklı tepkiler sergileyebileceğini gösterdiğini ifade etmişlerdir.

Tutar (2004)'a göre ise; bir çalışma ortamında mobbinge maruz kalan kişi kişiliğiyle ve yetenekleriyle ön plana çıkıyorsa, bu durum mobbingciyi çok rahatsız eder. Çünkü mağdurun yetenekli olması, mobbingcinin yalan ve iftiralarla kurduğu statüyü sarsar. Bu tarz durumların yaşandığı durumlarda mobbingci kendi statüsünü sarsan dürüst, alışkan, yetenekli ve bir o kadar da onurlu kurbanına karşı atağa geçer.

Amerika'da gerçekleştirilen bir mobbing araştırmasının bulgularında; mağdurların neden mobbinge maruz kaldınız sorusuna mağdur bireylerin %58'i, aşırı kontrole karşı çıktıkları için, %56'sı kendilerinin st idarecilerinden daha yetenekli

olduklarını düşünerek kıskanıldıkları için, %49'u sosyal anlamda yetenekli, çalışma ortamında sevilen kişi olmaları ve olumlu tavırlarında dolayı, %46'sı kendilerine karşı kaba davranıldığını hissettiği ve bu durum karşısında susmayıp itirazlarda buldukları için, %42'si ise mobbingcinin gaddar kişiliğinden dolayı mobbinge uğradıklarını ifade etmişlerdir (Tutar, 2004a: 98).

Mobbingin bireysel nedenleriyle mobbing uygulayan kişilerin genel karakter özellikleri arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Diğer çalışanları, kendisine karşı yönelmiş bir tehdit olarak görenler güvensizlik duygusuyla sıklıkla mobbinge başvurma eğiliminde olabilmektedirler (Baykal, 2005'ten akt. Çomak ve Tunç, 2012: 199).

Mobbing davranışlarında yer alan kişilerin toplumdaki yerleşmiş kuralları hiçe sayan, başkalarına zarar vermekten zevk alan kişilik özelliklerini barındırmaları da nedenler olarak karşımıza çıkar (De Falco vd., 2003: 22 den aktaran Akgeyik vd. 2009: 118).

Konuyla ilgili başka bir çalışmada mobbingi uygulayan kişilerin genellikle çalışma ortamında yetkisi olan ve diğer çalışanları korkutarak ve sindirme uygulayan bir kişilik ortaya koyduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak mobbingi uygulayan kişiler çoğunlukla bir idareci olmakta bunun yanında çok sık olmasa da çalışma arkadaşlarından kaynaklanan mobbing olayları da yaşanmaktadır (Akgeyik vd., 2009: 118).

Mobbingcilerin kendi açıklarını kapatmak için mobbinge başvurdukları bilinir (Leymann 1996).

İşgal ettikleri konum ve kedileri için hissettikleri endişe ve güvensizlik hissi onları başkalarına karşı küçük düşürücü hareketler yapmaya sürükler. Bu bağlamda incelendiğinde mobbing davranışları sergilemek kompleks bir kişilik problemidir. Leymann'ın ifadesiyle mobbing eylemlerinin ortaya çıkmasında temelde dört sebep vardır (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003: 38-39).

Bunlar aşağıda belirtilmektedir:

Grubun kurallarına itaate zorlamak: Bu dürtüyle iş yürütenlerin düşüncesinde “Eğer kabul etmiyorlarsa gitsinler.” anlayışı vardır. Bu fikri savunan grup üyeleri grubun gücünü sürdürmek için tüm gruptakilerin aynı normları benimsemeleri gerektiğini savunurlar ve bu düşünceden uzak kişileri grubun dışına çıkarmaları konusunda zorlarlar.

Düşmanlıktan zevk almak: Kimi zaman insanlar sevmedikleri kişileri dışlamak için mobbing davranışlarına başvurur. Bu kişilerin çalıştıkları iş yerindeki konumunun önemi yoktur. İdareciler, eşit konumda çalışanlar ya da astlardan biri mobbinge maruz kalabilir.

Can sıkıntısından dolayı zevk arayışı: Kimi mobbingciler sadist ruhlu olmalarından ötürü verdikleri sıkıntıdan dolayı zevk alırlar. Bu kişilerin temel gayeleri iş yerindeki bir kişiden kurtulmak da olmayabilir. Yapılan mobbing davranışının verdiği zevk temel amaç olabilmektedir. Yeni düşüncelerin ve uygulamaların ortaya çıkmadığı, sürekli monoton işlerin tekrarlandığı çalışma ortamlarında yeni hazlar peşinde koşmak için çalışanlar bazen mobbing davranışlarına yönelmektedirler.

Ön yargıları pekiştirerek güçlendirmek: Çalışanlar sevgi hissetmedikleri, özümseyemedikleri etnik, sosyal veya ırksal bir grupta yer aldıkları için çalışma arkadaşlarına mobbing davranışları sergileyebilirler. Çalışma ortamında, sevilmeyen özelliğe sahip bir kişiye karşı grupta etkin olan kişiler tarafından olumsuz davranışlar sergilenebilir. Bu tip durumların ortaya çıkmasında herhangi bir sebep olması gerekmez. Hatta ve hatta çalışanlar aralarından hedef aldıkları birine hiçbir neden bulunmadan sadece sevmedikleri için mobbing uygulamak da isteyebilirler (Toker, 2008: 48).

Mobbingciler güçlerini bilgili olmalarından, karizmatik olmalarından, performanslarından ve becerili olmalarından almazlar. Güçlerinin tek kaynağı idarecilerine karşı çok saygılı görünmeleri ve riyakâr olmalarındandır. Esasen idarecileri de dâhil kimseye saygıları yoktur. Çevreleriyle barış içinde olmadıkları ve davranışlarında da haklı olmadıkları için kendilerini güvene almak için aşırı bir saygı ortaya koyarlar (Çomak ve Tunç, 2012: 197-198).

Bu kişilik yapısına sahip bireyler, ünlü ve kariyer sahiplerini kendisinin konumuna tehdit olacağını düşünerek onlara karşı mobbing davranışları sergiler. Yönetim konusunda yetkinliği bulunmayan idareciler himayesi altındaki çalışanlara mobbing uygulayabilirler. Mobbingciler psikolojik olarak çökmüş kişiler olmalarının yanı sıra, itibarlarını artırmak için hileye başvururlar ve bir sorumlu ararlar (Davenport, Schwartz ve Eliot, 2003).

Bir çalışma ortamında ilk etapta karşılıklı anlaşmazlıklar belirebilir. Hedefe konulan bireyin istenileni yapma konusunda direnmesi durumunda mobbingci saldırıya geçer. Bundan sonraki amacı, hedefindeki kişiyi çeşitli yöntemlerle çalışma ortamının dışına itilmesidir (E. Van de Vliert, 1984: 521-551' den akt. Tutar, 2004).

Bir bakıma mobbingle amaçlanan, çeşitli saldırılarla çalışma ortamlarında çalışanların öz saygılarını ve öz güvenlerini yok edici bir durumun ortaya çıkmasıdır. Mobbincinin amacı, hedefindeki çalışanı tehaküm altına alarak bağımlı duruma düşürmek, statü ve kişilik üstünlüğünü karşıdakine dikte etmektir. Böylece hedef alınan çalışanın özgüveninin yerle bir edilmesiyle kendine karşı şartsız itaati ve saygıyı sağlamaktır (Tutar, 2004a: 94-98).

2.1.4.2. Örgütsel Nedenler

Çalışanın içinde bulunduğu örgütün bazı özelliklerinin de mobbing neden olduğu belirtilmektedir. Liderlik şekli, yönetimin kötü olması, örgütsel dönüşüm, örgüt gelenekleri ve havası, işin karışıklığı ve kontrolü, rollerdeki çatışma ve belirsizlik ve işe katılım unsurlarının zayıflaması bunlara örnek teşkil edebilir (Özen, 2007: 17).

Bingöl (1990:1)'e göre yönetim, “başkaları aracılığıyla iş görme” olarak tanımlandığında, yönetim faaliyetlerinin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi de “başkaları” diye adlandırılan “çalışanların” varlığıyla mümkündür. Bir örgütün temel unsuru insandır.

Örgütün kurulmasından başlayarak, gelişimi, sosyal olarak sorumluluklarını gerçekleştirmesi ve koyulan hedefler doğrultusunda yükümlülüklerini yerine getirmesi için yetişmiş kalifiye insan gücünün varlığı ile mümkündür. İnsan gücü noktasında gelişime açık olan ve gelişimini sağladığı insan gücünü hedeflere ulaşma

noktasında güdüleyen kurumlar hem gelişir hem de amaçlarına daha kolay varırlar. Bunu konuda başarı sağlayamayan kurumlar ise, maddi kaynakları ve olanaklarını mümkün olsa dahi faaliyetlerine son vermek zorunda kalırlar (Bingöl, 1990: 1).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İK), çalışanların tüm gayretlerini örgütün amaçları doğrultusunda belirleyecek şekilde isteklendirilmesini, kurum ile çalışan arasındaki uyumsuzluk noktasında çözümler getirmesini, çalışanın gerçekleştirdiği işten en yüksek getiriye sağlamasını, tatmin olmasını, çalışanın başarısının ve kurumuna sağladığı katkının objektif ve adil bir biçimde değerlendirilmesi eylemlerini kapsamaktadır (Bingöl, 1990: 1).

Bu bağlamda, kamuda ve özel işyerlerinde gerçekleşen mobbing olaylarına karşı İK yönetimlerinde tedbir alınmadığı takdirde kurum için önemli ve kilit noktalardaki insan kaynağı yok olmakta buna bağlı olarak da kurumdaki uyum ve ahenk zarar görmektedir (Çobanoğlu, 2005: 40).

Çalışma ortamlarında mobbinge dair birçok araştırmada, mobbingin çalışma ortamlarında belirmesinin iş yeri veya mevcut idareye bağlı ana nedenleri arasında personel seçiminde yapılan hatalar ve personel alım süreci, dönemlik personel çalıştırma, iş yerindeki pozisyonların sınırlı olması, pozisyonlar için girilen rekabet ifade edilmektedir. İş tatminsizliği ve olumsuz çalışma ortamı gibi örgütsel etmenler de iş yerinde mobbing eylemlerinin nedeni olarak gösterilmekte ve bu etmenlerin önemi vurgulanmaktadır (Tınaz, 2006: 15).

Mobbingin başlıca nedenleri arasında, idari zayıflık, mobbingcinin kavgaya yatkın yapısı, duygusal dengesizliği, iş yükünün ağırlığı, idarenin yetersiz ve ilgisizliği eğitimi, iş bitirme çabasının oluşturduğu baskı, kuralcı idareci, işin ve çalışma ortamının stresli oluşu, gelirdeki yetersizlik, sıkıntılı çalışma arkadaşları, personelin nicelik ve nitelik anlamında yetersizliği, olumsuz örgüt kültürü, işin güvensiz oluşu ve istismara açık çalışanlar, örgütsel etmenler olarak sayılabilir (Tutar, 2004b: 110).

Bunlarla birlikte örgütlerde mobbinge neden olan etmenleri genel olarak örgütün belirlediği politikaları, örgütün yapısıyla ilgili özellikleri ve örgütün yapısının süreçlerine ilişkin etmenler olarak ifade eden Tutar (2004a: 95-97) ise; *örgütün belirlediği politikalara ilişkin mobbing etmenlerini; adaletsiz başarının*

değerlendirmesinde adaletsizlik ve ücret dağıtımındaki eşitsizlik, örgütün koyduğu kuralların sertliği, yöntemlerdeki çelişkiler, iş tanımlamadaki gerçekçi olmayan unsurlar olarak; *örgütteki yapısal ve yönetim özellikleriyle ilgili mobbing etmenlerini*; merkezi yapı ve karar almadaki tasfiye, örgütteki terfi konusundaki sıkıntılar, bölümlerdeki bağımlılık, yönetme ve danışma bölümlerindeki çatışmalar; *örgütle ilgili süreçlere ilişkin etmenleri ise*; iletişimin zayıflığı ve eksikliği, başarı seviyesi ile ilgili bilgilendirmede aksaklık, amaçların çelişkiler içermesi ve net olmaması, kişiye göre yönetim şekli, örgütteki lider eksikliği, yönetimdeki zafiyet olarak ifade edilmiştir.

Leymann (1996)'dan aktaran Akgeyik vd. (2007: 28)'e göre Avrupa'nın kuzeyinde yer alan ülkelerde yapılan çalışmalarda; kurumun yapısı, liderlik etme şekilleri, işin yürütülme aşamaları ve sosyal atmosfer incelemelerin temeli olarak ele alınmış ve mobbing uygulayan kişinin çok dikkat çekmediği büyük ölçekli ve bürokrasinin oldukça fazla olduğu kurumlarda mobbing olaylarının daha sık görüldüğü ifade edilmiştir. Vartia (1996: 212) da otoriter yapının hâkimiyetinin ve liderlik şeklinin zayıflığının mobbinge neden olduğunu öne sürmüştür.

Örgütlerdeki rol çatışması ve rollerdeki karmaşıklık, kurumlardaki taleplerin yüksek oluşuna bağlı olarak çalışanların örgüt içinde bulunduğu genel havadan dolayı rahatsızlıkları ve iletişim konusunda kurumda yaşanan sıkıntıların olduğu kurumlarda mobbing olaylarına daha sık rastlandığı, mobbingin oluşmasına olanak sağlayan bir kurum kültürünün de örgütlerde mobbingi başlatan bir ortam hazırladığı belirtilmiştir (Einersen vd., 1994: 382; Einersen, 1999: 23 den aktaran Akgeyik, 2007: 28).

Örgütlerde mobbinge neden olan etmenlerden örgüt yapısının ve örgütlerdeki sosyal yapının yanı sıra liderlik etme biçimlerinin de kayda değer bir değişken olduğunu belirten araştırmacılara göre, özellikle sert ve otokratik liderlik tarzının benimsendiği örgütlerde mobbing mekanizmalarının ortaya çıkmasının daha muhtemel olduğu belirtilmektedir. Mobbingin aktörleri başlığı altında da açıklandığı gibi, örgütteki güçten dolayı çalışanlara ya da emri altındakilere kötü bir şekilde davranan idareciler örgüt içinde bir olumsuz bir hava oluştururlar. Mobbing davranışlarındaki bu yaklaşım dikey mobbingin bir örneği olarak karşımıza çıkar. Diğer taraftan bazı araştırmacılara göre farklı liderlik tarzlarının da mobbinge ilişkili olduğu, çok zayıf (laissez-faire-bırakınız yapsınlar) veya çok sert liderlik stilleriyle

bütünleşmiş büyük ve kompleks bürokratik organizasyonların mobbing için uygun bir örgütsel ortam yarattığı belirtilmektedir (Salin, 2003: 22).

O'Moore (2000)'den aktaran Kırel (2008: 40)'e göre de yapılan araştırmalar otoriter davranışla yönetilen birim veya örgütte çalışanların mobbinge daha sık karşılaştıklarını göstermiştir. Bırakınız yapınlar (laissez-faire) tarzındaki yöneticiler ise çalışanlar üzerinde yeterli etkinliği oluşturamamakta, bundan dolayı çalışanları örgütün genel amaçları doğrultusunda bir araya getirme ve önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda yönlendirmede yeterli olamamaktadır. Bu tip liderlerin örgüt açısından sakıncaları vardır. Bu liderlik tarzı herkesin dilediği amaçlara doğru yönelmesine neden olur. Bu liderlik tarzı bireysel başarıları grup başarılarının önüne geçirerek çalışma ortamındaki tembellik yapan, her daim kaytarma düşüncesinde olan kişilerin huzursuzluğu artırmaları, örgütün kaynaklarını kendilerine aitmiş gibi harcamalarına ve hatta grubu/örgütü bölme ve dağıtmaya dönük çabalarının artmasına da neden olabilmektedir (Eren, 2003:440).

Liderlikle ilgili görüşlere göre, örgütlerde kriz algılarının artması karizmatik liderlere olan ihtiyacı artırmaktadır. Karizmatik liderler örgüte vizyon ve misyon sağlarlar. Kişilikleriyle, davranışlarıyla çalışanlara örnek oluşturacak etik standartların bir kanun gibi benimsenmesini ve içselleştirmesini sağlarlar (Kırel, 2008: 40).

Yeniden yapılandırılan örgütlerde de mobbingin daha yaygın olduğu gözlenmiştir. Büyüme, değişme ile birlikte yöneticiler otokratik bir uygulamaya uyum sağlamışlarsa mobbing riski daha da artmaktadır (Sheehan, 1999: 57-69).

Dikkat çekici bir başka faktör ise örgütlerdeki ödüllendirme sistemidir. Ödüllendirme sistemlerinin de belli koşullar altında çeşitli mobbing davranışlarına neden olabileceği belirtilmektedir. Örneğin çalışanların başarısına göre ücretlendirme yapılıyorsa, çalışma arkadaşına mobbing uygulamak kişiye ücret açısından avantaj sağlayabilecektir. Çalışma arkadaşının iş performanslarını sabote etmek amacıyla yapılan her mobbing davranışı bu bakımdan çalışanın görece başarısının yükselmesi anlamına gelecektir (Kırel, 2008: 31).

Salin'e (2003) göre ise bazı durumlarda mobbing, örgütün ortalama performans seviyesinin üstünde bulunarak iş yerinde diğer çalışanların başarısız olarak nitelendirilmesine neden olanlara ceza verme sürecidir. Bu açıdan bakıldığında

mobbing üretim kurallarını çiğneyen çalışanların yola getirilme şeklidir. Bu durumu İngiltere’de Sigortacılık, Bankacılık ve Finans Sendikası tarafından, sigortacılık, bankacılık ve finans sektörü çalışanları ile idarecileri üzerinde hedefleri gerçekleştirme konusunda yoğun bir baskının olduğunu ve bu durumun da mobbing olaylarının yaşanması için uygun bir ortam oluşturabileceğine dikkat çekilmektedir (Salin, 2003: 37).

2.1.5. Mobbingin Sonuçları

Mobbing, uygulandığında suç teşkil eden, çok tehlikeli ve zararlı bir gerçektir. Amaca yönelik hedef, mobbinge maruz bırakılacak kişi olarak belirlenen bireyin, uygulanan mobbinge ve psikolojik şiddetle yıldırılması, bezdirilmesidir (Tınaz, 2011).

Mobbing eyleminin çalışanlar ve kurumlara birçok zararlı etkileri beraberinde getiren sonuçları vardır. Mobbing eylemlerinin engellenmesi geciktiği takdirde, çalışanlar birçok fiziki ve psikolojik rahatsızlıklara yakalanabilmekte, örgütler açısından ise; verim düşüklüğü yaşanmakta yetişmiş personelin işten ayrılması hızlanmaktadır. Bununla birlikte; takım çalışması bozulmakta, çalışanların uyumlu çalışma ortamları zarar görmekte, örgütte güvensizlik havası hakim olmakta, başarılı sonuçların alınması güçleşmekte ve örgütün imajı zarar görmektedir (Özler ve Mercan, 2010).

İnsan haklarının genel standartları ve etik dışı iletişim ve aşırı psikolojik stres dikkate alındığında mobbing ciddi anlamda hastalıklara ve fiziksel zararlara sebep olabilir. Fakat mobbingin mağduru psikolojik olarak etkilendiği için hasta olarak değil, zarar görmüş kişi olarak adlandırılır. Mobbing uygulayanla, uygulanan arasındaki etkileşimden doğan etkileri belirlemede tek bir yol bulunmamakta ve genellikle mobbingin bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaya çalışılmıştır. Hoel ve diğerleri mobbinge maruz bırakılanların, fiziki açıdan ve psikolojik açıdan ciddi rahatsızlıklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında, geçmişte mobbinge maruz kalmış bireylerin ikinci kez yaşadıklarında yıkıcı etkisinin ilkinden daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir (Toker, 2008).

Mobbing süreci, mağdurun sağlığına zarar vermenin yanı sıra bağışıklık sistemi üzerinde de zayıflatıcı etkileri vardır. Mobbing mağdurunun işten ayrılarak

başka işlere yönelmesinin yanı sıra özel yaşamında da çok sayıda sorun teşkil etmektedir. Bu da kişinin mesleğinden ayrılarak kazancının da elinden gitmesine sebep olur. Daha ileri boyutta ise toplumun dışına itilmeye, intihara kardar sürüklenmeye yol açabilir. Bu nedenlerden dolayı, mobbing ortadan kaldırılmasa da hiç olmazsa mobbinge uğrayan bireyin uzman desteğine başvurması konusunda telkinde bulunulmalıdır. Mobbing sonunda mobbinge maruz kalan kişi birçok sağlık problemleriyle mücadele ederken mobbingciler ve tanıklar herhangi bir sıkıntı çekmezler. Bazı kuruluş ve örgütlerde mobbing ortaya çıktığında, mobbinge maruz kalan kişiden de kaynaklandığı düşünülür. Bu nedenle mobbinge maruz kalan kişi, yol açtığı bu sorunları kendinden bilerek örgüt çalışanlarına karşı suçlanır (Toker, 2008). Örgütteki manevi taciz, mobbinge maruz kalan kişileri, ailelerinin yanı sıra tüm topluma huzursuzluk veren bir süreç olmanın yanı sıra; bu sürecin kaybedeni mobbinge uğrayan birey ve örgüt olmaktadır (Tokat ve arkadaşları, 2011).

2.1.5.1. Mobbingin Birey Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

Mobbingin zararlarını, ekonomik ve sosyal bakımdan incelemek gerekmektedir. Konunun ekonomik boyutu incelendiğinde zara görmüş fiziksel ve psikolojik sağlığın tedavisi için harcanan ilaç, doktor ve hastane ücretleri düşünülmelidir. Bireyi işten ayrılmaya götürerek düzenli gelirinden yoksun bırakması da söz konusudur (Tınaz, 2011).

Olgunun sosyal sonucu olarak toplumdaki oluşturduğu imaj da zarar görür. Mobbinge maruz kalan kişinin sürekli olumsuzluk içeren konuşması ve davranışları etrafındaki iş ve özel hayatındaki arkadaşlarından kopmasına sebebiyet verir. Etrafındaki arkadaşları, artık onu elindekileri kaybetmiş ve başarısız biri olarak görürler. İşyerinden soyutlanmış ve işini de kaybetmiş kişinin bir sonraki kaybedeceği şeyler artık sosyal çevresi ve ailesidir (Tınaz, 2011).

2.1.5.2. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

Mobbingin örgütsel bağlılıkta azalma, örgüt kültüründeki kötüleşme, verim düşüklüğü, psikolojik ve fiziksel sağlıkta bozulma ve bunun getirdiği masraflar, hastalık izinlerindeki artış, işten ayrılma, kurum itibarının zedelenmesi gibi sayısı artırılabilir birçok sonuçlara neden olmaktadır (Özler ve Mercan, 2010).

Mobbingin, örgütsel sonuçları arasında direkt ve dolaylı maliyet artışları gibi pek çok ekonomik maliyeti sayabiliriz. Örgütsel bazda, mobbingin kuruma olan olumsuz ekonomik etkileri; verim düşüşü (Giga ve diğerleri, 2008, akt. Nazlıer, 2016: 21), motivasyon kaybı (Einarsen ve Raknes, 1997) ve işe olan devam şeklinde belirtilebilir. Bunun yanın da mobbingten kaynaklanan yasal sorunların ortaya çıkaracağı maliyet de yüksek olabilir (Rayner ve McIvor, 2006, akt. Nazlıer, 2016: 21).

Mobbingin önemli sosyal maliyetlerini de örgütler üstlenmek zorunda kalır. Bazı kurumlarda idareciler, mobbing davranışlarını çok fazla önemsemeye ve zaman ayırmaya değer bir olgu olarak görmezler. Bazıları mobbingi, sadece anlık gerçekleşmiş bir defaya mahsus önemsiz bir olay olarak düşünebilirler. Fakat mobbing, bir kurumun başarı düzeyini sürdürebilmesi için gerekli olan etkinliklere zarar veren daha sonra telafisi mümkün olmayan sorunlar ve çok ağır maliyetlere sebep olan bir gerçektir (Tınaz, 2006: 25).

Mobbingin dolaylı maliyetleri de aynı zamanda örgütler için pahalıya mal olabilir. Araştırma sonuçları mobbingin işyerinde çalışanların verimliliği üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Rayner, McIvor, 2006, akt. Nazlıer, 2016: 21).

McCarthy ve diğerlerinin (2003) Avustralya'da yapmış olduğu bir çalışmada, işyerinde mobbinge uğramış olan çalışanların % 21 oranında üretimlerinin düştüğünü ve % 19 oranında da üretim kalitesinde düşüş olduğunu bulmuştur. Bu durum, mobbingin örgütlerde verimliliği ve performansı etkilediği fikrini kanıtlar niteliktedir. Mobbingin örgütsel bağlamda ortaya çıkardığı olumsuz bir etkide, çalışanların yaratıcılıklarını engellemesi ve örgüte bağlılık düzeylerini düşürerek moral açısından negatif bir ortam yaratıyor olmasıdır (akt. Hoel ve Cooper, 2003).

Çalışanlar arasında sadakat ve bağlılık kaybı, düşük morale, yenilikçilik ve yaratıcılıktan uzaklaşmaya neden olabilir. Bu da çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Bu durumda çalışanların işten ayrılması kaçınılmaz olur, özellikle sadece mobbing mağdurlarında değil, diğer çalışanlarda da ayrılma isteği artar (Vartia, 2003).

Mobbingten buna maruz kalanlar kadar örgütler de şikayetçidir. Yapılan araştırmalar, işyerinde psikolojik tacize tanıklık edenlerin veya bu durumu gözlemleyenlerin, diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde stres ve kaygı yaşadıklarını göstermiştir (Vartia, 2001; Hansen vd, 2006).

EWCS sonuçları, işyerinde mobbing yaşayan çalışanların işte yaşadıkları sağlık sorunları nedeniyle daha fazla devamsızlık yaptıklarını ortaya koymuştur. Bu devamsızlık süreleri, mobbing yaşayan çalışanlarda bir yıl içinde 60 günü bulabilmektedir (EWCS, 2007 akt. Nazlıer, 2016: 22).

2.1.5.3. Mobbingin Toplum Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

Mobbingin direkt maliyeti, çalışanların işini kaybetmesi gelir kaybına ek olarak kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığını da kaybetmesidir. Bu olgunun işveren ve toplumun üstlendiği verimdeki ve üretimdeki düşüş, üretim kalitesindeki bozulma, firmanın itibar kaybını dolaylı maliyet olarak düşünebiliriz (Tınaz, 2011).

Mobbingin sonuçları bir taşın suya atıldığında ortaya çıkardığı dalgalar gibi kişinin kendisinden başlayarak bir yıkıma sebebiyet verdiği buna bağlı olarak da aile, iş ve toplumun tüm kesimlerine etkilediği ve zayıflıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Nazlıer, 2016: 21).

Çalışanların işyerinde yaşamış oldukları mobbingin maliyeti sadece mağdura fatura edilmez, aynı zamanda bu faturayı örgüt, aile ve toplum da üstlenir. Pearson 1998'de yaptığı araştırmada, mobbingin in % 53 oranında iş zamanı kaybına neden olduğunu, örgüte olan bağlılığı % 37 oranında azalttığını, mobbingi önleme çabalarının % 28 oranında iş zamanının kaybına neden olduğunu, % 22 oranında çalışma çabasında kayba neden olduğunu ve % 12 oranında da doğrudan mobbing nedeniyle iş değiştirildiği sonucuna ulaşmıştır (akt. Yamada, 2004).

İngiltere'de yapılan bir başka araştırmaya göre ise mobbinge maruz kalan kurbanların % 25'i, sonunda işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır (Coleman, 2004).

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2003)'nün raporuna göre, ABD'de işyerinde stresin örgütlere maliyeti 80 milyar dolar olmuştur. İşyerinde

mobbingin bireysel sonuçları; hastalıklara bağlı olarak işe devam etmemeye ve iş değiştirmeye neden olabilir. Bunların yanında mobbingin sonuçları arasında çok çarpıcı bir şekilde intihar da yerinin almıştır. Yapılan araştırmalarda mobbing ile stres, farklı sağlık sorunları, iş memnuniyetinde düşme ve güven duygusunda azalma arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan çalışmalarda sağlık sorunları ile mobbing arasında bir ilişki olup olmadığına bakılırken, mobbingin problemlerin nedeni mi sonucumu olduğu sorusuyla karşılaşılmıştır. Şimdiye kadar yapılan bazı boylamsal çalışmalar mobbingin stres belirtilerinin ve düşük yaşam memnuniyetinin bir nedeni değil, sonucu olduğunu göstermiştir. Bu araştırmalarda işyerinde meydana gelen mobbing dolayısıyla mağdurların çalışma ortamlarına ilişkin tehdit, tehlike, güvensizlik ve kendi kendilerini sorgulamalarına ilişkin algıları değişmekte ve bunların da mağdur da sağlık sorunlarına neden olduğu ortaya konulmuştur (Mikkelsen ve Einarsen, 2001).

2.1.6. Mobbing ile Başa Çıkma Yolları

Günümüzdeki örgütlerde, günden güne ciddi bir sorun teşkil etmeye başlayan mobbing eylemleri, bir yandan akademik çevreler tarafından ilgi odağı almaya ve araştırmaya, bir yandan da sendikaların, meslek örgütlerinin, insan kaynakları birimlerinin, idarecilerin ve yönetilenlerin dikkatini çekerek bu eylemlere çözüm yolları bulmaya yönlendirmiştir (Ertürk, 2005).

2.1.6.1. Mobbing İle Bireysel Başa Çıkma Yolları

İnsan hayatının büyük bir kısmı iş yerinde geçmektedir. Bireyin iş hayatında yaşadığı sorunlar doğal olarak özel hayatını da etkilemektedir. Yoğun stresli geçen bir iş gününden sonra geri kalan zamanda kişinin hiçbir şey olmamış gibi davranması elbette beklenemez (Gücenmez, 2007).

Mobbing mağdurları kendilerini toplumdan soyutlamamalı, tam aksine kendisinin kurumlarından dışlamasından kendisini koruması için çaba göstermelidir. Mobbing mağduru, psikolojik savunma yöntemlerini geliştirmesi, öz güvenini geliştirmesi, alabileceği tüm destekleri alması ve bunun için tüm imkanlar ile olasılıkları arttırmaya çalışması, mağdurda ortaya çıkan olumsuzlukların daha da artmasını engelleyebilir. Yasal haklarını kullanarak, gidebileceği tüm resmi yerlere yardım için başvurular yapmalıdır (Gürhan, 2013).

Tutar (2004), mağdurun hayatını anlamlı hale getirmek için; kendi bakış açısıyla, yeteneği doğrultusunda kendini geliştirmesi, rekabete yönelmesi, risk almaktan çekinmemesi, güçlü hedefler koyması, kişiliğine güç katması, zihinsel olarak yorucu faaliyetlerden kaçınması, gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu saydığımız şeyler mobbinge baş etmede izlenecek yollardan bazıları olduğu düşünülmektedir. Gökçe (2008)'ye göre mobbing ile baş etmede şu üç yöntem uygulanabilir. Şöyle ki;

Kesin Sınırlar Çizme: Mobbing süreci başladığında hiç vakit kaybetmeden, kararlı bir tutum sergilemelidir. Mobbing mağduru duygusal tacizin farkına varmış ve bunu iş yaşamındaki olağan işlerden kaynaklanan stresten ayırt ederek önlemini almalıdır. Mobbingin farkına varmak ve alınan bu önlemler ile başa çıkmak çok daha kolaydır. Mobbing mağdurunun farkındalığı ile ilerideki yıkıcı etkilerini de daha düşük seviyede kalmasına sebep olacaktır.

Kişisel Dengeyi Sağlama: Mobbing mağdurları psikolojik olarak zarar gördüklerinden, rapor aldığı ya da psikolojik desteğe başvurduğunda, kendini daha iyi hissedecektir. Mobbinge maruz kalınan yerde bulunduğu sürece alınan izin ve psikolojik desteğin olumlu etkisi görülmeyebilir. Bireyin yaşanan bu durumun farkında olması ve kendisini korumaya çalışması, mobbingten kaynaklanan strese karşı psikolojik desteğe başvurması bir denge oluşmasını sağlayacaktır.

Ortamı Değiştirme: Mobbing mağdurunun idarecilerin müdahalesi ile çalışma ortamında yapacağı objektif değişiklikler ile mobbingin olumsuz etkilerinden biraz kurtulabilmek adına bulunduğu ortamı değiştirmek iyi gelecektir. Eğitim örgütleri açısından mümkün görünmeyen bu durumda idareciler daha bilinçli hareket ederek öğretmenleri okul değiştirmeye zorlanmadan başka okula görevlendirilebilir. Bu sırada mobbing mağdurunun psikolojik destek alması olumsuz etkilerini en aza indirecektir.

2.1.6.2. Mobbing İle Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Mobbing ile mücadelede farkındalığı artırma çalışmalarına hız vermek örgütler açısından çok önemlidir. Bütün çalışanların saygı çerçevesinde hoşgörülü bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunması, mobbing davranışlarını ortaya çıkışının azalmasında katkı sağlayacaktır (Tınaz, 2006).

Mobbing her türlü çalışma ortamında kendine yer bulabilmekte ve kendi azmettiricisini ortaya çıkarma potansiyeline sahiptir. Bu nedenden dolayıdır ki örgütlerin mobbingi yönetme konusunda yeterli tecrübe ve birikime sahip olmaları gerekmektedir. Önemli olan husus şudur ki; taraftarlarının mobbing konusundaki düşüncelerinin ne olduğu, hatta bu durumun farkında olup olmadıklarını tespit etmek sorunun çözümü noktasında çok önemlidir (Tutar, 2004).

Çalışma ortamındaki mobbing sürecinde kurumun veya yönetimin sergilediği tavır, mağdurun mücadele sürecine etki eden önemli etmenlerden bir tanesidir. Çalışma ortamındaki mobbingin önlenmesi ve durdurulabilmesi için bireysel çaba çok önemli olmakla beraber, kurumun mobbinge mücadele etme konusundaki tutumu ve geliştireceği çözüm yollarını tam anlamıyla ortaya koyması gerekmektedir. Öyle ki, işyerinde mobbinge karşı bireysel mücadelesini sürdüren mağdur, çalıştığı kurumdan destek alamadığı takdirde, mücadelesini sonlandırabilir (Karatuna ve Tınaz 2010).

Davenport, ve diğerlerine (2003)'ne göre, örgüt yönetiminde mobbing sendromuna karşı önlem olarak uyulması gereken on iki ilkeyi ortaya atmıştır:

1. İşverenin takınacağı tavrın açıkça belirtildiği, örgütün amaçlarıyla örtüşen hedeflerin belirlenmesi gerekmektedir. Örgüt tüm çalışanlarını aynı ölçüde değerli olduğunu kabullenip değerler sistemini oluşturmalıdır.

2. Raporlama düzeyleri örgütün yapısında açıkça tanımlanmalıdır.

3. Örgütteki iş tanımlamaları, görevlendirmeler ve sorumluluk alanları net bir şekilde tanımlanmalıdır.

4. Örgütün personel stratejileri, umulan davranışları ve standartları kapsamlı, kalıcı ve yasal hale getirilmelidir.

5. Örgütün disiplin konuları vakit kaybedilmeden, tarafsız bir bakışla ve kalıcı olarak ele alınmalıdır.

6. Çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarını özümsemeli ve bu hedefler doğrultusunda verilen rollere uygun eğitilmelidir. Çalışanların mobbingi ilk

andan itibaren farkına varabilmelerinin sağlanması, bu duruma karşı duyarlılıklarının artırılması ve eğitimler verilmesi gerekmektedir.

7. Örgütün çalışanlarını belirlemede, yeni çalışanın iş konusundaki teknik özelliklerinin yanı sıra çeşitli durumlarla baş edebilme, sorunlara çözüm önerileri getirebilme, takım ruhu içerisinde hareket etme gibi özelliklerle duygusal zekâyı da ön planda tutarak seçilmelidir.
8. Çalışanın gelişimine yapılan katkı örgütte yer alan tüm çalışanlar açısından çok önemli ve anlamlıdır. Eğitimde teknik bilgilerin yanı sıra insan ilişkiler de arz etmektedir.
9. Örgüt iletişim konusunda açık, adil ve zamanlaması iyi olmalıdır. Sorunsuz gerçekleşen iletişim süreci dürüstlüğü temel değer olarak kabul etmeli, herkesin sahip olduğu bilgi ve düşüncelerini açıkça ifade edebileceği bir ortam oluşturulmalıdır. Örgütte liderler uygulamacılara direkt ulaşabilmelidir.
10. Örgüt, hedeflerini gerçekleştirme çalışanın süreçteki katılımının en üst seviyeye çıkaracak oluşumlarla gerçekleşmelidir.
11. Örgüt, her kademede sorunun tespitini yaparak çözümler getirecek bir işleyişe sahip olmalıdır. Sorunların çözümünün takibi çok iyi yapılmalıdır. Mobbinge dönüşmeden problemler tespit edilerek engellenmelidir.
12. Örgütte çalışanlar için yardım programları tertip edilmelidir.

Mobbingten kaynaklanan çürümeye başlayan örgütlerde yok olmayı ortadan kaldırmada en etkili çözümlerden biri de “açık yönetim”dir. Sistemlerin çoğunda, enerjilerin tükenmesi, faaliyetlerde bozulma meydana gelmesi, dengelerin bozulması, karmaşa, aksaklıkların ortaya çıkması ve son olarak da sistemin işlemez hale gelmesi yönünde bir eğilim mevcuttur. Çürüme bu mevcut eğilimi ifade eder (Koçel, 2001).

Örgüt gücünü yönetim anlayışındaki açıklık sayesinde devam ettirir. Sorunları çözme noktasında çalışma ortamındaki çalışan, çalıştıran ve yöneten arasındaki her türlü bilgiye ulaşabilme, paylaşabilme, bölüşebilme öğrenen örgüt haline gelmede önemlidir. Açıklık ilkesini benimseyen örgütler, yönetime, çalışanlarına karşı bilgilendirme sorumluluğunu yükler. Yönetim alanındaki açıklık, sadece örgütsel

bilgi ve belgeye erişmeyi ifade edecek çok sığ bir ifadeyi karşılamaktadır. Açıklık, örgütün hedefleri doğrultusunda politikalarını belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği toplantılarda fikirlerini samimi bir şekilde ortaya koymasındır. Çalışanların yönetime katılımları açık yönetimin bir kazanımıdır (Tutar, 2004).

Çalışanlar arasında korkuya ve gerilime sebep olan şeyler örgütteki herhangi bir uygulamanın, işlemin açık olmaması, karmaşık veya anlaşılmamasından kaynaklanmaktadır. Çalışanların, kendilerini ve geleceklerine tehditlerin olduğunu düşünmeleri, gerilim yaşamaları sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum mobbinge zemin hazırlamaktadır. Mobbinge mücadele kapsamında örgütlerdeki idari, bürokratik ve hukuki birçok işlemin şeffaflaştırılması bir yöntem olarak seçilebilir. Kötü çalışma ortamının olumsuzluklarını ortadan kaldırmada katılımcılığı sağlayarak bürokratik yönetim anlayışı, şeffaf bir yönetim anlayışıyla gizlilik anlayışı, takım ruhuyla bireysel başarıları ön plana çıkarma anlayışı ortadan kaldırılabilir (Baykal, 2005).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Çalışanların kurumlarına karşı bağlılık hissetmeleri, örgütün amaç ve hedeflerini kendi çıkarlarının önüne koymaları, örgütteki kültürü özümsemeleri örgütün gelişmesi noktasında önemlidir. Bağlılık ise hayatın her alanında kendini hissettiren bir olgudur. Astın üstüne, askerim komutanına, kölenin sahibine sadakati anlamını taşıyan bağlılık, eski ifadeyle “sadık olma” durumunu ifade etmektedir (Şenturan, 2014: 117). Diğer bir ifadeyle bağlılık; belirli duygu ve düşünceler içerisinde bir kişiye veya bir örgüte karşı olan sorumlulukları veya aidiyet duygusu hissetmesi olarak ifade edilir. Bağlılık hissi içerisinde olan çalışanlar, örgütün amaç, hedef ve değerlerini özümser; zorunluluk olmaksızın çalıştığı örgütün normlarına samimiyetle katılır. İstenenden daha fazla çaba ortaya koyan çalışanlar, bu bakımdan örgütte devamlılık gösterirler. Ödüllendirme istemedikleri gibi kendi sorumluluklarını yerine getirmeden aldıkları keyfi büyük bir ödül olarak görürler (Kündeş, 2019: 24).

Başka bir tanımlamada bağlılık, çalışanın iş tatminini gidermese de, kendini o işe saptantı derecesinde psikolojik olarak bağlamasıdır. Örgütsel bağlılık, rol ve

merkezi temele alan iki boyutlu bir yapıyla örgütün belirlemiş olduğu amaç ve hedeflerini özümseyerek hareket etmesidir (Özler ve Mercan, 2010).

Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer'a göre, örgüt ile çalışan arasındaki durumu gösteren ve örgütteki çalışma isteğini artıran psikolojik bir durumdur (Williams, 2004, akt. Arslan, 2015: 28). Örgütsel bağlılık eğitim sistemi içerisinde, okul idarecileri ve öğretmenlerinin, amaç ve değer sistemi bağlamında okulu ve eğitim sistemini özümsemesinin derecesi olarak düşünülmektedir (Celep, 2000).

Kaya, Balay ve Tınaz yaptıkları çalışmalarda, örgütsel bağlılığın şu başlıklar altında incelemiştirler (Kaya, Balay, Tınaz, 2014: 82).

Uyum: Ödüllendirme ve cezalandırma yöntemlerinin bir araya gelmesinden oluşur. Çalışan beklentilerinin cevap alacağını hissettiği zaman örgüt çalışmalarına devam etmede istekli olacaktır.

Özdeşleşme: Örgüt üyeleri ile çalışanları ilgilendiren kavramdır. Çalışan, örgütte bulunan üyeler ile pozitif yönlü bir iş sağlayacak ve örgütte bulunmaktan dolayı kendini mutlu hissedecektir.

İçselleştirme: Çalışan ile kurumun hedefler noktasında birlik sağlamasıdır. Kurumun hedeflerine ulaşma yolunda çaba sarf eden çalışan duygusal yönden başarılı olduğunu düşünür. Çalışanın örgüte fayda sağlamak için daha fazla çalışma çabası içinde olması, uyumdan ziyade özdeşleşme ve içselleştirme ile alakalıdır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın öneminin farkına 1950 li yıllarda varılmış olup günümüze kadar konuyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Kurumlar en düşük maliyetle verimlerini maksimum seviyeye çıkarmayı hedeflerler. Bu hedefe ulaşmada en temel unsur insan kaynağıdır. Kurum içinde çalışanlar arasındaki ilişki, kurum-çalışan ilişkisinin bağlılık kapsamında olumlu yönde seyretmesi kurum hedeflerine ulaşmasını noktasında ve çalışanların verimliliği noktasında çok önemlidir. Örgütsel bağlılık ile çalışanlardan kurumu için nasıl çalışması gerektiği amaçlanmıştır. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılığı paralel olarak kurumun hedefi de yükselmektedir. Örgüt çalışanların

işten duydukları memnuniyet çok önem arz etmektedir. Çünkü örgütte olan bağlılık çalışanların iş performanslarına olumlu yönde katkı sağlar (Kündeş, 2019: 25).

Örgütsel bağlılık, örgüt ile çalışanı arasındaki ilişkiden kaynaklanan doğal bir sonuçtur. Bu bakımdan örgüt çalışanın kurumuna karşı hissettiği bağlılık duygusudur. Çalışanın örgütsel bağlılığını artırmanın yolu, yöneticilerin sadece kazanç odaklı değil aynı zamanda çalışanların da memnuniyetinden geçer. Çalışanın memnun edilmesiyle birlikte bağlılık duygusu gelişerek örgüt performansını da pozitif olarak katkı sağlar (Uygur, 2004: 14).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık genellikle tutumsal yaklaşım, davranışsal yaklaşım ve çoklu yaklaşım olmak üzere üç temel yaklaşımla ele alınır.

2.2.3.1. Tutumsal Yaklaşım

Tutumsal yaklaşım, çoğunlukla Allen ve Meyer, Etzio, Penley ve Gould, Kanter, O'Reilly ve Chatman, Buchanan gibi yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

Tutumsal yaklaşımda araştırma yapanların uzmanlık alanlarının örgütün davranışını incelemek olduğu gözlemlenmektedir. Bu yaklaşım bağlılığı; çalışanın çalıştığı ortama dair değerlendirmelerde bulunarak örgütüyle arasında kurduğu duygusal tepkimeyi ifade eder. Diğer bir ifadeyle çalışanın örgüt ile bir bütün olmasıdır. Tutumsal yaklaşım çalışanın örgüt ile arasındaki ilişkilerine eğilmektir. Bu eğilimdeki temel nokta; çalışanın ve örgütün elde edeceği çıkar ve hedeflerin aynı oranda örtüşmesidir (Kündeş, 2019: 25).

Buchanan'a göre ise, tutumsal bağlılık üç bileşeni olan bir uyumu ifade eder (Morris ve Sherman 1981: 512-526):

1. Örgütteki amaçları ve değerleri özümseme,
2. İşin faaliyetlerine katılımın yüksekliği,
3. Sadakatle Örgüte bağlanmadır.

2.2.3.2. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşım, çoğunlukla Katz ve Kahn'ın yaklaşımı, Mowday, Steers ve Porter'ın yaklaşımı, Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı ve Becker'in yan bahis yaklaşımı olarak alt başlıklar altında da incelenmiştir.

Davranışsal yaklaşımın temel dayanağını sosyo-psikolojik bakış açısı oluşturur. İlgi alanı, çalışanların örgüte bağlılık sürecidir. Örgütte uzun süre çalışanların monoton bir şekilde süreci nasıl sürdürdüklerini ortaya koymaya çalışan bir kavramdır. Başka bir ifadeyle bağlılık; örgütten ziyade çalışan kişilerin davranış biçimleriyle gerçekleşen bir yaklaşımdır. Örneğin; çalışan kişi yaptığı bir eylemden sonra dış faktörlerden kaynaklanan manevi baskıyla harekete devam etmekte ve bir müddet sonra ortaya koyduğu eylemin haklılığını ortaya koyan yaklaşımlar sergilemekte, ortaya çıkan bu durum da yanlış olan hareketlerin tekrarlanma olasılığını artırmaktadır (Allen ve Meyer 1991: 62).

2.2.3.3. Çoklu Yaklaşım

Çoklu yaklaşım ise Reicher's yaklaşımı adı altında incelenmiştir.

Bu yaklaşımda bağlılık, örgütün çeşitli unsurlarının amaçlarıyla özdeşleşme süreci olarak ifade edilir. Bu unsurlar, üst yönetim kademesi, müşteri kitlesi, sendikal oluşumlar ve genel kamuoyu olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşıma göre, örgütün amaç ve değerlerine yönelik tanım yapmayarak özel bir düzenlemeyle amaç ve değerlerin örgütsel bağlılığın temelini oluşturduğunu ifade eder. Bu yaklaşım, çalışanın örgütlere, mesleklere, müşterilere, idarecilere ve çalışma arkadaşlarına farklı seviyede bağlılık göstereceğini ifade eder. Buna bağlı olarak çoklu bağlılık kaynaklarının örgütle ilintili grup ve oluşumların tespit edilmesi önemlidir. Genel kamuoyu, üst yönetim kademesi, müşteri kitlesi, sendikal oluşumlar bu grupları oluşturan öğeler olarak sıralanabilir. Örgütü oluşturan bu iç ve dış etmenler çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılığın toplam değeri olarak düşünülmektedir (Çakınberk, 2011: 115).

Gerek tutumsal yaklaşım, gerek çoklu yaklaşımı gerekse davranışsal yaklaşım olsun, her bir kurumsal bağlılık çeşidi hem birey için hem de kurum için davranışsal sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Kurumsal bağlılığa yönelik geliştirilen ve yukarıda yer

alan yaklaşımları mukayese edildiğinde tutumsal yaklaşım, davranışsal yaklaşım veya çoklu yaklaşımların birbirlerine karşı üstünlüğü, geçerliliği ve uygulanabilirliği noktasında bir kaniya varmak tartışmalıdır. Bu sayılan üç kurumsal bağlılık çeşidinin de uygun olduğu değişik şartlar ve koşullar mevcuttur. Kurumsal bağlılık bulunduğu mekanın, zamanın, çalışanın yer aldığı koşulların durumuna göre duyarlılığı yükselen bir kavramdır (Güllüoğlu, 2012: 75).

2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Türleri

Allen ve Meyer'in (1987) geliştirdiği modelde üç farklı yaklaşım ele alınmıştır: Duygusal bağlılığı olan çalışanlar, içsel bir güdülenmeleri olduğundan; devam bağlılığına sahip çalışanlar zorunluluktan dolayı; normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar ise ihtiyaç duygusu içerisinde oldukları için örgütlerinde kalma eğilimindedir. Bu üç modelde de çalışanlar, bu psikolojik süreçleri farklı düzeylerde hissedebilirler. Örneğin, kimi çalışanlar, içsel bir istekten ötürü örgütte kalmak istemeseler de, örgütte kalmak için güçlü bir ihtiyaç ve zorunluluk hissedebilirler. Diğerleri ise, herhangi bir gereksinme ya da zorunluluk hissetmeyebilirler ancak örgütte kalmaya devam ederler ve bu durum böyle sürer. Örneklerde de belirtildiği üzere, kişinin örgütsel bağlılığının düzeyini ayrı ayrı gösterir (Allen ve Meyer, 1990: 2-4).

2.2.4.1. Duygusal Bağlılık

Allen ve Meyer, duygusal bağlılığın, çalışanın kendisini örgütün bir parça olarak hissetmesinden dolayı çok önemli olduğunu ifade etmektedir. Duygusal bağlılığın kuvvetli olması çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesinin göstergesidir (İnce, Gül, 2005: 40).

Değer bağlılığı, örgütün ortaya koyduğu değer, hedef ve amaçları benimseyerek, ekonomik faktörleri göz ardı ederek örgütün çıkarları doğrultusunda gönüllü bir şekilde daha fazla çaba harcamaktır. Değer bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendi görevleri dışında da örgüte faydalı olmak için her daim hazırdırlar. Bağlılıkla ilgili araştırmaların temel dayanağı, Allen ve Meyer'in ileri sürdüğü çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler şu şeklide ifade edilmektedir (Allen ve Meyer 1990: 17-18):

- **İşin Cazibesi:** Çalışana verilen görevin çekici ve cezbedici gelmesi
- **Rolün Açıklığı:** İdarecinin örgüt içindeki çalışandan beklediği işi gerçekleştirme düzeyi
- **Amacın Açıklığı:** Çalışana yaptığı işin amacının ne olduğu net bir şekilde söylenmesi
- **Amacın Güçlüğü:** Çalışana yapacağı işin ne kadar hassa bir şekilde yapılmasını gerektiğinin açıkça söylenmesi
- **Önerilere Karşı Açıklık:** İdarecinin örgütteki çalışanların fikir ve düşüncelerine karşı açık olması
- **Çalışanlar Arasındaki Uyum:** Örgüt çalışanları arasında net bir iletişime dayalı uyum olması
- **Örgütsel Güvenilirlik:** Örgütte çalışanların, örgütün vaatte bulunduğu şeyleri yerine getireceğine samimiyetle inanması
- **Eşitlik:** Örgüt çalışanlarının kazanımlarının eşit olarak verilmesi
- **Bireye Önem:** Örgütte çalışanların örgüt hedefleri doğrultusunda pozitif anlamda katkıda buldukları algının oluşmasını sağlamak
- **Geri Besleme:** Çalışanlara, yaptıkları işlerdeki performansı ile ilgili dönütler vermek
- **Katılım:** Örgüt çalışanlarının, sergiledikleri performans ve ortaya koydukları iş hacmi açısından alınacak kararlarda katılım göstermelerini sağlamak

2.2.4.2. Normatif Bağlılık

Ahlaki anlamda örgütsel bağlılığının ifadesidir. Çalışanın örgütte bulunmasını kendisine görev addetmesini ve bağlılığını ifade etmenin doğru olduğunu hissetmesinin yanında örgütten ayrıldığında ne gibi kayıplarla karşılaşacağını da hesaplamasının sonucudur. Çalışanlarda vefa duygusu öne çıkmaktadır. Bunun sebebi, kurumun onları ekonominin sıkıntılı olduğu zamanlarda işe kabul etmesi veya

çalışma ortamındaki aşırı iş rekabetinin etkisiyle hâlihazırda çalıştıkları kurumda devam etmenini daha doğru olacağını düşünmeleridir. Böylelikle çalışanlar, örgütte çalışmaya devam etmeyi kurumuna karşı bir vefa borcu olarak görürler. Normatif bağlılık tutumunu belirlemeye ilişkin ölçek sorunlarından faydalanılarak oluşturulan bazı maddeler şu şekilde ifade edilebilir (Çetin 2004: 98):

- Bu örgütte kalmak noktasında zorunluluğum olduğunu düşünmüyorum.
- Çıkarıma bile olsa çalıştığı kurumdan ayrılmayı değerlendiriyorum.
- Bu örgütten şimdi ayrılırsam suçluluk duyarım.
- Yetiştirilme şeklim kuruma sadakati gerektirir.

2.2.4.3. Devam Bağlılığı

Çalışanın örgüt için verilen emek ve zaman ile kazanmış olduğu maddi gelir ve ulaştığı statüyü örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceği korkusundan kaynaklanan bağlılıktır. Devam bağımlılığına sahip olan bir çalışan, örgütten ayrılırsa çok fazla alternatifi olmayacağını düşünür. Bundan dolayı çalışanlar örgütte kalma yönünde bir eğilim sergilerler. Kimi çalışanlar ise başka iş bulmakta zorlanacaklarından veya bu işin dışında iş bulamayacakları korkusu ile örgütte devam etmeyi seçerler. Bazıları ise; emeklilik, aile gibi zorlayıcı faktörlere sahiptirler. Devam bağlılığına etki eden etmenleri şu şekilde ifade edebiliriz (Allen ve Meyer 1990: 18):

- **Yetenekler:** Örgütte işi yapanların edindiği tecrübe ve yeteneklerin hangi oranda farklı bir örgütte kullanabileceği ve bu edinimlerinin ne kadarını aktarabileceği
- **Eğitim:** Örgüt çalışanlarını içinde buldukları iş ortamının iş ortamından farklı bir iş yerinde yararının olmayacağı endişesi
- **Yer Değiştirmek:** Örgüt çalışanlarının örgütten ayrıldığı takdirde başka bir şehre gitmeyi reddetmeleridir
- **Bireysel Yatırım:** Çalışanın kazandığı tecrübelerle ileriye yönelik yatırım yaptığını hissetmesi

- **Emeklilik Primi:** Çalışanın örgütte kaldığı takdirde hak ettiği emeklilik ikramiyesini, örgütü bıraktığı takdirde yitireceği düşüncesinde
- **Toplum:** Örgütte çalışanların bulunduğu şehirde uzun süredir yaşıyor olması ve şu andaki yaşının kaç olduğu
- **Seçenekler:** Çalışan kişi şu anda bulunduğu örgütten ayrıldığı takdirde şu anki işiyle eşit şartlarda veya daha iyi şartlarda bir iş bulamayacağını düşünmesi

2.2.5. Mobbing ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Yapılan araştırmalar göre mobbing ve örgütsel bağlılık alanda yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Mobbing duygusal bir saldırı olarak adlandırılır. Örgüt, örgüt kültürü ve yapısı duygusal, devam ve normatif bağlılığı etkilediği ifade edilmiştir Hoel ve Cooper (2001). Ayrıca kurumda ortaya çıkan ve artarak devam eden iş çatışması, kariyer engellemesi, aşırı işe bağlılık kavramlarının mobbingin sebebi olduğu ileri sürülmüştür (Einarsen vd. 1994: 381- 401; Vartia 1996: 203- 214, 2003: 28; Zapf vd. 1996: 215-237; Baron vd. 1996: 161-173; Zapf 1999: 71). Mobbingin duygusal, devam ve normatif bağlılığa anlamlı ve olumsuz etkileri olduğu sonucuna varılmıştır. Mobbingin oluşturduğu olumsuzluklar tek tek incelendiğinde kesinlikle kabul edilemez bir olgu olarak düşünülmektedir. Yapılan davranış tek seferde yapıldığında hoş görülse de, tekrarlı ve sistemli olduğu zaman tacize dönüşmektedir (Davenport vd. 2003: 17). Tehdit ve tacizi içeren mobbinge çalışanların aşırı şekilde maruz kaldıkları, kariyeri engellemede de yüksek düzeyde karşılaştıkları belirlenmiştir. Türkiye’de son dönemlerde birçok çalışma yürütülmekte fakat çalışma ortamında mobbing oranında oldukça değişikliklerin olduğu ifade edilmektedir (Laleoğlu ve Özmete, 2013).

Mobbing örgüt çalışanlarının içten içe çökmesine neden olan bulaşıcı bir hastalık gibidir. Hastalığa karşı herhangi bir tedavi uygulanmazsa örgütü çöküşe sürükleyebilir. Yapıcı önlemlerin biran önce alınması gerekmektedir. Mobbingin olumsuz sonuçlarından birisi de çalışanların örgütlerine olan bağlılık ve sadakatlerinde yaşanan azalma ve en sonunda bu duyguların yok olmasıdır (Tutar, 2004: 108).

Mobbing vakalarının artış göstermesi çalışanların örgütsel bağlılığını azaltan bir durum olarak değerlendirilmesinin yanı sıra çalışanların mevcut işlerinden ayrılmalarına da yol açacağı ifade edilebilir (Engin, 2012: 97). Bu durum örgütlerin hiç istemeyeceği üzücü bir durumdur. Mobbing çalışanların örgüte bağlılık duygularına zarar verir.

Örgütlerine duygusal açıdan bağlı olan çalışanlar, kendi istekleriyle; devam bağlılığı ile bağlı olan çalışanlar ihtiyaçlarından dolayı; normatif bağ ile bağlı olan çalışanlar ise sorumluluk duygusundan dolayı üyeliğini devam ettirirler (Balay, 2000: 72).



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu araştırma beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırmadır. Yapılan bu çalışmada, mevcut durum genel tarama modeliyle ortaya konmuştur. Tarama modelindeki temel yaklaşım, geçmişte olan veya hali hazırda varlığını sürdüren bir durumun mevcut şekliyle ortaya konulmasıdır. Araştırmanın konusu, olayı, nesne veya kişi, bulunduğu koşullara göre ve hiç değiştirilmeden tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2007: 77).

Araştırmanın amacına uygun doğrultuda mobbing algısının ve örgütsel bağlılığı ölçmek için anket yöntemine başvurulmuştur. Anketin ilk bölümünde çalışanların demografik yapılarını tespiti için sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde yer alan sorular, ankete katılan öğretmenlerin cinsiyetini, medeni durumunu, mezun olduğu okul türünü, görev yaptığı okul türünü, yaşını ve öğretmenlik dışı yaptığı görevini ortaya koymaya yönelik sorulardır.

İkinci bölümde mobbing olgusuna yönelik sorular bulunmaktadır. Sorularda beşli likert ölçeği şeklinde tasarlanarak “hiç”, “ara sıra”, “ayda bir”, “her hafta”, “her gün” yanıtlarından birisini vermeleri beklenmiştir. Söz konusu anket tez çalışmasının ekler bölümünde yer almaktadır.

Üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılığa yönelik sorular bulunmaktadır. Sorularda beşli likert ölçeği şeklinde tasarlanarak “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtlarından birisini vermeleri beklenmiştir. Söz konusu anket tez çalışmasının ekler bölümünde yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmalardaki evren kavramı, araştırmanın sonuçlarına ilişkin bulguların genel ifadelerle ortaya koymaya çalışılan elemanların bütünüdür. Bu bütünün içinde temelinde canlı veya cansız her türlü elemanı kapsayabilir. Örneklem olarak

adlandırdığımız kavramı ise belirlenmiş bazı kurallar çerçevesinde seçilen ve seçildiği evreni temsil noktasında yeterli görülen küçük kümedir (Karasar, 2007: 107).

Bu araştırmanın evrenini, Niğde ilinde 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Niğde Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı il merkezinde ve 5 ilçe (Altunhisar, Bor, Çamardı, Çiftlik, Ulukışla)'de ortaokul ve liselerde görev yapan 153 erkek, 54 bayan toplam 207 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme çerçevesi belirlenirken kolayda örnekleme tekniği benimsenerek, araştırmaya gönüllülük esası dikkate alınarak seçilen 30'u kadın, 92'si erkek olmak üzere toplam 122 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma kapsamına alınan okullardaki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tamamına ulaşılması hedeflenmiş, toplam 180 anket dağıtılmış ve geri dönen 135 anketten, problemlili olan anketler çıkartılarak toplamda 122 anket araştırmaya dahil edilmiştir.

3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcıların demografik özelliklerini sorgulayan (kişisel bilgi formu) birinci bölüm, katılımcıların mobbing algısını sorgulayan (olumsuz davranışlar ölçeği) ikinci bölüm ve katılımcıların örgütsel bağlılıklarını sorgulayan (örgütsel bağlılık ölçeği) üçüncü bölüm olmak üzere toplamda üç ana bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu Araştırma için oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları okul türü, görev yaptıkları okul türü, öğretmenlik dışı yaptığı görev, yaş ve meslekteki görev sürelerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Olumsuz Davranışlar Ölçeği

Öğretmenlerin mobbing algılarını ölçmek için, olumsuz davranış sorularını içeren Negative Acts Questionnaire (NAQ) ölçeği kullanılmıştır. Bu ankette çeşitli olumsuz davranışların ölçülmesinde kullanılan 21 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. (Cronbach's alpha =0.93) Tüm sorular davranışlarla ilgili olup mobbing terimine herhangi bir yerde vurgu yapılmamıştır. Bunun olumlu yönü, anketi cevaplayan kişileri, içinde buldukları durumu mobbing olarak nitelendirmeye

zorlamadan olumsuz durumları yaşama derecesinin belirlemesidir. Bunun yanı sıra kapsadığı davranış türlerinin daha nesnel tanımlanmasını da sağlar.

Olumsuz davranış anketi ile direkt olarak (sözlü olarak taciz edilme, kötü söylemlerle karşı karşıya kalma ve alay edilmesi gibi) veya dolaylı yünden (sosyal olarak dışlama iftira gibi) öncülleri içeren sorular sorulmaktadır.

NAQ' ta bulunan her maddede anketi cevaplayanlara, son altı ayda olumsuz davranışlara maruz kalma sıklıkları sorulmuştur. Bu aralıklar, hiç (1) , ara sıra (2) ,her ay (3), hafta bir (4) ve her gün(5) şeklinde ifade edilmiştir. Olumsuz davranışlar anketini (NAQ) ,Einarsen, ve Raknes, (1997), Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellsoy, (1996), Hoel, Cooper ve Faragher, (2001), Mikkelsen ve Einarsen, (2001), gibi birçok araştırmacı kullanılmıştır. Olumsuz Davranışlar Anketi “NAQ (Negative Acts Questionnaire)” Cemaloğlu (2007) Türkçeye uyarlamıştır. Olumsuz Davranışlar Anketinin (mobbing) güvenilirlik analizi için cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan detaylı analizler sonucunda 21 madde tek bir faktör altında toplanarak ve olumsuz davranış maddelerinin güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır. Olumsuz davranış maddelerinin düzeltilmiş madde korelasyon katsayılarının 0.39 ile 0.71 arasında değiştiği görülmüştür (Cemaloğlu, 2007).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen ve Meyer (1990) çalışmalarıyla oluşturduğu “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Bu ölçek benzer örnekleme sahip bazı çalışmalarda (Wasti, 2000; Dağdemir, 2008; Başol ve Yalçın, 2009; Ersözlü, 2012; Kurtulmuş, 2014; Şanlı, 2014) geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek kullanılmıştır. Bu ölçekte “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” içeren üç boyut bulunmaktadır. Her boyutta 6 maddenin bulunduğu ölçekte toplam ve 18 madde yer almaktadır. Olumsuz anlam içeren maddeler 3., 4., 5. ve 13. maddeler olup, bu maddeler tersten kodlanmıştır. Bu ölçekte 5’li Likert Ölçek kullanılmaktadır. Maddelerin katılım düzeylerini belirten puanlandırılması gösterilen şekildedir.

- “Kesinlikle katılmıyorum (1)”

- “Katılmıyorum (2)”
- “Kararsızım (3)”
- “Katılıyorum (4)”
- “Kesinlikle katılıyorum (5)”

Bu araştırmada Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları, duygusal bağlılığın .76, normatif bağlılığın .70, devam bağlılığının ise .66 olduğu tespit edilmiştir. Görüldüğü üzere devam Bağlılığı .70’in altında bulunmuştur. Kamu (351 birey) ve özel sektör (916 birey) alışanları üzerinde örgütsel bağlılık leğinin Türk çalışanlarına uygunluğu Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırmada denenmiştir. Yapılan bu araştırmada kamuda alışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .79, normatif bağlılık için .75, devam bağlılığı için ise .58 dir. Özel sektörde alışanlarında ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .80, devamlılık bağlılığı için .60 olarak görülmektedir (Wasti, 2000). Örgütsel bağlılık leğinin alt boyutlarının puanları hesaplanabilmekte ancak toplam puan bulunamamaktadır.

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için gerekli olan verilerin toplamasında Olumsuz Davranışlar leği (NAQ) ile rgtsel Bağlılık leği kullanılarak gerekli veriler elde edilmiştir. 2018–2019 Eğitim ğretim Yılı 2. döneminde yapılan uygulamalarda ölçekler öğretmenlerin okul ortamlarında dağıtılarak gerekli sayı elde edilmiştir. Anketler Niğde ilinde bulunan bütün ilçelerde uygulanmıştır. Elde edilen mevcut anketler sonucunda evrenin %58’lik kısmına ulaşılmıştır.

3.3. VERİLERİN ANALİZİ

Ele geçen verilerin analizinde SPSS 24 for Windows paket programında yararlanılmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile ilgili demografik bilgilerin analizinde frekans (f) ve yüzde (%) hesaplamaları yapılarak tablolar haline getirilmiştir. Ölçeklerden alınan puanların dağılımlarının normalliğini test etmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılmış ve gözlem değerlerinin her iki durumda da normal dağılım göstermediği tespiti yapılmıştır.

Dağılımdaki anormallikten dolayı mobbing ve örgütsel bağlılık alt ölçek değerleri açısından, öğretmenlerin demografik değişkenlerine bağlı bir anlamı farkın olup olmadığının değerlendirmesi için non-parametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U-Testi, üç veya daha fazla grup için ise Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır.

Uygulanan Kruskal Wallis H-Testi sonucunda $p<0.05$ ve $p<0.01$ düzeyinde anlamlı fark bulunan gruplarda; farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlerin sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın katılımcılarına ait demografik özelliklerin analiz sonuçları da bu bölümde raporlanmıştır.

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	30	24.6
Erkek	92	75.4
Toplam	122	100.0

Tablo 4.1'i incelediğimizde, cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara göre katılımcıların % 24,6 ile kadın % 75,4 ile erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Mobbing	Kadın	30	60.82	1824.50	1359.500	.902
	Erkek	92	61.72	5678.50		
Duygusal Bağlılık	Kadın	30	52.40	1572.00	1107.000	.201
	Erkek	92	64.47	5931.00		
Devam Bağlılığı	Kadın	30	64.02	1920.50	1304.500	.653
	Erkek	92	60.68	5582.50		
Normatif Bağlılık	Kadın	30	55.50	1665.00	1200.000	.282
	Erkek	92	63.46	5838.00		

*P<0,05; N (122)

Cinsiyet değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.2'de sunulmuştur. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinde, cinsiyet değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, mobbing (U=1359.500, p>0.05), duygusal bağlılık (U=1107.000, p>0.05), devam bağlılığı (U=1304.500, p>0.05) ve normatif bağlılık (U=1200.000, p>0.05), alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Medeni Durum	N	%
Evli	109	89.3
Bekar	13	10.7
Toplam	122	100.0

Tablo 4.3'ü incelediğimizde, medeni durum değişkenine göre katılımcıların % 89,3'ünün evli, % 10,7'sinin ise bekar olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Mobbing	Evli	109	63.03	6870.50	541.500	.164
	Bekar	13	48.65	632.50		
Duygusal Bağlılık	Evli	109	61.53	6707.00	705.000	.977
	Bekar	13	61.23	796.00		
Devam Bağlılığı	Evli	109	61.47	6700.50	705.500	.980
	Bekar	13	61.73	802.50		
Normatif Bağlılık	Evli	109	61.53	6707.00	705.000	.977
	Bekar	13	61.23	796.00		

*P<0,05; N (122)

Medeni durum değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.4'te sunulmuştur. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinde, medeni durum değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, mobbing (U=541.500, p>0.05), duygusal bağlılık (U=705.000, p>0.05), devam bağlılığı (U=705.500, p>0.05) ve normatif bağlılık (U=705.000, p>0.05), alt boyutları ile medeni durum değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Tablo 4.5. Katılımcıların mezun olunan okul türü değişkenine göre istatistiksel dağılımlar

Mezun Olunan Okul Türü	N	%
Lisans	110	90.2
Lisansüstü	12	9.8
Toplam	122	100.0

Tablo 4.5'e bakıldığında mezun olunan okul türü değişkenine ilişkin sonuçlara göre, katılımcıların % 90,2'sinin lisans, % 9,8'inin lisansüstü programlardan mezun oldukları görülmektedir.

Tablo 4.6. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin mezun olunan okul türü değişkenine göre karşılaştırılması

	MOOT	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Mobbing	Lisans	110	62.27	6849.50	575.500	.465
	Lisansüstü	12	54.46	653.50		
Duygusal Bağlılık	Lisans	110	63.30	6963.50	461.000	.086
	Lisansüstü	12	44.96	539.50		
Devam Bağlılığı	Lisans	110	61.62	6778.50	646.500	.907
	Lisansüstü	12	60.38	724.50		
Normatif Bağlılık	Lisans	110	63.11	6942.00	483.000	.126
	Lisansüstü	12	46.75	561.00		

*P<0,05; N (122) (MOOT: Mezun Olunan Okul Türü)

Mezun olunan okul türü değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.6'da sunulmuştur. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinde düzeylerinde, mezun olunan okul türü değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, mobbing (U=575.500, p>0.05), duygusal bağlılık (U=461.000, p>0.05), devam bağlılığı (U=646.500, p>0.05) ve normatif bağlılık (U=483.000, p>0.05), alt boyutları ile mezun olunan okul türü değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Görev Yapılan Okul Türü	N	%
Ortaokul	66	54.1
Lise	56	45.9
Toplam	122	100.0

Tablo 4.7 incelendiğinde, görev yapılan okul türü değişkenine ilişkin sonuçlara göre, katılımcıların % 54,1'inin ortaokulda, % 45,9'unun lisede görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yapılan okul türü değişkenine göre karşılaştırılması

	GYOT	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Mobbing	Ortaokul	66	55.23	3645.00	1434.000	.032
	Lise	56	68.89	3858.00		
Duygusal Bağlılık	Ortaokul	66	56.23	3711.50	1500.500	.072
	Lise	56	67.71	3791.50		
Devam Bağlılığı	Ortaokul	66	66.48	4388.00	1519.000	.090
	Lise	56	55.63	3115.00		
Normatif Bağlılık	Ortaokul	66	61.13	4034.00	1823.500	.899
	Lise	56	61.94	3468.00		

*P<0,05; N (122) (GYOT: Görev Yapılan Okul Türü)

Görev yapılan okul türü değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.8’de sunulmuştur. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinde düzeylerinde, görev yapılan okul türü değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, görev yapılan okul türü değişkeni ile mobbing (U=1434.000, p<0.05) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken, duygusal bağlılık (U=1500.500, p>0.05), devam bağlılığı (U=1519.000, p>0.05) ve normatif bağlılık (U=1823.500, p>0.05), alt boyutları ile görev yapılan okul türü değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Görev yapılan okul türü değişkenine göre sıra ortalamaları değerlerine bakıldığında (Tablo 4.8), lisede görev yapan katılımcıların mobbing (68.89) alt boyutu sıra ortalamasının, ortaokulda görev yapan katılımcıların mobbing (55.23) sıra ortalamasından, daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Katılımcıların öğretmenlik dışı yapılan görev değişkenine göre istatistiksel dağılımları

Öğretmenlik Dışı Görev	N	%
Görev Yapıyor	45	36.9
Görev Yapmıyor	77	63.1
Toplam	122	100.0

Katılımcıların % 36,9'unun öğretmenlik dışında hakemlik ve benzeri görevleri yaptığı ve % 63,1'inin ise öğretmenlik dışında herhangi bir görevinin olmadığı belirlenmiştir (bkz. Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinin öğretmenlik dışı yapılan görev değişkenine göre karşılaştırılması

	ÖDYG	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Mobbing	Görev Yapan	45	66.06	2972.50	1527.500	.274
	Görev yapmayan	77	58.84	4530.50		
Duygusal Bağlılık	Görev Yapan	45	63.14	2841.50	1658.500	.692
	Görev yapmayan	77	60.54	4661.50		
Devam Bağlılığı	Görev Yapan	45	59.39	2672.50	1637.500	.613
	Görev yapmayan	77	62.73	4830.50		
Normatif Bağlılık	Görev Yapan	45	63.54	2859.50	1640.500	.624
	Görev yapmayan	77	60.31	4643.50		

*P<0,05; N (122) (ÖDYG: Öğretmenlik Dışı Yapılan Görev)

Öğretmenlik dışı yapılan görev değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.10'da sunulmuştur. Katılımcıların mobbing ve örgütsel bağlılık düzeylerinde, öğretmenlik dışı yapılan görev değişkenine göre, anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, mobbing (U=1527.500, p>0.05), duygusal bağlılık (U=1658.500, p>0.05), devam bağlılığı (U=1637.500, p>0.05) ve normatif bağlılık (U=1640.500, p>0.05), alt boyutları ile öğretmenlik dışı yapılan görev değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.11. Katılımcıların yaş değişkeni ile mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Yaş	Mobbing	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı
Mobbing	.031			
Duygusal Bağlılık	.193*	.082		
Devam Bağlılığı	.017	.403**	.195*	
Normatif Bağlılık	-.018	.035	.324**	.070

*P<0,05; **P<0,01; N (122)

Katılımcıların yaş değişkeni ile mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak yapılan korelasyon testi sonuçları tablo

4.11’de sunulmuştur. Yaş değişkeni ile bağımlı değişkenler arasında, anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonucunda, katılımcıların yaş değişkeni ile mobbing ($r=.031$; $p>0.05$), devam bağlılığı ($r=.017$; $p>0.05$) ve normatif bağlılık ($r= -.018$; $p>0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilemezken, yaş değişkeni ile duygusal bağlılık ($r=.193$; $p<0.05$) alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.12. Katılımcıların meslekteki görev süresi değişkeni ile mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki korelasyon testi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Görev süresi	Mobbing	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı
Mobbing	-.012			
Duygusal Bağlılık	.126	.082		
Devam Bağlılığı	-.015	.403**	.195*	
Normatif Bağlılık	-.093	.035	.324**	.070

* $P<0.05$; ** $P<0.01$; N (122)

Katılımcıların meslekteki görev süresi değişkeni ile mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile alt boyutların kendileri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak yapılan korelasyon testi sonuçları tablo 4.12’de sunulmuştur. Meslekteki görev süresi değişkeni ile bağımlı değişkenler arasında, anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonucunda, katılımcıların meslekteki görev süresi değişkeni ile mobbing ($r= -.012$; $p>0.05$), duygusal bağlılık ($r=.126$; $p>0.05$), devam bağlılığı ($r= -.015$; $p>0.05$) ve normatif bağlılık ($r= -.093$; $p>0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Ayrıca katılımcıların mobbing alt boyutu ile ($r= -.012$; $p>0.05$), duygusal bağlılık ($r=.082$; $p>0.05$), ve normatif bağlılık ($r= -.035$; $p>0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilemezken, mobbing alt boyutu ile devam bağlılığı ($r= -.403$; $p<0.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir (bkz. Tablo 4.12).

BÖLÜM V

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tez araştırmasının amacı, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Tez araştırması kapsamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, mezun olduğu okul türü, görev yapılan okul türü, öğretmenlik dışı yaptığı görev, yaş, meslekteki görev süresi gibi demografik özellikler, mobbing algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Bu bölümde Niğde il merkezi ve ilçelerindeki ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 122 beden eğitimi ve spor öğretmenine mobbing algısı ile örgütsel bağlılık düzeyleriyle ilgili sunulan önermelerin sonuçları tartışılmıştır.

Cinsiyet değişkeniyle bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre erkek ve kadın beden eğitimi ve spor öğretmenleri arasında mobbing algısı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.2). Kadın ve erkek beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından düşüncelerinin benzerlik gösterdiğini ifade edebiliriz.

Kurtbaş (2011) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık açısından cinsiyet değişkenine ilişkin ulaştığı bulgular bizim bulgularımızla farklılık göstermiş olup, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığında anlamlı farklılık bulmuştur. Aynı şekilde Polat (2011) bir kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeni açısından psikolojik taciz ve örgütsel bağlılığın erkek ve bayanların algılamaları açısından duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında farklılaştığı yönünde bulgulara ulaşmıştır. Ayrıca Gülle ise (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik çalışmasında bizim sonuçlarımızdan farklı olarak duygusal bağlılık alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılığa ilişkin sonuçlara ulaşırken, devam bağlılığı ve normatif bağlılık açısından araştırmacının ulaştığı sonuçlara bizim bulgularımızla kısmen benzerlik göstermektedir.

Medeni durum değişkeniyle bağımlı değişkeler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre evli ve bekar beden eğitimi ve spor öğretmeleri arasında mobbing algısı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.4).

Gülle (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin medeni durumuna göre mobbing ve örgütsel bağlılığının devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak duygusal bağlılık alt boyutunda ise anlamlı farklılık olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşmıştır. Zorlu (2017) eğitim alanında yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin medeni durumuna göre mobbing ve devam bağlılığı arasında ilişki kuramazken; duygusal bağlılık boyutuyla anlamlı farklılık olduğunu belirtmektedir. Hiçkorkmaz (2016) kamu çalışanlarına yönelik çalışmasında medeni durumun mobbing ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın farklılaştığı bulgusuna ulaşmıştır. Nitekim medeni durum değişkenine göre bizim çalışmamızla benzerlik gösteren veya farklı sonuçlara ulaşılan çalışmalara rastlamak mümkündür.

Mezun olunan okul türü değişkeniyle bağımlı değişkeler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre lisans ve lisansüstünden mezun olan beden eğitimi ve spor öğretmeleri arasında mobbing algısı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.6). Lisans ve lisansüstü mezunu beden eğitimi ve spor öğretmelerinin mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından verdiği cevapların aynı yönde olduğunu söyleyebiliriz.

Polat (2011) bir kamu kurumunda çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, Gülle (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik çalışmasında, Sallabaş (2017) özel bir üniversitede çalışan akademik ve idari personele yönelik yaptığı çalışmada, çalışanların mobbing ve örgütsel bağlılık algıları ile mezun olunan okul türü değişkeni açısından mobbing algısı ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edememiş olup bizim yapmış olduğumuz çalışmayla örtüşen sonuçlara ulaşmışlardır.

Fakat Hiçkorkmaz (2016) kamu çalışanlarına yönelik çalışmasında, mobbing ve örgütsel bağlılığın mezun olunan okul türü arasındaki farklılığının etkisi incelediğinde, sadece örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık ile farklılığının olduğunu tespit etmiştir.

Görev yapılan okul türü değişkeniyle bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre ortaokul ve lise kademesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri arasında mobbing algısı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.8). Dolayısıyla görev yapılan okul türü değişkeni açısından hem ortaokullarda hem de liselerde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüşlerinin farklılaşmadığı söylenilebilir. Bu nedenle bizim örneklemimiz açısından görev yapılan okul türünün mobbing algısı ve örgütsel bağlılık düzeylerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığını ifade edebiliriz.

Nitekim Güllü (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmasında, görev yapılan okul türü değişkenine göre mobbing ve örgütsel bağlılık alt boyutları duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin sonuçlar bizim çalışmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Öğretmenlik dışı yapılan görev değişkeniyle bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik yapılan t-testi sonuçlarına göre ortaokul ve lise kademesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri arasında mobbing algısı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p>0.05$) tespit edilememiştir (bkz. Tablo 4.10). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmenlik dışı yaptığı görev ile mobbing algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri açısından düşüncelerinin benzerlik gösterdiğini ifade edebiliriz.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon testi sonuçlarına göre mobbing algısı devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilemezken duygusal bağlılık alt boyutu ile yaş değişkeni arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r= 0,193$, $p<0,05$), (bkz. Tablo 4.11). Bu sonuçlara göre yaş değişkeni arttıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin

duygusal bağıllık düzeyinin de arttığını söyleyebiliriz. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.04$) dikkate alındığında, beden eğitimi ve spor öğretmenlerindeki duygusal bağıllık düzeylerindeki değişkenliğin %4'ünün, yaş değişkeninden kaynaklandığı ifade edilebilir. İş görenlerin çalışma süreleri uzadıkça duygusal olarak çalıştıkları kuruma bağıllık düzeylerinin de arttığı düşünülmektedir. Duygusal bağıllık gönüllülük esasına dayanan, çalışanların örgütten menfaat beklemeden içten bağlanması, benimsemesi, kurumla kimlik birliği içinde olmasıdır. Duygusal bağıllık, örgüt üyelerinin örgütlerinin misyon ve vizyonunu benimsedikleri oranda hissettikleri bağıllık olup örgüt üyelerinin örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağıllık türüdür (Hiçkorkmaz 2016:33).

Hiçkorkmaz (2016) kamu çalışanlarına yönelik, mobbing ve örgütsel bağıllığın yaş değişkeniyle olan ilişkisini incelendiği çalışmada, duygusal bağıllık ve normatif bağıllık alt boyutları ile yaş değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit ederek ulaştığı sonuçlar açısından kısmen de olsa bizim çalışmamızın sonuçlarını destekler nitelikte bulgulara ulaşmıştır. Kurtbaş (2011) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeninin mobbing ve örgütsel bağıllık ile olan ilişkisine incelediği çalışmada yaş ile mobbing arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişkiye yönelik bulduğu sonuçlar, bizim çalışmamızın sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Fakat Sallabaş (2017) özel bir üniversitede çalışan akademik ve idari personele yönelik yaptığı çalışmada, Gülle (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik yaptığı çalışmada, çalışanların yaşlarının örgütsel bağıllık ve mobbing algısı anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süresi değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon testi sonuçlarına göre mobbing algısı duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Çalışmamızla aynı doğrultuda Gülle (2013) beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik çalışmada, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev süreleri değişkeni açısından mobbing ile örgütsel bağıllık algılama düzeyi arasında anlamlı ilişki bulamamıştır.

Fakat bizim çalışmamızdan farklı olarak Polat'ın (2011) bir kamu kurumunda iş görenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, görev süresi değişkenine göre mobbing ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki tespit edildiği görülmektedir.

Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespitine yönelik korelasyon testi sonuçları incelendiğinde, mobbing ile duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları arasında anlamlı ilişki tespit edilmezken, devam bağlılığı alt boyutu ile istatistiksel olarak pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r= 0,403$, $p<0,01$), (bkz. Tablo 4.12). Determinasyon katsayısı ($r^2=0.16$) incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerindeki devam bağlılığı düzeylerindeki değişkenliğin %16'sının, mobbing değişkeninden kaynaklandığı söylenebilir. Okullardaki mobbing davranışındaki artış beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işlerine olan devamlılıklarını da artırdığı bir başka ifadeyle baskı altındaki iş görenin devamsızlık davranışında azalmaya neden olduğu söylenebilir. İş görenlerin maddi ve manevi edinimlerini kaybetmemek için işlerine devam konusunda daha titiz davranmalarından kaynaklanmış olabilir.

Nitekim Kul'un (2010) eğitim alanında yapmış olduğu araştırmanın sonuçları da bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra Kurtbaş (2011) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, mobbing ile devam bağlılığı alt boyutu arasındaki ilişkiye yönelik bulduğu sonuçlar bizim çalışmamızla örtüşürken, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenleri açısından farklılaştığı görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim, bir ülkeyi dünyada saygın ve güçlü kılmamanın en önemli unsurlarından biri olarak değerlendirilebilir. Eğitim sektöründe görev yapan öğretmenler toplumun gelişmişlik düzeyine katkı sağlayan ve bu manada toplum için katma değer üreten vatandaş yetiştirebilmesi, ancak iyi ve kaliteli bir eğitim ortamına sahip olması ile mümkün olabilir. Bu durum öğretmenlere okullarda onlara sunulan çalışma ortamı konforu ile ve onların kurumlarına olan bağlılık düzeylerine artırarak sağlanabilir. Bu noktadan hareketle eğitimin temel yapılarından biri olana öğretmenlerin öncelikle iyi

yetiştirilmesi, mesleklerini icra sırasında her türlü donanım ve birikim edinmek için gerekli imkânlarla sahip olmaları ile gerçekleşebilir.

Ülkemizde farkındalığı yavaş yavaş artmaya başlayan mobbing tüm çalışma ortamları gibi eğitim ortamlarını da tehdit etmektedir. Mobbing davranışlarının olduğu eğitim kurumlarında çalışanlardan verim beklemek zordur. Özellikle mobbing davranışların varlığı sadece çalışanı etkilemekle kalmayacak ortak paydası olan öğrenciyi, çalışma arkadaşlarını ve özellikle de eğitimi olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgütsel bağlılığı ise çalışanların kendi ve kurumunun amaç ve hedefleri doğrultusunda birçok sebepten dolayı kurumlarına olan bağlılıkları olarak değerlendirdiğimizde, örgütsel bağlılığa etki eden sebepleri maddi sebepler, zorunluluk, verilen emek, çalışanın ve kurumun hedefleri gibi çoğaltabiliriz. Bu bağlılığı güçlendirmenin yolu ise çalışma ortamında iyi bir örgüt iklimi oluşturarak, iş yerindeki olumsuzlukları ortadan kaldırmaktan geçmektedir.

Son dönemlerde mobbing ve örgütsel bağlığın birbirini etkileyen iki etken olduğu yapılan çalışmalarda sıkça yer almaya başlamıştır. Bu olgu aynı zaman da eğitim alanların da varlığını hissettirmeye başladı. Eğitimde mobbingin hissedilmeye başlaması öğretmenin kurumuna olan duygusal, normatif ve devam bağlılığını etkilemenin yanı sıra öğrencilerine ve dolayısıyla eğitim sisteminde de olumsuzlukları beraberinde getirecektir. Bu noktadan hareketle araştırmada öncelikle eğitim alanına, daha özelde ise bedene eğitimi öğretmenlerinin mobbing algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantıyı incelenerek aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Toplumsal açıdan bakıldığında okullarda mobbinge yönelik farkındalık çalışmaları yapılabilir.

Kurumlar mobbingin öncüsü belirtiler ortaya çıktığında hiç vakit kaybetmeden ciddiyetle konuyu üzerine giderek çözüm üretebilme becerisini gösterebilmelidir.

Eğitim kurumları açısından ise idarecilerin kurumlarındaki eğitim iklimini adaletli ve hakkaniyetli biçimde idare etmelidir. Öğretmenlerin uyum ve huzurlu bir biçimde çalışmalarına olanak sağlanmalıdır.

Yöneticilerin katılımcı yönetimi anlayışını benimseyerek öğretmenlerin verilen kararlarda paydaş olmalarını sağlamaları ve onların bilgi ve deneyimlerinden daha fazla yararlanması önerilebilir.

Özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri, onların kurumlarına olan bağlılıklarını artıracak doğrultuda planlanabilir.

Bu araştırmada evrenin Niğde ili ve ilçelerini kapsamı araştırmanın sınırlılığı olarak ifade edilebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda daha büyük örneklem grubu ile çalışılması ve iş gören performansı gibi faktörlerin de araştırmalara dâhil edilmesi önerilebilir.



KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. vd. (2009). İş yerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 56.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. (2007). Individual And Organizational Consequences Of Mobbing İn The Workplace: A Case Of Banking Sector(A Survey), *Journal Of Academy Of Business And Economics*. 7: 3, 150-158.
- Akgün, İ. (2013). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel Ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı*. Ankara: Özyurt Matbaacılık.
- Allen, Natalie J., Meyer, John P. (1990). The Emeasurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization, *Journal Of Occupational Psychology*. 63, 1-18, Printed İn Great Britain, *Thebritisih Psychological Society*.
- Arslan, S. (2015). *İstanbulda Bulunan Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Görsel Sanatlar Öğretmenlerinin Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Balay, R. (2000). *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996) Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequencyand Potential Causes, *Aggressive Behavior*, 22, 161–173.
- Başol, G., ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *5th International Balkan Educational And ScienceCongress Full Text Book*, 2, 497- 507.

- Baykal, N. A. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Björkvist, K., Österman, K., Hjet-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees, *Aggressive Behaviour*. Vol.20.
- Bingöl, D. (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, *Atatürk Üniversitesi Basımevi*, Erzurum.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Coleman, B. (2004). Pragmatism's Insult: The Growing Interdisciplinary Challenge to American Harassment Jurisprudence. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8,265.
- Çakınberk, A., Derin, N., Demirel, E. (2011) Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3/1.
- Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing -İş Yerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çomak, E., Tunç, B. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3.
- Dağdemir, A. (2008). *Kurum Kimliği Ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Davenport, N., Schwartz, R., Pursell, Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. Osman Cem ÖnerToy (çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- De Falco, G., Messineo, A., Messineo, F. (2003). *Mobbing: Diagnosi, Prevenzione E Tutela Legale*. Roma: EpcLibri.
- Dick, R., Wagner, U. (2001). Stres And Strain In Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 3 (71), 243- 259.
- Dündar, T., (2010). *Sağlık Çalışanlarının Yıldırma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyodemografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ege, H. (2002). *La Valutazione Peritale del Danno da Mobbing*. Milano: Giuffre.
- Einarsen, S., Matthiesen S. B., Skogstad, A. (1998). Bullying at Work, Bullying, Burn-out and Well-being Among Assistant Nurses, *Journal of Occupational Health and Safety*. 14 (6).
- Einarsen, S. (1999). 'The Nature And Causes Of Bullying At Work', *International Journal of Manpower*, Vol.20, Nos. 1-2, ss.16-28.
- Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying and Work: Epidemiological Findings inPublic and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. (1997). Harassment at Work and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12, 247–263.
- Engin, G. (2012). *Mobbing (Duygusal Taciz) 'In İşten Ayrılma Ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Konu İle İlgili Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım.

- Ersöz, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıma Eylemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- E, Van de VLØERT. Conflict-Prevention and Escalation'dan aktaran, Drenth, P.J.D., Thierry, H.K., Willems, P.J. and de Wollf, C.J. Editors, (1984). *Handbook of Work and Organizational Psychology*, John Wiley, London: UK
- Ferrari, E. (2004). Raising Awareness on Mobbing, *An EU Perspective, Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence against Children, Young People and Women, European Commission*.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gökçe, T. A. (2008). *Mobbing: İş yerinde Yıldıma: Eğitim Örneği*. 1. Baskı. Ankara: Öğreti-Pegem Yayıncılık.
- Gökçe, T. A. (2008). *Mobbing: İş Yerinde Yıldıma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Gücenmez, S. (2007). *Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gül, H., Ağıröz, A. (2011). Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.XIII, S II*, ss.27-47.
- Gülle, M. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıma Algıları Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*

- (Hatay İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gürhan, N. (2013). *A'dan Z'ye Mobbing*. Ankara: Akademisyen Kitapevi.
- Hirigoyen, M. F. (1998). *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*. İstanbul: Çev: Heval Bucak, Araştırma Kitaplığı Dizisi, Güncel Yayınları.
- Hiçkorkmaz, Ş. (2016) *Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi (İzmit İlçesi Kamu Çalışanları Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hoel, H., Cooper, C.L., Faragher, B. (2001). The Experience Of Bullying In Great Britain: The Impact Of Organizational Status, *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 10, Pp. 443-465.
- Hoel, Helge ve David Beale. (2006). Workplace Bullying, Psychological Perspectives and Industrial Relations: Towards a Contextualized and Interdisciplinary Approach, *British Journal of Industrial Relations*. Vol.44, No.2, (239-262).
- Hoel, H., Cooper, C.L. (2003). Organisational Antecedents of Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 203-218). London: Taylor & Francis.
- Hansen, A. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., Orbaek, P. (2006). Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response, *Journal of Psychosomatic Research*. 60, 63–72.
- ILO, (2003). *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*, Geneva.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Konya: Çizgi Yayınları.

- Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar - İlkeler - Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). İş Yerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma. *Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş.*
- Kaya, A., Balay, R., Tınaz, S. (2014). Yönetici Ve Öğretmenlerin Yönetimsel Etkililik Ve Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişki, *Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt(C.)15, Sayı(S.) 2, Kırşehir, S.82
- Keashly, L., Jagatic, K. (2003). 'By Any Other Name: American Perspectives on Workplace Bullying', Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, H. (2012). *Kamu Kurumlarında Yıldıрма (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Kul, M. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldıрма (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kurtulmuş, M. (2014). *Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dicle üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Diyarbakır.

- Kündeş, T. (2019). *Kurumsal İtibar Bağlamında Çalışanların Mobbing Algularının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi- Türk İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Laleoğlu A., Özmete E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* 13 Sayı: ISSN: 1303-0256
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol.5, No.2.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces, *Violence and Victims*. Vol.5.
- Leymann, H., Research and the Term Mobbing, *The Mobbing Encyclopedia*, <http://www.leymann.se/> English/12100E.HTM, (01.05.2019)
- Leymann, H. The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996,
- HİZMatthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 10 (4); pp. 467-484.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987). Organizational commitment: Toward a threecomponent model, *Research Bulletin No. 660. The University of Western Ontario, Department of Psychology, London*.
- Meyer, J.P., Ve Allen, N.J., (1991). A Three Comporent Conceptualization At Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, 1, Ss.61-89.
- Sheehan, M. (1999). Workplace Bullying: Responding With Some Emotional Intelligence, *International Journal Of Manpower*, Vol. 20 Issue: 1/2, Pp.57-69,

- Mikkelsen, E. G., Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates, *European Journal of Work and Organisational Psychology*. 10(4), 393–413.
- Morris, J. H., Ve Sherman, J.D., (1981). Generalizability Of An Organizational commitment Model, *Academy Of Management Journal*. 24, Ss.512-526.
- Namie, G., Namie, R., (2000). The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job, *Naperville, IL:Sourcebooks*.
- Nazlier, H. (2016). *Öğretmenlerin Mobbing Alguları*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)''e İlişkin Alguları*, Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özen, S. (2007). “İş yerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 9, Sayı 3.
- Özler, E., Mercan, N. (2010), *Yönetmel ve Örgütsel Açından Mobbing Psikolojik Terör*. Ankara: Detay Yayınları.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Sallabaş, P. (2017). *Örgütsel Bağlılığın Mobbing Algılama Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Salin, D. (2003). Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments, *International Journal of Management and Decision Making*. V. 4/1; pp. 35–46.
- Şanlı, Ö. (2014). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj Algularının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi (Malatya İli Örneği)*. Doktora tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü , Elazığ.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İş yerinde Psikolojik Taciz, Marmara Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008) *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 2. Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2011.) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. 3. Basım. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2012). *Mobbing: Bugün Bana Yarın Sana*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P., Gök, S., Karatuna, I. (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İş yerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri, *Çalışma İlişkileri Dergisi. Cilt 4, Sayı:1, .39- 53*.
- Turan, F. (2006). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Tutar, H. (2004b). İş yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üni. Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt: 2, Sayı: 2*.
- Tutar, H. (2004a). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, 3. Baskı, Ankara: Barış Yayınları.
- Toker, G. A. (2008). *Mobbing: İş yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Tokat, B., Cindiloğlu, M., Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. İstanbul: Ekin Yayınevi,

- Vartia, M.(1996). The Sources Of Bullying: Psychological Work Environment And Organizational Climate. *European, Journal Of Work And Organizational Psychology*. 5 (2), Pp. 203-215.
- Vartia, M. (2001). Consequences of Workplace Bullying With the Respect to The WellBeing of Its Targets and The Observers of Bullying, *Scandinavian Journal of Work Environment Health*. 27 (1), 63–69.
- Vartia, M. (2003). Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well Being and Health, People and Work Research Reports, No.56, Helsinki: *Finnish Institute of Occupational Health*.
- Vartia, M. (2003). *Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health*, Basılmamış Doktora Tezi, Helsinki.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Westhues, K. The Mobbings at Medaille College in 2002, Canada: University of Waterloo, 2002. www.kwesthues.com/medaille2002.pdf, e.t.:01./04/2019
- Wilson, C. B. (1991). Businesses suffer from workplace trauma, *Personnel Journal*. Vol:70, No:7.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yamada, D. C. (2004). Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying, *Employee Rights and Employment Policy Journal*. 8, 481.
- Zapf, D., Knorz, C., Kulla, M. (1996). On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol.5, No.2.
- Zapf, D. (1999), Organizational Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work, *International Journal Of Manpower*. 20:Pp. 70-85.

Zorlu, Z. C. (2017). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK 1.

ANKETLER

Sayın Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni;

Bu araştırmanın amacı, Niğde ilinde ortaokul ve lise kademelerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Anket üç bölüden oluşmuş olup ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgilerini içeren kişisel bilgi formu, İkinci bölümde ise 21 soruluk mobbing ölçeği, üçüncü ise 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Anketin maddelerini lütfen dikkatlice okuyunuz. Size en uygun seçeneğin bulunduğu kutucuğu işaretleyiniz. Araştırma sonucu Yüksek Lisans Tezi olarak yayınlanacaktır.

Yapacağınız katkıdan dolayı çok teşekkür ederim.

Mikail KAZAN

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

BÖLÜM I

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: 1.() Kadın 2.() Erkek
2. Medeni Durumunuz: 1.() Evli 2.() Bekar
3. Yaşınız:
4. Mesleki Kıdeminiz:
5. Mezun Olduğunuz Okul Türü: 1.() Lisans 2.() Lisansüstü
6. İş Yeri Eğitim Kademeniz: 1.() Ortaokul 2.() Ortaöğretim (Lise)
7. Öğretmenlik Dışı Yaptığınız Görev Var mı?
(Hakemlik, antrenörlük vs.) 1.() Evet 2.() Hayır

BÖLÜM II

Aşağıda sıralanmış olan davranışlar, çoğu kişi tarafından örgütlerdeki olumsuz davranış örnekleri olarak değerlendirilmektedir. Siz, son altı ay içerisinde aşağıda sıralanmış olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaştınız? Son altı ay içindeki yaşadığınızı- sizin durumunuzu- en iyi yansıttığını inandığınız kutucuğu işaretleyiniz.

NAQ MOBBİNG ÖLÇEĞİ

Sıra	Davranışlar	Hiç	Ara sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her gün
1	Birinin başarısını etkileyecek bilgiyi saklaması					
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek					
3	Uсталık/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	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
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 (eşek şakası) 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 (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak					
21	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

BÖLÜM III

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

S.N	Bu okulda,	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Emekli oluncaya kadar bu okulda çalışmak beni mutlu kılar.					
2	Okulumun sorunları kendi sorunlarım gibidir.					
3	Kendimi bu okula ait hissetmiyorum.					
4	Bu okula kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.					
5	Kendimi okul ailesinin bir üyesi olarak hissetmiyorum.					
6	Bu okulun benim için özel bir anlamı var.					
7	Bu okulda hem istekli olduğumdan hem de ihtiyacım olduğundan çalışıyorum.					
8	İstesem bile şu anda bu okuldan ayrılmam benim için çok zordur.					
9	Bu okuldan şu anda ayrılırsam hayatım alt üst olur.					
10	Bu okuldan başka bir yerde çalışmak için çok fazla seçeneğim yok.					
11	Bu okula çok fazla emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu okuldan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından birisi yeni bir iş bulmanın zorluğudur.					
13	Bu okulda kalmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
14	Benim için daha avantajlı olsa da, okulumdan şu anda ayrılmayı doğru bulmuyorum.					
15	Okulumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederdim.					
16	Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Kendimi buradaki insanlara karşı sorumlu hissettiğim için okulumdan şu anda ayrılmazdım.					
18	Okulumda çok şey borçluyum.					

EK 2.
ANKET İZİN E-MAIL ÖRÜNTÜSÜ

(NAQ Mobbing Ölçeği İzni)

Mikail Kazan

7 Mayıs Sal
13:53

Değerli Hocam, Ben Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. Yüksek lisans tez çalışmamda veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve sizin Cemaloğlu 2007) tarafınızdan Acts Questionnaire ölçeğinden yararlanmak istiyorum.
necati cemaloğlu

Sayın Mikail Kazan NAQ ölçeğini tezinizde kullanmanızda bir sakınca yoktur.
Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi
Mikail Kazan <mikailkazan.1982@gmail.com>
Alıcı: necati
Hocam çok teşekkür ederim, tekrar saygılarımı sunarım.
necati cemaloglu <necaticecemaloglu@hotmail.com>, 7 May 2019 Sal, 14:03 tarihinde şunu yazdı:

Mikail Kazan <mikailkazan.1982@gmail.com>

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzni
Alıcı: awasti

awasti@sabanciuniv.edu

Arzu Hocam Merhabalar,
Ben Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim.
Yüksek lisans tez çalışmamda veri toplama aracı olarak, sizin Türk çalışanlarına uygunluğunu test ederek kullandığımız Örgütsel Bağlılık ölçeğinden yararlanmak istiyorum.
Geçerlilik ve Güvenirlilik testine ilişkin yaptığımız çalışmayı benimle paylaşabilirseniz çok sevinirim.
İlginize şimdiden çok teşekkür ederim.

Arzu Wasti

awasti@sabanciuniv.edu

Alıcı: ben
Merhabalar,
Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum, sanıyorum böylece izin de vermiş oluyorum.
İyi çalışmalar, başarılar,

EK 3.
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ANKET İZİN BELGESİ



T.C.
NİĞDE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 61900286/20/1253528
Konu : Tez Araştırma İzni

25/03/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

İlgi yönerge doğrultusunda, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Mikail KAZAN, Doç.Dr. Rüçhan İRİ danışmanlığında "Psikolojik şiddetin (Mobbing) Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Etkisi" konulu tez çalışması kapsamında Niğde İl ve İlçelere bağlı ortaokullarda ve liselerde çalışan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik anket çalışması uygulaması ile ilgili Niğde Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 10.02.2014 tarih ve 464 sayılı yazıları ile araştırma izni istenmekte olup, Müdürlüğümüzce uygun mütalâa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Halil İbrahim YAŞAR
Millî Eğitim Müdürü

O L U R
<...>

Mustafa KARACA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Elektronik İmza
Açılış Anı

26-03-2014

FA

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5'inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için: <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden (097-099)-3614-9656-c295 koda ile yapılabilir.

Yükarı Kayabaşı Mh. Dışarı Cami Sok. 51200 NİĞDE
Elektronik Ağ: www.nigde.meb.gov.tr
e-posta: arsc51@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Aylin TOPACIK
Tel: (0 388) 232 32 72 - 142
Faks: (0 388) 232 32 74

EK 4.
DAĞILIM TEST SONUÇLARI

1: Cinsiyet değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

CİNSİYET	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing kadın	,165	30	,035	,800	30	,000
mobbing erkek	,179	92	,000	,810	92	,000
duygusalbağlılık kadın	,148	30	,090	,824	30	,000
duygusalbağlılık erkek	,099	92	,028	,975	92	,074
devambağlılığı kadın	,067	30	,200*	,981	30	,863
devambağlılığı erkek	,107	92	,012	,981	92	,185
normatifbağlılık kadın	,180	30	,014	,906	30	,012
normatifbağlılık erkek	,140	92	,000	,966	92	,017

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2: Medeni durum değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

MEDENİDURUM	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing evli	,172	109	,000	,814	109	,000
mobbing bekar	,232	13	,054	,860	13	,038
duygusalbağlılık evli	,095	109	,017	,975	109	,037
duygusalbağlılık bekar	,306	13	,002	,750	13	,002
devambağlılığı evli	,091	109	,027	,983	109	,189
devambağlılığı bekar	,153	13	,200*	,978	13	,965
normatifbağlılık evli	,120	109	,001	,968	109	,011
normatifbağlılık bekar	,192	13	,200*	,927	13	,309

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

3: Mezun olunan okul türü değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

MEZUNOLUNANOKUL		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing	lisans	,175	110	,000	,805	110	,000
	lisansüstü	,199	12	,200*	,800	12	,009
duygusalbağlılık	lisans	,101	110	,008	,967	110	,008
	lisansüstü	,157	12	,200*	,932	12	,397
devambağlılığı	lisans	,086	110	,046	,987	110	,357
	lisansüstü	,165	12	,200*	,912	12	,230
normatifbağlılık	lisans	,115	110	,001	,972	110	,022
	lisansüstü	,268	12	,018	,765	12	,004

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

4: Görev yapılan okul türü değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

GÖREVYAPOKULTÜRÜ		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing	ortaokul	,213	66	,000	,766	66	,000
	lise	,144	56	,005	,797	56	,000
duygusalbağlılık	ortaokul	,135	66	,004	,965	66	,059
	lise	,142	56	,007	,950	56	,021
devambağlılığı	ortaokul	,098	66	,195	,984	66	,533
	lise	,095	56	,200*	,962	56	,072
normatifbağlılık	ortaokul	,152	66	,001	,954	66	,015
	lise	,104	56	,195	,970	56	,171

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

5: Öğretmenlik dışı yapılan görev değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

ÖĞRETDIŞIYAPGÖREV		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing	evet	,182	45	,001	,783	45	,000
	hayır	,163	77	,000	,849	77	,000
duygusalbağlılık	evet	,143	45	,022	,950	45	,050
	hayır	,124	77	,005	,970	77	,069
devambağlılığı	evet	,093	45	,200*	,963	45	,160
	hayır	,116	77	,013	,980	77	,262
normatifbağlılık	evet	,156	45	,008	,926	45	,007
	hayır	,113	77	,017	,976	77	,148

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

6: Yaş değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality ^{a,c,e,f,g,h,i,j,k,l,m,n,o,p,q,r,s,t,u,v,w,x,y,z,aa,ab,ac,ad,ae,af,ag,ah,ai,aj,ak,al,am}							
	YAŞ	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing	26,00	,260	2	.			
	29,00	,214	5	,200*	,879	5	,304
	30,00	,314	3	.	,893	3	,363
	32,00	,260	2	.			
	33,00	,241	3	.	,974	3	,688
	34,00	,260	2	.			
	35,00	,260	2	.			
	37,00	,232	3	.	,980	3	,726
	38,00	,302	4	.	,827	4	,161
	39,00	,294	7	,069	,790	7	,033
	40,00	,206	9	,200*	,876	9	,143
	41,00	,340	7	,014	,726	7	,007
	42,00	,233	9	,174	,825	9	,039
	43,00	,254	15	,010	,694	15	,000
	44,00	,295	8	,039	,813	8	,040
	45,00	,233	15	,027	,748	15	,001
	46,00	,134	9	,200*	,949	9	,683
47,00	,280	4	.	,808	4	,117	
48,00	,260	2	.				
49,00	,260	2	.				

duygusalbağlılık	26,00	,260	2	.			
	29,00	,141	5	,200*	,979	5	,928
	30,00	,385	3	.	,750	3	,000
	32,00	,260	2	.			
	33,00	,292	3	.	,923	3	,463
	34,00	,260	2	.			
	35,00	,260	2	.			
	37,00	,343	3	.	,842	3	,220
	38,00	,307	4	.	,729	4	,024
	39,00	,214	7	,200*	,896	7	,310
	40,00	,240	9	,144	,878	9	,150
	41,00	,267	7	,140	,927	7	,526
	42,00	,240	9	,145	,937	9	,550
	43,00	,225	15	,040	,819	15	,007
	44,00	,275	8	,077	,890	8	,236
	45,00	,159	15	,200*	,974	15	,911
	46,00	,186	9	,200*	,922	9	,406
47,00	,218	4	.	,920	4	,538	
48,00	,260	2	.				
49,00	,260	2	.				

devambağılığı	26,00	,260	2	.			
	29,00	,255	5	,200*	,927	5	,573
	30,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	32,00	,260	2	.			
	33,00	,385	3	.	,750	3	,000
	34,00	,260	2	.			
	35,00	,260	2	.			
	37,00	,219	3	.	,987	3	,780
	38,00	,293	4	.	,860	4	,262
	39,00	,163	7	,200*	,929	7	,541
	40,00	,123	9	,200*	,980	9	,964
	41,00	,230	7	,200*	,858	7	,147
	42,00	,157	9	,200*	,957	9	,769
	43,00	,162	15	,200*	,901	15	,100
	44,00	,295	8	,039	,909	8	,345
	45,00	,145	15	,200*	,962	15	,734
	46,00	,139	9	,200*	,940	9	,584
	47,00	,293	4	.	,860	4	,262
	48,00	,260	2	.			
	49,00	,260	2	.			

normatifbağılılık	26,00	,260	2	.			
	29,00	,244	5	,200*	,871	5	,272
	30,00	,343	3	.	,842	3	,220
	33,00	,340	3	.	,848	3	,235
	34,00	,260	2	.			
	35,00	,260	2	.			
	37,00	,385	3	.	,750	3	,000
	38,00	,298	4	.	,926	4	,572
	39,00	,150	7	,200*	,964	7	,854
	40,00	,264	9	,071	,829	9	,043
	41,00	,262	7	,158	,864	7	,164
	42,00	,278	9	,044	,890	9	,200
	43,00	,167	15	,200*	,950	15	,521
	44,00	,243	8	,181	,890	8	,233
	45,00	,259	15	,008	,826	15	,008
	46,00	,244	9	,131	,848	9	,070
	47,00	,250	4	.	,953	4	,734
	48,00	,260	2	.			
	49,00	,260	2	.			

*. This is a lower bound of the true significance.

7: Meslekteki görev süresi değişkenine göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality ^{a,d,e,f,g,h,i,j,k,l,m,n,o,p,q,r,s,t,u,v,w,x,y,z,aa,ab,ac,ad,ae,af}							
MESLEKİKIDEM	Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
mobbing 4,00	,362	3	.	,803	3	,122	
5,00	,260	2	.				
6,00	,269	3	.	,949	3	,567	
7,00	,284	7	,093	,794	7	,035	
8,00	,265	6	,200*	,878	6	,259	
9,00	,356	3	.	,818	3	,157	
10,00	,292	3	.	,923	3	,463	
12,00	,361	3	.	,807	3	,132	
13,00	,328	3	.	,871	3	,298	
14,00	,246	7	,200*	,858	7	,144	
15,00	,243	10	,095	,850	10	,059	
16,00	,258	3	.	,960	3	,614	
17,00	,385	3	.	,750	3	,000	
18,00	,385	3	.	,750	3	,000	
19,00	,314	3	.	,893	3	,363	
20,00	,270	10	,038	,737	10	,002	
21,00	,186	13	,200*	,900	13	,132	
22,00	,315	10	,006	,736	10	,002	
23,00	,111	17	,200*	,939	17	,310	
24,00	,175	3	.	1,000	3	1,000	

duygusalbağlılık 4,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
6,00	,292	3	.	,923	3	,463
7,00	,190	7	,200*	,917	7	,445
8,00	,153	6	,200*	,957	6	,794
9,00	,253	3	.	,964	3	,637
10,00	,314	3	.	,893	3	,363
12,00	,292	3	.	,923	3	,463
13,00	,253	3	.	,964	3	,637
14,00	,207	7	,200*	,888	7	,263
15,00	,284	10	,022	,770	10	,006
16,00	,204	3	.	,993	3	,843
17,00	,314	3	.	,893	3	,363
18,00	,385	3	.	,750	3	,000
19,00	,292	3	.	,923	3	,463
20,00	,169	10	,200*	,930	10	,452
21,00	,208	13	,128	,872	13	,056
22,00	,168	10	,200*	,950	10	,668
23,00	,153	17	,200*	,959	17	,610
24,00	,328	3	.	,871	3	,298

devambağılılığı	4,00	,253	3	.	,964	3	,637
	6,00	,314	3	.	,893	3	,363
	7,00	,179	7	,200*	,951	7	,739
	8,00	,194	6	,200*	,930	6	,582
	9,00	,196	3	.	,996	3	,878
	10,00	,175	3	.	1,000	3	1,000
	12,00	,292	3	.	,923	3	,463
	13,00	,356	3	.	,818	3	,157
	14,00	,195	7	,200*	,941	7	,647
	15,00	,169	10	,200*	,908	10	,268
	16,00	,385	3	.	,750	3	,000
	17,00	,328	3	.	,871	3	,298
	18,00	,282	3	.	,936	3	,510
	19,00	,304	3	.	,907	3	,407
	20,00	,220	10	,188	,929	10	,434
	21,00	,163	13	,200*	,915	13	,211
	22,00	,177	10	,200*	,937	10	,521
	23,00	,144	17	,200*	,969	17	,809
	24,00	,276	3	.	,942	3	,537

normatifbağılılığı	4,00	,276	3	.	,942	3	,537
	5,00	,260	2
	6,00	,314	3	.	,893	3	,363
	7,00	,285	7	,089	,859	7	,148
	8,00	,234	6	,200*	,879	6	,266
	9,00	,292	3	.	,923	3	,463
	10,00	,385	3	.	,750	3	,000
	12,00	,292	3	.	,923	3	,463
	13,00	,292	3	.	,923	3	,463
	14,00	,145	7	,200*	,938	7	,617
	15,00	,165	10	,200*	,976	10	,941
	16,00	,385	3	.	,750	3	,000
	17,00	,253	3	.	,964	3	,637
	18,00	,385	3	.	,750	3	,000
	19,00	,385	3	.	,750	3	,000
	20,00	,182	10	,200*	,908	10	,265
	21,00	,272	13	,010	,861	13	,039
	22,00	,211	10	,200*	,947	10	,633
	23,00	,165	17	,200*	,942	17	,343
	24,00	,204	3	.	,993	3	,843

*. This is a lower bound of the true significance.

8: Bağımlı değişkenlere göre normal dağılım testi sonuçları

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mobbing	,176	122	,000	,807	122	,000
duygusalbağlılık	,100	122	,004	,970	122	,008
devambağlılığı	,091	122	,016	,984	122	,162
normatifbağlılık	,127	122	,000	,966	122	,004

a. Lilliefors Significance Correction

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Mikail KAZAN
Doğum Yeri ve Tarihi : Osmaniye 1982
Medeni Hali : Evli, 2 Çocuk Sahibi
İletişim Bilgileri : mikailkazan.1982@gmail.com
0553 873 81 10 (GSM)

EĞİTİM

1989-1994 İlköğretim- Fatih İlkokulu
1995-2000 Orta Öğretim, Lise- Osmaniye İmam Hatip Lisesi
2004-2008 Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü
2010- Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

İŞ DENEYİMİ

2005-2010 Niğde Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi (Memur) Merkez / NİĞDE
2010-2012 Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni) Bağcılar / İSTANBUL
2012- Koyunlu Namık Kemal Ortaokulu (Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni) Merkez / NİĞDE

YABANCI DİL

İngilizce YDS : 72,50
İngilizce YÖKDİL : 82,50

