

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ALGISAL MOBBİNG DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL YALNIZLIK
DÜZEYLERİ İLE İLİŞKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Recep AKGÜL

Danışman

Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR

Elazığ, 2020

ONAY SAYFASI

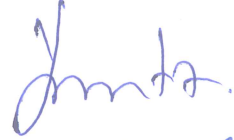
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Recep AKGÜL'ün Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR danışmanlığında hazırlamış olduğu "Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri İle İlişkisi" başlıklı tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 19.12.2019 tarih ve 2019-50/3 sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından 02.01.2020 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri: (unvan sırasına göre)

imza

1: Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR (Danışman)



2: Dr. Öğr. Üyesi Muhammed ZINCİRLİ

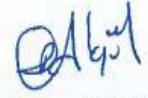


3: Dr. Öğr. Üyesi Gönül ŞENER



BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR danışmanlığında hazırlamış olduğum “Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri İle İlişkisi” adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.



Recep AKGÜL

02/01/2020

ÖNSÖZ

Büyük emek sarf ederek ve sabır göstererek hazırlamış olduğum bu çalışmada bana yol gösteren, ihtiyacım olan her vakitte bilgilerini ve öğütlerini benden esirgemeyen çok kıymetli ve saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Tuncay Yavuz Özdemir'e ve ölçek geliştirme aşamasında bilgi ve deneyimlerini tereddütsüz paylaşan Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Pamuk'a; Elazığ'da beni bir an dahi yalnız bırakmayan değerli aileme, Bu uzun süreçte her zaman yanımda olan ve manevi desteğini üzerimde hiçbir zaman eksik etmeyen değerli eşim Başak AKGÜL'e teşekkürü bir borç bilirim.

Recep Akgül

Elazığ- 2020

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Yalnızlık Düzeyleri İle İlişkisi

Recep AKGÜL

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Elazığ, 2020, Sayfa XVIII+118

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisini belirlemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modeli doğrultusunda tasarlanmış olup araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Elazığ iline bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan 1022 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma gönüllük esasına dayalı olduğu için 600 öğretmenden geri dönüş olmuştur. Bu 600 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Ölçekler kontrol edildiğinde 43 ölçeğin analizler için uygun olmadığı tespit edilmiş ve analizden çıkartılarak kalan 557 ölçek üzerinden analizler yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik bilgilerini ölçmeye yönelik Kişisel Bilgi Formu, örgütsel sosyalleşmelerini ölçmek amacıyla “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği”, örgütsel bağlılıklarını ölçmek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, örgütsel yalnızlıklarını ölçmek için “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” uygulanmıştır. Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerini ölçmek için 19 maddelik madde havuzu hazırlanmış, 7 maddesi uzman görüşü alınarak madde havuzundan çıkartılmış kalan 12 maddeye önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmış madde sayısı 6’ya düşürülmüştür. Daha sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanarak ölçeğin yapı geçerliliği kontrol edilerek 6 maddelik Algısal Mobbing Ölçeği (AMÖ)

oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik bilgilerini istatistiksel olarak açıklayabilmek için yüzde, frekans, ortalama ve standart sapma analizi teknikleri kullanılmıştır.

Öğretmenlerin Algısal mobbing ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık alt boyutları arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Algısal mobbing ile cinsiyet ve branş değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bağımsız iki örnek t testi; kıdem, yaş ve kadro türü değişkenleri ile ilişkiyi belirlemek için ise de tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) uygulanmıştır. Örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık alt boyutları ile cinsiyet ve branş değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bağımsız iki örnek t testi; yaş ve kıdem sürekli değişkenleri ile arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi ve kadro türü değişkeni ile ilişkiyi belirlemek için ise de tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; algısal mobbing ile örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algısal mobbing ile örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu ile anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Algısal mobbing ile sosyal arkadaşlık boyutu ile anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılığın devam bağlılığı arasında ise anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algısal Mobbing, Öğretmen, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yalnızlık.

ABSTRACT

Master Thesis

Association Teacher's Perceptual Mobbing Level with Organizational Socialization and Organizational Commitment and Organizational Loneliness Levels

Recep AKGÜL

Firat University

Institute of Educational Science

Division of Educational Administration

Elazığ, 2020 Page: XVIII+118

The general aim of this study determine the association teacher's perceptual mobbing level with organizational socialization and organizational commitment and organizational loneliness levels. This study designed in accordance with the survey screening model and population of this study consisted of 1022 teacher working at highschools in Elazig city in the 2018-2019 academic year. 600 teachers had returned as this study based on to be valunteerism. That 600 teacher consists of this study's sample. When the survey's have been checked it was determined 43 surveys was not available for analysis and that surveys removed from analysis. At the reason of this analysises had been performed with remaning 557 surveys. In this study, Personal Information Form was applied to measure teacher's demographic information in sapmple, Organizational Sosialization Scale was applied to measure teacher's organizational sosyalization, Organizational Commitment Scale was applied to measure teacher's organizational commitment and Loneliness At Work Scale was applied to measure teacher's organizational loneliness. Substances pool consisted of 10 matter had been prepared to measure teacher's perceptual mobbing level. 7 removed from substances pool with expert opinion and firstly Exploratory Factor Analysis (EFA) had been applied to the remaining 12 substances. At the and of this number of substances had been reduced to

6. After that Perceptual Mobbing Scale (PMS) have been consisted applying Confirmatory Factor Analysis (CFA). Analysis of data set obtained as a result of this study have been performed by using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22.0 packet program. To explain the demographic informations of participating teachers statically have been used analysis techniques of percentage, average, and standart deviation.

To determine the direction of relationship between perceptual mobbing and organizational socialization's subdimension and organizational commitment's subdimension and organizational loneliness's subdimension Pearson Product Moment Correlation Analysis was applied. Significance level was accepted as $p < 0.05$. To determine relationship between perceptual mobbing and gender and branch, Independet two sample t test was applied. . To determine relationship between perceptual mobbing and seniority and staff type, one way analysis of variance test was applied. Two independent samples t-test was applied to determine the relationship between sub-dimensions of organizational socialization, organizational commitment and organizational loneliness, and gender and branch variables. Pearson Product Moment Correlation analysis was applid to determine the relationship between age and seniority continuous variables and one-way analysis of variance test was used to determine the relationship with the staff type variable.

According to the findings; It is concluded that there is a significant and negative relationship between perceptual mobbing and all sub-dimensions of organizational socialization. It was concluded that perceptual mobbing has a significant and positive relationship with emotional deprivation dimension of organizational loneliness Perceptual mobbing has a significant and negative relationship with social friendship dimension, of organizational loneliness and perceptual mobbing has significant and negative relationship with continued commitment dimension of organizational commitment.

Keywords: Perceptual Mobbing, Teacher, Organizational Socialization, Organizational Commitment, Organizational Loneliness.

İÇİNDEKİLER

| | |
|------------------------|-------|
| ONAY SAYFASI | I |
| BEYANNAME | II |
| ÖNSÖZ | III |
| ÖZET | IV |
| ABSTRACT..... | VI |
| İÇİNDEKİLER..... | VIII |
| TABLOLAR LİSTESİ | XIV |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | XVII |
| EKLER LİSTESİ..... | XVIII |

BİRİNCİ BÖLÜM

| | |
|-----------------------------------|---|
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Problem Durumu..... | 1 |
| 1.2. Problem Cümlesi..... | 2 |
| 1.3. Alt Problemler..... | 2 |
| 1.4. Araştırmanın Önemi | 3 |
| 1.5. Sınırlılıklar | 4 |
| 1.6. Varsayımlar (Sayıtlar) | 4 |
| 1.7. Tanımlar..... | 4 |

İKİNCİ BÖLÜM

| | |
|------------------------------|---|
| 2. KURAMSAL ÇERÇEVE | 6 |
| 2.1. Algı | 6 |
| 2.1.1. Algılama Süreci | 6 |
| 2.1.2. Sosyal Algı..... | 7 |
| 2.1.3. Algı Yönetimi | 9 |

| | |
|--|----|
| 2.1.3.1. Kurumsal Algı Yönetimi ve Bileşenleri | 9 |
| 2.2. Mobbing (Psikolojik Taciz) | 10 |
| 2.2.1. Mobbing Kavramı | 10 |
| 2.2.2. Mobbing Oluşumu ve Aşamaları | 11 |
| 2.2.3. Mobbing Türleri | 13 |
| 2.2.3.1. Hiyerarşik Açıdan Mobbing | 13 |
| 2.2.3.2. Oluşumuna Göre Mobbing | 13 |
| 2.2.3.3. Uygulayan Kişiyeye Göre Mobbing | 14 |
| 2.2.3.4. Uygulanışına Göre Mobbing | 14 |
| 2.2.3.5. Algılanışına Göre Mobbing | 15 |
| 2.2.4. Mobbing Nedenleri | 15 |
| 2.2.5. Mobbing İle Mücadele | 16 |
| 2.3. Algısal Mobbing | 17 |
| 2.3.1. Algısal Mobbing Kavramı | 17 |
| 2.3.2. Algısal Mobbing Oluşumu | 19 |
| 2.3.3. Algısal Mobbing Nedenleri | 19 |
| 2.3.4. Algısal Mobbing İle Mücadele | 20 |
| 2.4. Örgütsel Sosyalleşme | 20 |
| 2.4.1. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı | 21 |
| 2.4.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi | 22 |
| 2.4.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri | 22 |
| 2.4.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları | 23 |
| 2.4.5. Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri | 25 |
| 2.4.5.1. Örgütsel Sosyalleşme ve Motivasyon | 26 |
| 2.4.5.2. Örgütsel Sosyalleşme ve İş Doyumu | 26 |

| | |
|--|----|
| 2.4.5.3. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık | 26 |
| 2.4.5.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Kabullenme..... | 27 |
| 2.4.6. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları | 27 |
| 2.4.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sosyalleşme ve Yapılan Çalışmalar..... | 28 |
| 2.5. Örgütsel Bağlılık..... | 30 |
| 2.5.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ve Boyutları | 30 |
| 2.5.1.1. Etzioni'nin (1961) sınıflandırması | 31 |
| 2.5.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın (1986) sınıflandırması | 31 |
| 2.5.1.3. Balci'nin (2003) sınıflandırması | 32 |
| 2.5.1.4. Mowday'ın sınıflandırması | 32 |
| 2.5.1.5. Wiener'in (1982) sınıflandırması..... | 33 |
| 2.5.1.6. Becker'in (1960) sınıflandırması | 33 |
| 2.5.1.7. Argyris'in (1998) sınıflandırması | 33 |
| 2.5.1.8. Allen ve Meyer'in (1990) sınıflandırması | 33 |
| 2.5.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler..... | 35 |
| 2.5.2.1. Kişisel Faktörler..... | 35 |
| 2.5.2.3. Örgütsel Faktörler | 36 |
| 2.5.2.4. Çevresel Faktörler..... | 37 |
| 2.5.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları | 38 |
| 2.5.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık | 38 |
| 2.5.3.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık | 38 |
| 2.5.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık | 38 |
| 2.5.4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Yapılan Çalışmalar..... | 39 |
| 2.6. Örgütsel Yalnızlık..... | 41 |
| 2.6.1. Yalnızlık..... | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.6.2.Yalnızlık İle Bazı Değişkenlerin İncelenmesi | 41 |
| 2.6.2.1. Yalnızlık ile Cinsiyet İlişkisi | 41 |
| 2.6.2.2. Yalnızlık ile Yaş İlişkisi | 42 |
| 2.6.2.3. Yalnızlık ile Medeni Durum İlişkisi | 42 |
| 2.6.2.4. Yalnızlık ile Sosyal Medya Kullanımı İlişkisi..... | 42 |
| 2.6.3. Yalnızlığın Boyutları | 43 |
| 2.6.4. Yalnızlığın Türleri | 44 |
| 2.6.4.1. Pozitiflik-Negatiflik Kriterine Göre Yalnızlık Türleri..... | 44 |
| 2.6.4.2. Kaynağına Göre Yalnızlık Türleri | 45 |
| 2.6.4.3. Süresine Göre Yalnızlık Türleri..... | 45 |
| 2.6.5.Örgütsel Yalnızlık..... | 46 |
| 2.6.5.1. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları..... | 46 |
| 2.6.5.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutundaki Yalnızlık..... | 46 |
| 2.6.5.2.1. Duygusal Yoksunluk Boyutundaki Yalnızlık..... | 47 |
| 2.6.5.3. Örgütsel Yalnızlığa Etki Eden Faktörler | 47 |
| 2.6.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Yalnızlık ve Yapılan Çalışmalar..... | 48 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| 3.YÖNTEM | 50 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 50 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 50 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 50 |
| 3.3.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) | 51 |
| 3.3.3. İş yerinde Yalnızlık Ölçeği(İYYÖ) | 53 |
| 3.3.4. Psikolojik Şiddet(Mobbing) Ölçeği | 54 |
| 3.3.5. Algısal Mobbing Ölçeği..... | 55 |

| | |
|--|----|
| 3.3.5.1. Algısal Mobbing Ölçeği'nin Geçerlilik Çalışması | 56 |
| 3.3.5.1.1. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları (AFA)..... | 56 |
| 3.3.5.1.2.Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları | 61 |
| 3.3.5.1.3. Algısal Mobbing Ölçeğinin Güvenirlilik Çalışması | 63 |
| 3.3.5.1.4. Algısal Mobbing İle Mobbing Ölçeğinin Karşılaştırılması | 64 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 64 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 65 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| IV. BULGULAR VE YORUM | 66 |
| 4.1. Algısal Mobbing Ölçeğine İlişkin Bulgular..... | 66 |
| 4.1.1. Algısal Mobbing ile Örgütsel Sosyalleşme Arasındaki İlişki..... | 67 |
| 4.1.2. Algısal Mobbing ile Örgütsel Yalnızlık Arasındaki İlişki..... | 68 |
| 4.1.3. Algısal Mobbing ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki..... | 68 |
| 4.1.4. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması | 69 |
| 4.1.5. Kıdeme Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması ... | 69 |
| 4.1.6. Yaşa Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması..... | 70 |
| 4.1.7. Branşa Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması | 70 |
| 4.1.8. Kadro Türüne Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması | 70 |
| 4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular | 71 |
| 4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular | 74 |
| 4.4. Örgütsel Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Bulgular | 77 |

BEŞİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|-----------|
| V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER..... | 80 |
| 5.1. Sonuç ve Tartışma | 80 |

| | |
|---|------------|
| 5.2. Öneriler | 91 |
| 5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler | 91 |
| 5.2.2. Yöneticilere Yönelik Öneriler | 91 |
| 5.2.3. Öğretmenlere Yönelik Öneriler | 91 |
| KAYNAKLAR | 92 |
| EKLER | 106 |
| ÖZGEÇMİŞ | 118 |



TABLolar LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 1. Kurumsal Algı Yönetimi Bileşenleri | 10 |
| Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşme Sonuçları | 27 |
| Tablo 3. ÖSÖ KMO ve Bartlett Test Sonuçları | 51 |
| Tablo 4. ÖSÖ Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları | 52 |
| Tablo 5. ÖBÖ KMO ve Bartlett Test Sonuçları..... | 52 |
| Tablo 6. ÖBÖ Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları | 53 |
| Tablo 7. İYYÖ KMO ve Bartlett Test Sonuçları | 53 |
| Tablo 8. İYYÖ Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları | 54 |
| Tablo 9. Mobbing Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları..... | 54 |
| Tablo 10. Mobbing Ölçeği Güvenirlik Katsayısı..... | 55 |
| Tablo 11. Algısal Mobbing Taslak Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistiksel Veriler..... | 57 |
| Tablo 12. AMÖ KMO Katsayısı ve Bartlett Testi Sonuçları..... | 59 |
| Tablo 13. Maddelerin Faktör Yük Değerleri..... | 59 |
| Tablo 14. Oluşan Faktörlerin Özdeğerleri ve Açıklanan Varyans Oranları..... | 60 |
| Tablo 15. AFA Sonucu Anketi Oluşturan Maddeler | 60 |
| Tablo 16. Algısal Mobbing Ölçeği DFA Analiz Sonuçları..... | 62 |
| Tablo 17. Algısal Mobbing Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı | 64 |
| Tablo 18. Algısal Mobbing Ölçeği İle Mobbing Ölçeği Arasındaki İlişki | 64 |
| Tablo 19. Örnekleme Ait Demografik Veriler | 66 |
| Tablo 20. Algısal Mobbing ile Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Arasındaki İlişki | 67 |
| Tablo 21. Algısal Mobbing ile Örgütsel Yalnızlık Düzeyi Arasındaki İlişki | 68 |
| Tablo 22. Algısal Mobbing ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki | 68 |
| Tablo 23. Cinsiyet Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin t-Testi Sonuçları... 69 | 69 |

| | |
|--|----|
| Tablo 24. Kıdem Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 69 |
| Tablo 25. Yaş Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 70 |
| Tablo 26. Branş Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin t-Testi Sonuçları..... | 70 |
| Tablo 27. Kadro Türü Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları..... | 71 |
| Tablo 28. Kadro Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 72 |
| Tablo 29. Yaş, Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişki | 73 |
| Tablo 30. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları | 73 |
| Tablo 31. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları | 74 |
| Tablo 32. Kadro Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları | 75 |
| Tablo 33. Yaş, Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişki | 75 |
| Tablo 34. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları | 76 |
| Tablo 35. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları..... | 76 |
| Tablo 36. Kadro Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları..... | 77 |
| Tablo 37. Yaş, Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutları Düzeyi Arasındaki İlişki | 78 |

| | |
|--|----|
| Tablo 38. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları | 78 |
| Tablo 39. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları | 78 |



ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 1. Algılama Süreci..... | 7 |
| Şekil 2. Kelley Kuramı Bileşenleri..... | 9 |
| Şekil 3. Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşme Süreci..... | 29 |
| Şekil 4. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli..... | 34 |
| Şekil 5. Toplam Puan Histogramı ve Normal Q-Q Grafiği..... | 58 |
| Şekil 6. Faktör Özdeğer Çizgi Grafiği..... | 60 |
| Şekil 7. Algısal Mobbing Ölçeği DFA Sonuçları..... | 63 |

EKLER LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| EK1. Araştırma İzni | 106 |
| EK 2. Katılımcı Gönüllü Olur Formu | 107 |
| EK 3. Veri Toplama Araçları | 108 |
| Ek 4. Etik Kurul Raporu..... | 115 |
| Ek 5. Orjinallik Raporu | 117 |



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Eğitim örgütleri belirli toplumsal hedefleri gerçekleştirmek için verimli çalışmalar yapmak zorundadır. Eğitim yöneticileri ve öğretmenler eğitim örgütlerinin en önemli unsurlarındandır ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çalışan kişilerdir. Yönetici ve öğretmenlerin uyumları hedefleri gerçekleştirme noktasında kritik bir yere sahiptir çünkü yöneticilerin ve öğretmenler uyumlu oldukları takdirde eğitim örgütleri, bu hedeflere ulaşmada büyük yol kat edecektir. Ancak yöneticiler ve öğretmenler arasında yaşanan çeşitli sorunlardan dolayı çoğu eğitim örgütlerinde bu hedeflere ulaşmada sıkıntı yaşamaktadır. Tam bir uyum ideal olmalıdır ancak insanın olduğu yerde hata da muhakkak olacaktır. Yönetici ve öğretmenler kişisel, örgütsel ya da sosyal nedenlerden dolayı birbirleri ile sorunlar yaşayabilmektedir. Şüphesiz ki yaşanan bu sıkıntılar eğitim öğretimin aksamasına ve beklenen verimin elde edilememesine yol açmaktadır. Yaşanılan sorunlardan biri de 'algısal mobbing' dir. Algısal mobbing kavramı için gerek yurt içi gerek yurtdışı literatür taramaları yapılmış ancak bu kavramla eş değer bir kavrama rastlanamamıştır. Bu nedenle algısal mobbing kavramını açıklamak için algı ve mobbing kavramları üzerinde yoğunlaşmış ve gerekli literatür çalışmaları yapılmıştır.

Algısal mobbing mobberın algı yönetimini kullanarak kurbanı yıldırma eylemidir. Bu bağlamda algısal mobbing, kurbanların algılarına hitap ederek yapılır bu sebepten dolayı kurban çoğu durumda mobbinge uğradığın bile farkında değildir. Algısal mobbingi uygulayan mobbing sabırlıdır ve bir kerede sonuç alma eğiliminde değildir. Yöneticisi tarafından algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmenin örgütsel sosyalleşmesinin ve örgütsel bağlılığının azalacağı; örgütsel yalnızlığının da artacağı tahmin edilmektedir.

Örgütsel sosyalleşme, örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme süreci olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2014, s. 19). Göreve yeni başlayan bir öğretmen kendi sosyal kimliği ile örgüte katılır. Bu kimlik ile örgütün

sosyal kimliği arasında uyumun güçlölüğü öğretmenin örgüte uyum sürecini hızlandırır. Uyum sürecini hızlandıran bir diğer etmen ise yöneticinin tutum ve davranışlarıdır. Algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmen, uyum sürecinde büyük bir darbe alır. Algısal mobbing neticesinde öğretmenlerin örgüte olan bağlılığı da zarar görecektir örgütsel bağlılık, sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000, s. 176). Algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmen örgüt için yeterince çaba göstermeyecektir. Algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmen aynı zamanda örgütsel yalnızlık içerisinde de olur, örgütsel yalnızlık, bireyin çalıştığı yerde sağlıklı sosyal ilişkiler kuramaması sonucunda yaşadığı yalnızlığa denir (Doğan ve diğerleri, 2009, s. 272). Okulların temel yapı taşı olan öğretmenlerin uğradıkları algısal mobbingin engellenmesine katkı sağlamak, bu bağlamda örgütsel sosyalleşmelerini ve örgütsel bağlılıklarını artırmak, örgütsel yalnızlıklarını ise azaltmak gerekmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi nedir?

1.3. Alt Problemler

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algısal mobbinge uğrama düzeylerinde, cinsiyet, kıdem, yaş, branş ve kadro türüne göre algısal mobbing düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?
2. Algısal mobbing ile örgütsel yalnızlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
3. Algısal mobbing ile örgütsel sosyalleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?
4. Algısal mobbing ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, yaş, branş ve kadro türüne göre örgütsel sosyalleşme alt boyutları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, yaş, branş ve kadro türüne göre örgütsel bağlılık alt boyutları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, kıdem, yaş, branş ve kadro türüne göre örgütsel yalnızlık alt boyutları düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın;

1. Öğretmenlerin algısal mobbing kavramını öğrenmesi, bilinçlenmesi ve bu konu hakkında farkındalık oluşması,
2. Eğitim yöneticilerinin algısal mobbing uygulamalarının azalması, kendilerini değerlendirmeleri,
3. Sendikaların algısal mobbing ile mücadele etmeleri,
4. Yöneticilerin algısal mobbing ile mücadele etmeleri,
5. Algısal mobbing düzeyinin tespit edilmesi örgütsel verimliliği ve örgütsel motivasyonu artıracığı,
6. Mobbing ve Algısal mobbing ile mücadele eden yöneticilere ve öğretmenlere katkı sağlayacağı,
7. Algısal mobbing kavramı yeni bir kavram olduğu için bu çalışmada elde edilen bulguların benzer çalışmalara katkı sağlayacağı,
8. Algısal mobbingin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konularak bilimsel analiz sonuçlarının; sendikalara, yöneticilere, öğretmenlere konunun anlaşılması ve çözüm üretilmesinde katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

- ✓ Bu araştırma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Elazığ ili resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 557 öğretmenden elde edilen verilerle sınırlıdır.
- ✓ Bu çalışma, araştırmada kullanılan Algısal Mobbing Ölçeği (AMÖ), İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği (İYÖ), Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)'nden elde edilen veriler ile sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar (Sayılılar)

- ✓ Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırmanın amacına ulaşması için yeterli olduğu kabul edilmektedir.
- ✓ Araştırmaya katılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar samimi kabul edilmektedir.
- ✓ Araştırmada kullanılan araştırma teknikleri araştırmanın amacına uygundur.
- ✓ Araştırma için seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

1.7. Tanımlar

Algı: İnsanların çevresindeki yer alan uyaranlara anlam verme sürecidir (Arkonaç, 1998, s. 65).

Sosyal Algı: Bireyin içinde yaşadığı toplumun etkisi ile kişi, nesne ya da durumları algılayıp tutumlar olarak tanımlamıştır (Yetim, 2000, s. 35).

Algı Yönetimi: Kitlelerin duygu, düşünce, amaç, mantık, istihbarat sistemleri ve liderlerini etkileyerek seçili bilgilerin yayılması ve/veya durdurulması; bunun sonucunda hedef davranış ve düşüncelerinin hedefleyenin istekleri doğrultusunda yönlendirilmesidir(Özarıslan,2014, s. 30).

Mobbing: Başkalarının itaatini sağlamaya yönelik, cinsel ve ırksal içeriği olmayan, düşmanca sözlü ve sözsüz davranışlardır (Keashly, 1998, s. 86).

Algısal Mobbing: Başkalarının duygu ve düşüncelerini kendi amaçları doğrultusunda yönlendirmesi hedefine uygun olarak, bu kişilerin itaatini sağlamaya ve bu kişileri yıldırmaya yönelik algısal eylemler bütünüdür.

Ortaöğretim Kurumu: Ortaokul veya imam-hatip ortaokulundan sonra dört yıllık eğitim ve öğretim veren, resmî ve özel örgün eğitim okul ve kurumlarının her biri (MEB, 2013, s. 2).

Örgütsel Sosyalleşme: Yeni işgörenlerin iş ortamının kültürünü ve kendi rollerini öğrenmeleri sürecidir. (Schein, 1988, s. 20).

Örgütsel Bağlılık: Sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000, s. 176).

Örgütsel Yalnızlık: Bireyin çalıştığı yerde sağlıklı sosyal ilişkiler kuramaması sonucunda yaşadığı yalnızlığa denir (Doğan ve diğerleri, 2009, s. 272).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde algı, mobbing, algısal mobbing, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık kavramları ile ilgili kuramsal çerçeveye ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

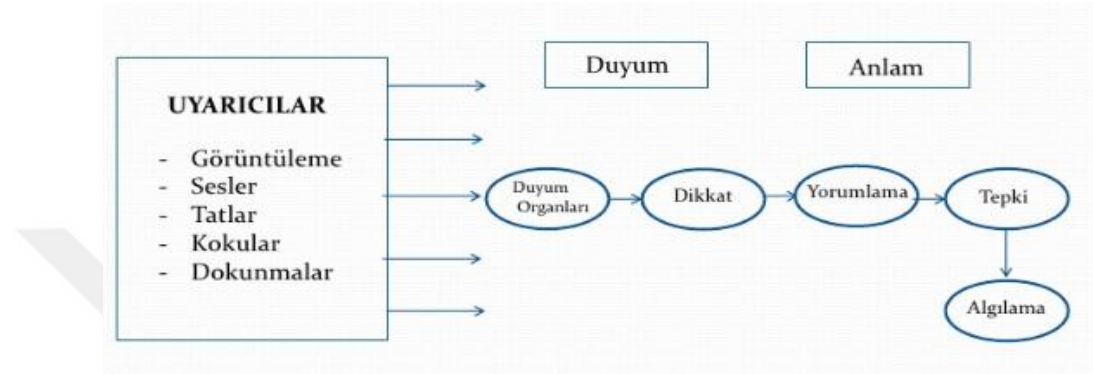
2.1. Algı

Bireyler, duyuları aracılığıyla dış çevresinden aldıkları verileri işleyerek bir ürün ortaya çıkarmaktadırlar. Bireyin yaptığı bu işlem algılama, çıkan ürün ise algı olarak adlandırılır. Algı, kişilerin etrafında yaşananlara ve etrafında bulunanlara dair tanık olmasıdır (Özarslan, 2014, s. 4). Algıyı etkileyen etmenler yapısal ve fonksiyonel etmenler olmak üzere ikiye ayrılır. Yapısal etmenler hareketsiz etmenlerdir yani bireyin bir eylem içerisinde değildir. Fonksiyonel etmenler ise bireyin kişisel ve çevresel özelliklerinin etkileşimi sonucunda meydana gelmektedir yani dinamik(hareketli) yapıdadır. Algının yapısal etmenlerini sistematik olarak "*Gestalt Kuramı*" açıklamıştır. Gestalt Kuramına göre algı tek başına değil bir bütün olarak gerçekleşmektedir. Bütün ise parçaların toplamından farklıdır. Gestalt Kuramına göre algıyı etkileyen yapısal etmenler; benzerlik, yakınlık, tamamlama ve sürekliliktir. Benzerlik, birbirine benzeyen şekillerin bütün olarak algılanmasıdır; yakınlık, birbirine yakın olan şekillerin bir bütün olarak algılanmasıdır; tamamlama, eksik ya da boşluk olan şekillerin bir bütün olarak algılanmasıdır; süreklilik ise aynı doğrultuda giden cisimlerin bir bütün olarak algılanmasıdır. Fonksiyonel etmenleri ise deneyim, ilgi, ihtiyaç ve güdü, tutumlar, bireysel özellikler ve ruh durumu, kültür, statü ve rol oluşturmaktadır.

2.1.1. Algılama Süreci

Duyu organlarımızla edindiğimiz bilgileri algıyı etkileyen etmenler aracılığıyla anlamlandırma işlemine algılama denir. Algılama sürecinin başlaması için beş duyu organını harekete geçiren bir gücün oluşması gerekmektedir bu güce uyarıcı denir.

Birey gündelik hayatta birçok uyarıcı ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu uyarıcıların tamamının algılanması mümkün değildir ve sadece eşik değeri aşan uyarıcılar algılanabilir. Eşik değerinin aşılması dikkat ile meydana gelir. Dikkat aracılığı ile eşik değeri aşan uyarıcılar organize edildikten sonra anlamlandırma işlemi yapılır. Yapılan bu işleme yorumlama denir. Algılama süreci sonunda bir takım davranışlar sergiler. Bu davranışlara ise de tepki denir. Algılama süreci Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Algılama Süreci (Solomon, 2014, s. 49).

2.1.2. Sosyal Algı

Birey, yaşadığı toplumun birer üyesidir ve diğer üyelerle etkileşim içerisinde yaşamaktadır. Bu etkileşim çerçevesinde bir takım tutumlar oluşur. Sosyal algı, bireyin içinde yaşadığı toplumun etkisi ile kişi, nesne ya da durumları algılayıp tutumlar oluşturmasına denir (Yetim, 2000, s. 35). Sosyal algının en önemli parçalarından biri halo etkisidir. Halo etkisi, bir kişi hakkında genel olarak daha olumlu ya da daha olumsuz düşünme eğilimi ve bu genel duygunun etkisiyle o kişinin davranışları hakkında hüküm vermektir (Thorndike, 1920, s. 25). Bireyin kendi ya da başka birinin davranış nedenleri hakkında sonuç çıkarmasına nedensellik yüklemesi denir (Bar-tal, 1978, s. 259). Nedensellik yüklemesini açıklamak için yüklem kuramları geliştirilmiştir. Bu kuramlardan literatürde en yaygın olanlar Heider'in (1958) kuramı, Jones ve Davis'in (1965) kuramı ve Kelley'in (1967, 1971, 1972) kuramıdır.

Heider'in (1958) Kuramı

Herkes bilimsel psikolojinin kurallarını ve insan davranışlarını açıklamasını bilmez, ancak çoğu kişi davranışlar ve olaylar hakkında bir yüklem yaparlar. (Koçak, 1999, s. 111). İnsan davranışlarının nedenini kuramlaştıran ilk psikologlardan

biri Fritz Heiderdir. Fritz Heider (1958), yaptığı çalışmada insan davranışlarının nedenlerini kişisel (içsel) güçler ve çevresel (dışsal) güçler olarak açıklamıştır. Heider (1958), kuramında kişisel güçleri, deneme (trying) ve beceri (ability) olmak üzere iki kısma ayırmıştır. Bir eylemi (action) başarabilmek için sahip olunan tüm fiziksel ve zihinsel davranışlara yeteneğe (ability) denir. Deneme (trying) ise kişisel güçlerin tetiklemesiyle sahip olunan yetenekleri kullanıp amaca (intention) ulaşmak için çaba (exertion) sarf etmeyi ifade eder. Heider (1958) kişinin zorluklarını aşmasını ise can (-e bilmek) olarak ifade eder (Koçak,1999, s.113).

Jones ve Devis'in (1965) Kuramı

İnsan davranışlarının kişilik yapılarına uygun olup olmadığının merak edilmesi ve davranışların davranışı sergileyen kişi (aktör) hakkında bilgi vermesi bu kuramın özelliklerindedir.

Jones ve Devis'e (1965) göre yükleme öncesi şartlar (Akt; Koçak, 1999, s. 113):

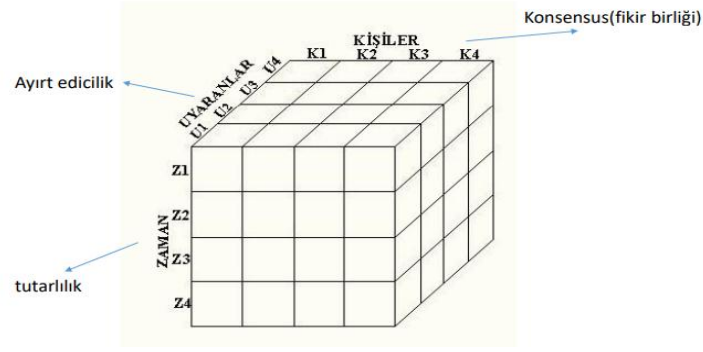
1. Davranışı izleyen (gözlemci) inancına göre aktörün kendi yaptığı davranışın farkında olması,
2. Aktörün davranışı yapabilecek potansiyele sahip olması,
3. Gözlemciye göre ise de aktörün seçenek davranışlar arasından seçim yapma özgürlüğünün olması gerekmektedir.

Jones ve Devis (1965) kuramına göre şartlar oluştuktan sonra yükleme süreci şu şekilde gerçekleşir:

1. Gözlemci, davranışın sonuçlarını belirler.
2. Gözlemci, ortaya çıkan sonuçla seçenek davranışları karşılaştırır.
3. Karşılaştırma sonucunda ortak olan sonuçlar saptanır.
4. Gözlemci ortaya çıkan davranış sonucuna göre yükleme (atıf) yapar ve aktörün kişiliği ile sonuç davranış arasındaki uyumayı belirler.

Kelley'in Kuramı (1967,1971,1972)

Bu kuram, Heider'in (1958) temel yükleme kuramını temel almıştır. Şekil 2'de Kelley kuramının (1967,1971, 1972) bileşenleri gösterilmiştir.



Şekil 2. Kelley Kuramı Bileşenleri (Kelley,1967, 1971, 1972)

Kelley (1967,1971,1972) yüklemeyi 3 boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar: Uyarın, zaman ve kişidir. Uyarın boyutu kişinin davranışını sergilediği ortamı, zaman boyutu kişinin davranışını sergilediği anı, kişi boyutu ise davranışını sergileyen (aktör) kişiyi ve davranışını izleyen (gözlemci) kişiyi temsil eder.

2.1.3. Algı Yönetimi

Algı yönetimi kavramı ilk defa Amerika Birleşik Devletleri Savunma Bakanlığı tarafından tanımlanmıştır. Bu tanıma göre algı yönetimi, kitlelerin duygu, düşünce, amaç, mantık, istihbarat sistemleri ve liderlerini etkileyerek seçili bilgilerin yayılması ve/veya durdurulması; bunun sonucunda hedef davranış ve düşüncelerinin hedefleyen istekleri doğrultusunda yönlendirilmesidir (Özarslan, 2014, s. 9).

2.1.3.1. Kurumsal Algı Yönetimi ve Bileşenleri

Bireylerin ve kurumların ilgi ve ihtiyaçları, gelişen ve dönüşen dünya düzeninden dolayı sürekli değişmekte ve yenilenmektedir. Bilgi teknolojilerinin yayılması, medya sektörünün gelişmesi, sosyal medyanın hayatımıza girmesi gibi nedenlerden dolayı son zamanlarda kurumlar, algı yönetimine verdiği önemi artırmaktadır. Kurumsal algı yönetimi, kurumların hedeflerine ulaşması için bireylerin ya da diğer kurumların isteklerini, ilgilerini, ihtiyaçlarını, amaçlarını, kültürlerini kendi hedefleri doğrultusunda değiştirmek, durdurmak ya da tamamen yok etme süreci olarak tanımlanabilir. Kurumsal algı yönetimi dört ana bileşenden oluşmaktadır. Elsbach (2003), bu bileşenleri şu şekilde açıklamıştır:

Tablo 1. Kurumsal Algı Yönetimi Bileşenleri (Akt; Bakan ve Kefe, 2012, s.28).

| ALGILAR | EYLEMLER |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Kurumsal imaj<ul style="list-style-type: none">• Örgütsel geçerlilik• Örgütsel doğruluk ve tutarlılık• Örgütsel güvenilirlik2. Kurumsal İtibar<ul style="list-style-type: none">• Durum kategorizasyonu• Genel kalite3. Kurumsal Kimlik<ul style="list-style-type: none">• Ayırt edici kimlik• Durum Kimliği | <ol style="list-style-type: none">1. Sözlü ifadeler<ul style="list-style-type: none">• Savunma ifadeleri• Denkleştirici ifadeler• Normlara atıfta bulunan ifadeler• Benzetme ifadeleri• İleriye yönelik ifadeler2. Sınıflandırma3. Sembolik davranışlar<ul style="list-style-type: none">• Birincil faaliyetler• Çalışanların uygulamaları• Diğer gruplar ile ortaklıklar• Belirlenen eylemlere yüksek katılım4. Fiziksel işaretler<ul style="list-style-type: none">• Kalıcı yapı/eserler• Lego/sembol/işaretler• Ofis/Dekor tasarımı |
| SÖZCÜLER | KİTLELER |
| <ol style="list-style-type: none">1. Liderler2. Çalışanlar | <ol style="list-style-type: none">1. İç kitle2. Dış kitle |

2.2. Mobbing (Psikolojik Taciz)

Bu bölümde mobbing kavramı, mobbing oluşumu, mobbing türleri, eğitim kurumlarında mobbing ve mobbing ile mücadele konuları ele alınmaktadır.

2.2.1. Mobbing Kavramı

Mobbing kavramı İngilizce çete, kalabalık, izdiham anlamlarına gelen *mob* kelimesinden türetilmiştir. Benzer anlam taşıyan bullying ise zorbalık etmek, zulüm etmek anlamlarına gelmektedir. Mobbing, İşyerinde bir kişiye ya da gruba güç katmak için süregelen kötü niyetli hareketlere istekli ya da isteksiz bir şekilde katılarak bir araya

gelen bireylerin, hedef olarak belirledikleri bir bireye karşı imalı davranmaları, dedikodusunu çıkarmaları, itibarını düşürmeleri, saldırgan ve düşmanca bir çevre oluşturmaları ile gerçekleşir (Davenport, 1999, s. 33). Bir başka tanımlamaya göre mobbing, başkalarının itaatini sağlamaya yönelik, cinsel ve ırksal içeriği olmayan, düşmanca sözlü ve sözsüz davranışlardır (Keashly, 1998, s. 86). Vandekerckhove ve Commers' e (2003, s. 41) göre ise mobbing, karmaşık davranışlarla karakterize edilen ve işyerinde karşılaşılan bir olgu olarak tarif edilebilen, bir bireye karşı uygulanan zararlı davranışlar ve baskılardır. Mobbing uygulayan kişiye mobber, mobbinge maruz kalan kişiye ise kurban, mağdur ya da hedef kişi denir. Mobbing tanımlamalarından yola çıkarak bir davranışın mobbing sayılması için gerekli olan şartları şu şekilde sıralayabiliriz.

- İş yerinde/kurumda olması,
- Güç elde etmek isteyen bir grup ve düşman olarak nitelendirilen hedef kişi ya da kurbanın varlığının olması,
- Uzun süreli ve sistematik olması,
- Kötü niyetli zararlı davranışlar ya da baskılar olması
- Şiddetin duygusal (psikolojik) olması gerekmektedir.

2.2.2. Mobbing Oluşumu ve Aşamaları

Mobbing (psikolojik taciz) hareketli bir süreç dâhilinde meydana gelir ve çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. İşyerinde mobbing kavramını formüle eden ilk kişi olan Leyman'a (1996, s. 171) göre bu aşamalar; kritik olaylar, mobbing ve lekeleme çalışmaları, kişisel yönetim ve kovulma aşamalarıdır. Bu sürecin herhangi bir aşamasında müdahale etmeyen ya da mobbinge maruz kaldığını fark edemeyen kurban çok ağır sonuçlarla karşılaşabilir. Mobbing süreci kültürden kültüre, ülkeden ülkeye farklılık gösterir. Bu farklılıklardan ötürü geliştirilen modellerden biri "İtalyan-Ege Modeli" Akdeniz ülkelerinde daha yaygın olarak kabul görülen mobbing süreci modelidir. Bu model altı aşamadan oluşmaktadır (Çobanoğlu,2005, s. 21). Bu modelin aşamaları şu şekildedir:

Niyetlenmiş Çatışma Durumu

Güç elde etmek isteyen kişilerin kurbanını belirlediği aşamadır. Bu aşamada yapılan davranışlar mobbing olarak değerlendirilmez.

Mobbingin Başlama Aşaması

Bu aşamada kurban, iş arkadaşları tarafından kendisine yapılan davranışlarının nedenini merak eder ve yapılan davranışı sorgulanmaya başlar.

İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların (psikolojik sebeplerle ortaya çıkan hastalıklar) Görülmesi

Bu aşamada kurban iştah ya da aşırı iştah gibi sağlık problemlerinin olduğunu farkına varır. Kurban iş yerine, kendisine ve çalışma arkadaşlarına olan güveni kaybeder. Kurbanın kâbus görmeye başladığı ve uykuların bölünmeye başladığı aşamadır. Yaşadığı sıkıntıları çevresinden destek alarak değil bireysel olarak çözme eğilimindedir.

Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingi Görmezden Gelmesi

Mobbing, yönetimin devreye girmesi ile birlikte resmi bir problem haline gelir (Leymann, 1996, s. 171). Örgüt yönetiminin tavrı çok önemlidir. Kurbanın maruz kaldığı mobbing davranışı yönetim tarafından görmezden gelinirse ya da alenen mobbingi davranışını desteklerse sonraki aşamaya geçilecek ancak yönetim, aksi bir tavır sergilerse kurban maruz kaldığı mobbing davranışından kurtulacaktır.

Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi

Kurban depresyona girmiş ve ilaç tedavisine başlamıştır. Ancak ilaç tedavisi fayda vermemektedir. Mobberın işi kolaylaşmaktadır. Hemen hemen her zaman bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır (Tınaz, 2006).

İşten Ayrılma

İtalyan ege modeline göre bu aşama mobbingin son aşamasıdır. Bu aşama sonucunda kurban istifa edebilir, erken emekliliğe ayrılabilir ya da işten kovulabilir. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve psikosomatik rahatsızlıkların devam etmesinden dolayı mağdur, işi bırakmakla da psikolojik şiddet baskısından kurtulamayabilir (Tutar, 2004, s. 18). Hatta ve hatta Mağdurun istifa etmesi veya işten

çıkarılması ile sonuçlanan mobbing süreci, zaman zaman intihar veya karşı fiziksel şiddet gibi çok daha ağır sonuçlarla sonlanabilmektedir (Güngör, 2008, s. 67).

2.2.3. Mobbing Türleri

Bu bölümde mobbing türleri ele alınmıştır.

2.2.3.1. Hiyerarşik Açıdan Mobbing

Hiyerarşik açıdan mobbing; yukarıdan aşağı doğru, aşağıdan yukarı ve eş değerler arası olmak üzere üç kısımdan oluşmaktadır. Yukarıdan aşağı doğru mobbing; astın üstüne uyguladığı mobbing türüdür. Üst mobber, ast ise kurban ya da mağdur konumundadır. Hiyerarşik açıdan mobbing en çok yukarıdan aşağı doğru olarak ortaya çıkar. Yöneticiler bir takım yetkilerini kullanarak astlarına baskı kurmaya çalışırlar.

Aşağıdan yukarı doğru uygulanan mobbing türünde ast mobber, üst kurban ya da mağdur konumundadır. İş yerlerinde nadiren de olsa görülen bir mobbing türüdür. Çalışanların birlik olup üstlerine karşı birlikte hareket etmeleri sonucunda ortaya çıkar. Astların kurban olarak seçtikleri üstlerine karşı içerisinde toplu bir şekilde iş yavaşlatma, haklarında dedikodu yapmama, geri bildirim vermeme şeklinde ortaya çıkar. Astlar verilen emirleri hiyerarşik düzene uymadan yerine getirme çabası içinde olurlar buradaki amaç üste örgüt içerisinde gereksiz olduğunu hissettirmektir.

Eş değerler aras mobbing, mobber ve kurbanın eşit statüde olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Bu mobbing türü yatay mobbing olarak da adlandırılır (Tınaz, 2006, s. 116). Eşdeğer mobbing ya da yatay mobbing belirgin bir şekilde ortaya çıkmaz. Çekememezlik, kişisel çıkarlar, rekabet yatay mobbingin nedenleri olarak sayılabilir.

2.2.3.2. Oluşumuna Göre Mobbing

Oluşumuna göre mobbing; saldırgan mobbing, uyumsuzluk temelli mobbing olmak üzere iki kısımda oluşmaktadır. Saldırgan mobbing, Mobberın kurbanına acımasız ve düşmanca tavırlar sergilemesi durumunda ortaya çıkar. Saldırgan mobbingin meydana gelebilmesi için düşmanca davranışların ve saldırganlığın egemen olduğu bir örgüt iklimi ile mobbing ve kötü muameleye tolerans gösteren bir örgüt kültürünün

birlikte var olması gerekmektedir (Einarsen, 1999, s. 23). Bu bu mobbing türünde kurban aşırı şekilde pasif, mobber ise aşırı şekilde baskındır.

Uyuşmazlık Temelli Mobbing türünde ise karşıt kişi ya da grupların örgüt içerisinde güç elde etme çabası vardır. İlk başta mobber ve kurban kişi belli değildir. Süreç dâhilinde kişi ya da grupların birinin diğerine galip gelmesiyle galip gelen mobber, mağlup gelen ise kurban durumuna düşer. Saldırgan mobbing türüne göre en belirgin farkı kurbanın aktif rol oynamasıdır.

2.2.3.3. Uygulayan Kişiyeye Göre Mobbing

Uygulayan kişiyeye göre mobbing türleri; bireysel mobbing, kolektif mobbing ve kurumsal mobbing olmak üzere üç tür altında incelenmektedir (Minibaş ve İdiğ, 2009, s. 15). Bireysel mobbing bireyin astına ya da nadiren de olsa üstüne kendi başına uyguladığı mobbing türüdür. Kurban bireysel mobbingde yalnız ve çaresizdir. Etrafindakiler seyirci durumundadır. Kolektif mobbing, kendine eş statüde olan bir grubun aralarındaki görüş farklılıkları, cinsiyet farklılığı, yaş farklılığı gibi nedenlerden dolayı uyguladığı mobbing türüdür. Bu özelliğinden dolayı yatay mobbing türüne benzerlik göstermektedir yorumu yapılabilir. Kurumsal moobbingin, yönetim kademesinin çalışanlarına uyguladığı mobbing türüdür. Çalışanlarını işten çıkarma ile tehdit etme, aşırı iş yükü, görevi olmayan işleri verme gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır.

2.2.3.4. Uygulanışına Göre Mobbing

Uygulanışına göre mobbing; doğrudan (direkt) mobbing ve dolaylı mobbing (indirekt) olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır (Yazarsız, 2005, s. 1). Doğrudan mobbing, mobbing uygulayan kişinin kurbanına açık bir şekilde ve aktif olarak saldırmasıdır. Mobbing davranışı mobber tarafından saklanmaz. Bu bakımdan kurban maruz kaldığı mobbinge karşı önlem alabilmektedir. Dolaylı (indirekt) mobbingde ise mobber kurbanına sinsi bir şekilde yaklaşır. Mobber asıl niyetinin mobbing uygulamak olduğunu belli etmez. Dolaylı mobbingde pasif bir saldırı vardır bu bakımdan kurban kişi önlem alamaz

2.2.3.5. Algılanışına Göre Mobbing

Algılanışına göre mobbing türleri; sübjektif(öznel) mobbing ve objektif (nesnel) mobbing Algılanışına göre mobbing türleri aşağıda açıklanmaktadır (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008, s. 52). Sübjektif (öznel) mobbing, bir kişiye uygulanan davranışın başka bir kişi tarafından mobbing olarak algılanmaması durumudur. Bu türde uygulanan davranışın mobbing olup olmadığı hakkında kesin bir kanı yoktur yorumu yapılabilir. Objektif (nesnel) mobbing ise kurbanı uygulanan davranışın, eş değer statüdeki mesai arkadaşları tarafından, astları ve üstleri tarafından da mobbing olarak nitelendirilmesi durumudur. Bu bu mobbing türünde davranışın mobbing olduğuna dair fikir birliği vardır yorumu yapılabilir. Ayrıca bir diğer hususta nesnel mobbingin hukuki dayanaklarla desteklenmesi durumudur.

2.2.4. Mobbing Nedenleri

Mobbing nedenleri; kişisel nedenler, kurumsal/örgütsel nedenler sosyal nedenler olarak sıralanabilir. Kişisel nedenler; Mağdurun pasif olması, iş yerinde yeni olması, yalnız olması, hakkını aramaktan kaçınması, gibi sebepler bu duruma örnek gösterilebilir. Mobbingi uygulayan kişi açısından ele alındığında kıskanç olmaları, aşırı kontrolcü olması, başkalarının içinde olduğu zor durumdan dolayı sevinen, ön yargılı olmaları gibi nedenler kişisel nedenler olarak değerlendirilir. Bu durumdan yola çıkarak mobbing uygulayan kişilerin özellikleri, mağdurlara göre daha belirgindir denilebilir.

Kurumsal/örgütsel nedenler; Kurum içerisindeki hiyerarşik yapı, kurumda otoriter bir yapının oluşmasına neden olmaktadır. Dikey hiyerarşiye sahip olan kurumlarda özellikle bu durum daha belirgin bir şekilde görülmektedir. Yatay hiyerarşiye sahip olan kurumlarda ise daha az sıklıkta mobbing olayı görülmektedir.

Mobbing olayı ortaya çıktığı andan itibaren örgüt yöneticilerine büyük iş düşmektedir. Bu konuda yöneticinin sorunu çözme yoluna gitmesi beklenen bir durumdur. Yönetici mobbing olayının çözümünde azami dikkat göstermeli ve çözüm için gayretli bir şekilde çalışmalıdır. Aksi takdirde mobbing eylemlerinin önünü alamaması olası bir durumdur. Böyle bir durumla karşılaşılması örgüt içinde istenmeyen

bir durum olacaktır çünkü mobbing eylemlerinin yoğun yaşandığı ve önlenemediği durumlarda iş verimi, iş motivasyonu, iş tatmini büyük oranda düşer.

Sosyal nedenler; Sosyal nedenlerin en başında kültür gelmektedir. Nasıl ki toplumlar zamanla kendi kültürlerini meydana getirirler örgütlerde kendi kültürlerini zamanla oluştururlar. Çalışanın örgüt kültürünü benimsemesi istenen bir durumdur zira örgüt kültürünü benimseyen çalışanların olduğu kültürlerde mobbing eyleminin daha az bir şekilde meydana gelmesi beklenen bir durumdur. Bununla birlikte örgütün kültür yapısı da büyük önem arz etmektedir zira demokratik örgüt kültürüne sahip örgütlerde, otoriter/baskıcı örgüt kültürüne sahip örgütlere göre mobbing eylemlerinin daha az meydana geldiği aşikâr bir durumdur. Benzer bir biçimde örgütü meydana getiren çalışanların sosyal bir varlık olduğu unutulmaması gerekir bu bağlamda yöneticiler tarafından örgüt çalışanlarının beklentilerini, taleplerinin önemsenmesi gerekmektedir.

Sosyal hayatın temelini oluşturan en önemli faktörlerden biri de ekonomidir. Bu bağlamda örgüt ekonomisinin sağlam temellere dayanması şüphesiz büyük önem arz etmektedir. Zamanında maaşını alan ya da tatmin edici bir maaş alan çalışanın örgütsel motivasyonu ve tatmini de aynı oranda artması olası bir durumdur. Tam tersine ekonomik sıkıntı içerisinde olan örgütlerde ise mobbing olayının artması beklenen bir durumdur. Özellikle örgütlerin yaşadığı kriz dönemlerinde mobbing eylemlerinde büyük bir artış olacağı sonucuna varılabilir. Cinsiyet farklılığı, rekabetçi toplum anlayışı, ahlaki değerler ve normlar mobbing davranışına neden olan diğer etmenlerdir.

2.2.5. Mobbing İle Mücadele

Mobbing ile mücadele yöntemleri; bireysel mücadele, örgütsel mücadele, toplumsal mücadele ve hukuksal mücadele yöntemleridir. Mobbing ile bireysel mücadele yönteminde örgüt çalışanın öncelikle mobbing hakkında yeterli bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bununla birlikte örgüt içerisinde aktif bir çalışan olması gerekmektedir. Mobbing ile örgütsel mücadele yönteminde ise birey örgütlerin mobbing oluşumunun doğal ortamları olduğunu unutmamalıdır. Bu bağlamda örgütlerde mobbing olaylarını azaltmak için şu faaliyetler yapılabilir; örgüt çalışanları, şahit oldukları mobbing eylemlerinde sorumluluk almalı, yöneticiler çalışanlarına tarafsız yaklaşmalı, mobbing hakkında hizmetiçi eğitimler düzenlenmeli, çalışanlar

yasal haklarını bilmeli, mobbing ile mücadelede örgütlerde güçlü temeller oluşturulmalı, örgüt içi arkadaşlık faaliyetlerine önem verilmeli.

Mobbing ile toplumsal mücadele kapsamında şu faaliyetler yapılabilir; mobbing hakkında farkındalık oluşturmak için sosyal medya mecraları aktif olarak kullanılmalı, hükümet bu kapsamda ihbar hatları ya da ihbar web siteleri kurmalı, sendikalar aracılığı ile mobbing ile mücadele yasal zeminde örgütlenmeli.

Mobbing ile hukuksal mücadele kapsamında ise şu tedbirler alınabilir; mobbing eylemleri kesinlikle yasalarla suç olarak sayılmalı, hükümet basın yayın, sosyal medya platformları aracılığı ile mobbingin suç olduğunu duyurmalı ki bununla ilgili kamu spotları yapılabilir. Hükümet kamu ve özel işletmelerde olası mobbing eylemlerinin çözümü için arabulucular göndermeli.

2.3. Algısal Mobbing

Bu kısımda algısal mobbing kavramı, algısal mobbing oluşumu, algısal mobbing nedenleri ve algısal mobbing ile mücadele konularına yer verilmektedir.

2.3.1. Algısal Mobbing Kavramı

Algı dış dünyaya açılan penceredir. Dış dünyada olan olayları anlamlandırma sürecidir. Algının oluşmasında duyu organlarının rolü büyüktür. Bireyin düşünceleri, yaşantıları, kültürü, ilgileri, ihtiyaçları, güduları algılamalarını etkiler. Algı bir süreç dâhilinde gerçekleşir. Birey dış dünyadaki uyarıcıları seçer, organize eder, yorumlar ve anlamlandırır. Sosyal toplumun parçası olan birey algıları vasıtasıyla dış dünyada olanları anlamlandırmaya çalışır. Bireylerin kişisel hayatında, sosyal hayatında, çalışma hayatında algılar hayatına yön vermektedir.

Kurumsal algı, duyu organları aracılığı ile iş yerindeki eylemleri, sözleri, sembolleri anlamlandırma biçimidir. Elsbach (2003), Kurumsal algı yönetimi ile ilgili çalışmalar yürütmüş ve kurumsal algı yönetimi bileşenlerini dört ana başlıkta toplamıştır: Bunlar, kurum algısı, eylemler, Kurum sözcüleri, kurum kitleleridir. Kurumların nasıl algılandığı, kurum içerisindeki eylemler (sözlü ifadeler, sembolik davranışlar, fiziksel işaretler), kurum sözcüleri Elsbach (2003), kurum sözcülerini

liderler ve çalışanlar olarak tanımlamıştır. Kurum içindeki ve dışındaki kitleler kurumun algılanmasında etkilidir. Kurumlar bu bağlamda iş yerlerinin olumlu bir şekilde algılanması için çalışmalar yürütmektedir. Ofislerin tasarımı, binanın büyüklüğü, iş yerinin reklamı, ofis içerisindeki fiziksel işaret ve semboller, demokratik örgüt kültürü oluşturma çabaları bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Elbach'ın (2003) tanımladığı bileşenler bazen çalışanlar üzerinde olumsuz algı oluşturur. Günümüzde algı yönetimi çok büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda devletler, hükümetler, istihbarat kuruluşları, kurumlar/örgütler politikalar geliştirmektedir. Algılara hitap ederek, toplumları ikna etme, sindirme, kurum itibarını artırma gibi hedeflere ulaşmak amaçlanmaktadır. Kurumlar, kurumsal algı yönetimi bileşenlerini olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak içinde kullanabilir, olumsuz bir örgüt iklimi oluşturmak içinde kullanabilir.

Kurumsal algı yönetimi, kurum içerisinde baskı oluşturmak, otorite sağlamak, art niyetli davranışlar sergilemek için uzun süreli ve sistematik olarak kullanılırsa mobbing (iş yerinde psikolojik taciz) eylemine dönüşür. Sürekli eleştirinin, hakaret ya da saldırganlık belirtilerinin, kişiye yönelik fiziksel taciz ve tehditlerin yaygın olduğu düşmanca bir iş çevresinin varlığı, hem kamu hem de özel sektörde çalışan birçok personel için bir gerçektir. (Yeşiltaş ve Demirçivi, Burak 2010, s. 199).

Leyman (1996, s. 120), mobbingi bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak uzun dönemde düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi olarak tanımlamıştır.

Algısal mobbing, başkalarının duygu ve düşüncelerini kendi amaçları doğrultusunda yönlendirmesi hedefine uygun olarak, bu kişilerin itaatini sağlamaya ve yıldırmaya yönelik algısal eylemler bütünüdür. Algısal mobbingin, mobbing ile arasındaki en büyük farkı algısal mobbingin tamamen kişilerin algılarına hitap ederek kurbanı duygusal olarak çaresiz bırakmaktır. Algısal mobbing, fiziksel işaretler, semboller, sözlü ifadeler yoluyla yapılabilir. Algısal mobbingde mobberın kurbanın algılarına ulaşma amacı vardır. Algısal mobbing davranışı ile dolaylı mobbing türüne benzemektedir. Dolaylı mobbing mobberın kurbanına sinsice ve pasif bir şekilde taciz eylemini gerçekleştirmesidir. Dolaylı mobbingde mobber kurbanına dostça yaklaşımlar

sergiler ancak asıl niyeti mobbing uygulamaktır. Algsa mobbingde ise mobber aktiftir ve genelde örgütü, çalışanları, örgüt ile ilgili yasal mevzuatı her bakımdan çok iyi tanıyan ve bilen kişiler tarafından uygulanır.

2.3.2. Algısal Mobbing Oluşumu

Mobber, kişisel ya da örgütsel nedenlerden dolayı sorun yaşadığı kişiyi kurban olarak belirler. Algısal mobbingi uygulayan mobber sabırlıdır ve bir defada sonuç beklemez. Mobber, kurbanın algılarına hitap etme eğilimi içindedir. Bu bakımdan ilk olarak kurbanı tanımaya çalışır. Bu kapsamda kurbanın bireysel ve sosyal özellikleri hakkında, örgüt ile ilgili mevzuat bilgisi hakkında bizzat kurbandan ya da çalışma arkadaşlarından bilgi edinir. Moberın bunu yapmasındaki amaç kurbanın algılarına inmek için uygun bir yol arama çabasıdır. Mobber kurbanı tanıdıktan ve kurbanın algılarına inmek için uygun yolu bulduktan sonra eylem aşamasına geçer. Mobberın kurbanı yönetmelik maddelerini vurgulu okuması, sendikasına ait rozeti kıyafeti üzerinde taşıması, kurbanı kültürel baskı yapması, bilinçli olarak kurbanı agresif davranması, kurbanı sürekli olarak makamında görüşmeler yapması, sendikasına ait panonun diğer sendikalara ait panodan daha büyük olması gibi eylemler kurbanın algılarına inmek için aday yollardan olabilir. Belirtilen eylemlerin algısal mobbing olması için kurbanın üzerinde baskı oluşturması ve psikolojik tacize yol açması gerekmektedir çünkü çalışanın tecrübesi, bilgisi, kişisel özellikleri belirtilen eylemlere karşı direnç oluşturabilmektedir.

2.3.3. Algısal Mobbing Nedenleri

Algısal mobbingin nedenlerini kişisel, örgütsel ve sosyal nedenler olarak sınıflayabiliriz. Kişisel nedenler incelendiğinde mobber açısından; kurbanı kendine rakip olarak görmesi, onu kıskanması örnek verilebilir. Kurban açısından ise; kurbanın pasif olması, yalnız olması, yasal mevzuat bilgisinin yeterli olmaması, tecrübesiz olması, örgüte yabancı olması gibi nedenler sayılabilir.

Örgütsel nedenler incelendiğinde özellikle katı bir dikey hiyerarşik yapının olması, tecrübeli çalışanların çokluğu, tecrübesiz çalışanların azlığı, yasal mevzuat

hakkında eğitimlerin verilmemesi, sendikacılık faaliyetlerinin yasal zeminler dışına çıkması gibi nedenler örnek verilebilir.

Sosyal nedenler incelendiğinde ise örgüt içerisinde yoğun kültürel baskının olması, örgütte hemşericilik faaliyetlerinin yaygın olması, çalışanların yeterince sosyal faaliyetlerde bulunmaması, yöneticilerin çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamaması, çalışanlar arasında maaş farkının uçuk değerlerde olması gibi nedenler örnek gösterilebilir.

2.3.4. Algısal Mobbing İle Mücadele

Son zamanlarda dünyada ve ülkemizde mobbing ile mücadele yasal zeminde yoğun bir şekilde yürütülmektedir. Bu kapsamda hükümetler tarafından kanunlar, yönetmelikler çıkarılmakta; sendikalar tarafından ise mobbing ile mücadele kapsamında eylemler yapılmaktadır. Alınan bu yasal tedbirler mobbing eyleminin azalmasına yardımcı olmuştur. Ancak tüm bu tedbirlere rağmen mobbing davranışları devam etmektedir. Mobberlar şahsi menfaatleri, makamları ya da şahsi hesaplaşmaları uğruna mobbing eylemlerini devam ettirmek istemekte ancak bir taraftan da yasal yaptırıma maruz kalmaktan çekinmektedir. Bu kapsamda mobberların yasal yaptırımları delmek amacıyla algısal mobbing eylemini tercih ettiği düşünülmektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında algısal mobbing ile mücadele kapsamında akademisyenler bilimsel çalışmalar yapabilir ve bu çalışmalarını hükümet yetkilileri ile paylaşabilir. Hükümetler algısal mobbing ile ilgili yasal düzenlemeler yapabilir. Sendikalar da algısal mobbing ile mücadele yapmak için eylemler düzenleyebilir, çalışanlarına algısal mobbingi tanıtmak için seminerler düzenleyebilir, afiş ve broşürler hazırlayabilir.

2.4. Örgütsel Sosyalleşme

Birey hayatını sosyal ilişkiler üzerinde kurmaktadır. Toplumun bir üyesi olan birey topluma ait olma ve toplumun değerlerini içselleştirme eğilimindedir. Bu ise sosyalleşme ile mümkündür. Bullis (1993, s. 10) sosyalleşmeyi, bireyler ve toplum arasındaki değiş tokuş halindeki ilişkiler süreci olarak tanımlamaktadır. Güney (2000, s. 232) ise sosyalleşmeyi, bireyin, toplumun ve çeşitli grupların bir üyesi haline getirilen

değer, tutum ve davranışlarını, kurumsallaşmış normlara uygun olarak sergilemesine imkan sağlayan bir kültürlenme süreci olarak tanımlamaktadır.

Toplumun en küçük yapı taşı bireylerin oluşturduğu gibi örgütlerin de en küçük yapı taşı çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlar örgüte dâhil olduklarında kendilerine ait değer, inanç tutum ve davranışları ile işe başlarlar. Benzer şekilde çalışanların kişisel hedefleri, beklentileri, çalışma yöntemleri vardır. Öte yandan örgütlerin de benimsedikleri değer, inanç, tutum ve davranışları ile örgütsel hedef, beklenti ve çalışma yöntemleri vardır. Örgütün yeni üyesi olan çalışan, örgüt içindeki görevlerini, sorumluluklarını; örgütün değerlerini, hedeflerini tutum ve inançlarını bilmek zorundadır. Bu ise örgütsel sosyalleşme ile mümkündür. Schein (1988, s. 20) örgütsel sosyalleşmeyi, yeni işgörenlerin iş ortamının kültürünü ve kendi rollerini öğrenmeleri süreci olarak tanımlamaktadır. Güçlü (2014, s.19) ise örgütsel sosyalleşmeyi örgütteki rolleri üstlenebilmek için gerekli olan tutum ve davranışları öğrenme süreci olarak tanımlamaktadır. Birey bu öğrenme sürecini yaşarken uyum sorunu da yaşayabilmektedir. Bunun nedeni olarak birey ve örgüt arasındaki kültürel farklılıklar söylenebilir. Bu süreç içerisinde birey, benimsediği kültürel değerleri bırakarak örgütün kültürel değerlerini benimsemeye başlar. Örgütler bu sürecin yaşanmasını kendi amaçlarına ulaşması için gerekli ve zorunlu olarak görürler. Bu yüzden bazı örgütlerde yeni çalışanlarına oryantasyon(uyum) eğitimleri verilmektedir. Ancak verilen bu uyum süreci ile örgütsel sosyalleşmenin hemen olması söz konusu değildir çünkü örgütsel sosyalleşme bir süreçtir ve hayata boyu devam etmektedir. Her bireyin örgütsel sosyalleşme hızı farklıdır. Kimi birey örgütün değer ve normlarını hızlı bir biçimde içselleştirirken kimi bireyde ise bu içselleştirme süreci çok yavaş olmaktadır. Bu yüzden örgütler bu bireysel farklılığa önem vermekte ve örgütsel sosyalleşme sürecinde bu bağlamda gerekli önlemleri almaktadırlar.

2.4.1. Örgütsel Sosyalleşmenin Amacı

Örgütler, kuruluş gayelerinin bir gereği olarak belirledikleri hedeflere ulaşmak istemektedirler. Bu hedeflere ulaşmak için ise çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Örgütün hedeflerine hizmet edecek çalışanın örgütün hedefleri doğrultusunda çalışması için örgütün değer ve normlarını içselleştirmesi bir başka deyişle örgütsel sosyalleşmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel sosyalleşmenin temel amacı örgüt

çevresiyle ilgili bilgi edinmek; örgütteki bireylerin performansı, becerileri, örgütün politikaları, örgütün dili, örgütün tarihi ve örgütsel amaçlar, değerler hakkında öğrenmeyi kolaylaştırmaktadır (Güçlü, 2004).

2.4.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Örgütsel sosyalleşme sürecinde birey çalıştığı örgütü tanır, örgütün bir üyesi olduğunu hisseder ve örgütle uyum içerisinde çalışır. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel verim artar; örgütsel maliyet, örgüt içi gerginlikler çalışanların işi bırakması azalır; çalışanın işe odaklanma sürecini hızlanır.

2.4.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

Örgütsel sosyalleşme anlık gelişen bir süreç değildir aksine yavaş gelişen bir süreçtir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin yavaş ilerlemesinin nedenlerinden biri de örgütsel ilişkilerin resmi boyutta olmasıdır. Başarılı bir sosyalleşmeden söz edilebilmesi için yöneticilerin gayri resmi ilişkileri de kullanması gerekmektedir. Feldman ve Arnold (1983, s. 79), yaptığı araştırmalarda örgütsel sosyalleşmenin beş temel özelliği olduğunu saptamışlardır. Bunlar:

Tutum, Değer ve Davranışların Değiştirilmesi: Örgütsel sosyalleşme değişimi kapsar, bu değişimin içeriği eski tutum, değer ve davranışların terkedilerek yeni tutum, değer ve davranışların benimsenmesi şeklinde olur.

Sosyalleşme Sürecinin Sürekliliği: Örgütsel sosyalleşme birden bire gerçekleşmez; bir süreç dâhilinde meydana gelir. Bu süreç süreklidir yani bireyin örgütle bağı olduğu sürece sosyalleşme devam etmektedir.

Yeni İşlerin, İş Gruplarının ve Örgütsel Uygulamaların Düzenlenmesi: Örgütsel sosyalleşme süreci meydana gelirken birey sadece yeni işine uyum sağlamaya çalışmaz aynı zamanda örgüte, örgüt uygulamalarına ve mesai arkadaşlarına da uyum sağlamaya çalışır.

Yeni İş Görenler ile Yöneticiler Arasındaki Karşılıklı Etkileşim: Örgütsel sosyalleşme sürecinde örgütler çalışanların beklentilerini karşılamada yetersiz kalabilir bu durumun sebeplerinden biri de çalışanların isteklerine tamamen uymamasıdır.

Örgütler, bu beklentileri karşılamak için değişim sürecini çalışanın beklentisi doğrultusunda değiştirir. Böylece örgüt bu şekilde davranarak çalışanın güçlü yanlarını lehine çevirirken zayıf yanlarını da en az seviyeye indirir.

Sosyalleşmede İlk Dönemin Analiz Edilmesi: Çalışanlar çalışma hayatının ilk günlerinde mesleki gelişim sürecine tabi tutulurlar. Bu süreçte çalışanlar türlü sebeplerden dolayı hayal kırıklığına uğramaktadır. Performans değerlendirme işleminin tarafsız bir şekilde yapılmaması, görevleri haricinde işlerin yaptırılması, politik yönetimin devreye girmesi, denetim mekanizmasının yetersizliği gibi faktörler çalışanların hayal kırıklığına uğramalarının nedenleri arasında gösterilebilir. Bahsedilen sebeplerden ötürü sosyalleşmenin ilk döneminde sürekli olarak çalışanlar izlenmeli ve bu dönemin analiz edilmesi gerekmektedir.

2.4.4. Örgütsel Sosyalleşmenin Aşamaları

Örgütsel sosyalleşme süreci, çalışanın kendi değer ve normlarını kırarak örgütün değer ve normlarını benimsemesi süreci olarak tanımlanabilir. Örgütsel sosyalleşme süreci bir merdivenin basamakları gibi adım adım oluşmaktadır.

Feldman (1976, s.434), örgütsel sosyalleşme aşamalarını; Beklenti oluşturma ve eşleştirme(hazırlık), kabul ve uzlaşma(alıştırma), rol yönetimi(uyumlama) olmak üzere üç adımda açıklamıştır. Buchanan (1974, s. 535), örgütsel sosyalleşme aşamalarını; Temel eğitim ve kabul(ilk yıl), Performans ve ödül(2-4 yıllar), örgütsel güvenirlilik ve bağlılık(beşinci yıl ve sonrası) olmak üzere üç adımda açıklamıştır. Porter, Lawler, Hackman (1975) örgütsel sosyalleşme aşamalarını; Varış öncesi, karşılaşma, değişim ve kazanım olmak üzere üç adımda açıklamıştır. Schein (1978), örgütsel sosyalleşme aşamalarını; giriş, sosyalleşme ve karşılıklı kabul olmak üzere üç adımda açıklamıştır. Wanous (1980, s. 168), sosyalleşme aşamalarını; örgütün gerçekleriyle yüzleşmek ve kabul etmek, rollerin açıkça belirlenmesi, örgütsel yapıda yer etme, başarılı sosyalleşmenin gerçekleşmesi olmak üzere dört adımda açıklamıştır.

Örgütsel sosyalleşme birden bire meydana gelmez bu yüzden dolayı örgüte katılan yeni üye örgütün değer ve normlarını benimseme esnasında değişime direnç gösterecektir. Araştırmacıların hem fikir olduğu diğer bir konu ise yeni üyelerin değişime karşı oluşturduğu bu direncin sosyalleşmenin ikinci aşamasında kırılacağı

yönündedir. Kartal (2007) ise örgütsel sosyalleşme aşamalarını şu şekilde sıralamaktadır: ön sosyalleşme, seçme, işe alıştırma, yetiştirme, arkadaş ve iş grupları, deneme ve yanılma, çıraklık

Ön Sosyalleşme: Giriş öncesi aşama olarak da adlandırılan bu aşamada örgüte katılacak olan yeni üyelerin kendilerine hazır hale getirdikleri aşamadır. Üye kendi bilgi ve yetenekleri ile örgüte girmiştir. Bu yüzden dolayı örgüt hakkında bilgi sahibi değildir. Bu aşamada örgüt tarafından yeni üyelere örgütle ilgili birtakım bilgiler verilir.

Seçme: Bu aşamada örgüt işe alma sürecinde üyesi olacak çalışanın bilgili ve becerikli olmasına dikkat eder. Bu aşama örgütsel sosyalleşmenin süresini kısaltır ve yeni üyenin sosyalleşme sürecini hızlandırır. Bu bakımdan seçme aşaması yeni üyenin sosyalleşme sürecinde kritik bir yere sahiptir. Bu yüzden dolayı seçme süreci örgütler tarafından önemsenmelidir.

İşe Alıştırma: Örgüte yeni üye olan çalışanın çalıştığı iş yerini tanımaya başladığı aşamadır. Örgütler bu aşamada çalışana işe alıştırmaya çalışır. Çalışan ise örgütün kendisinden beklentilerini öğrenmeye çalışır.

Yine bu aşamada çalışanın örgütten soyutlanmaması amacıyla sosyal ilişkilerini geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Çünkü yeni üye örgütte geçirdiği ilk günlerde çekinik bir tavır sergiler ve kendisini yabancı biriymiş gibi hisseder. Çalışan bu olumsuzlukları kaldırdığı ölçüde kendisini işine verebilir ve bilgi ve becerilerini tam olarak örgütsel faaliyetlere yansıtabilir. Örgüt yöneticisi gelenekçi bir kişilik yapısına sahip ise yeni üyeye olumsuz tavır takınma eğiliminde olabilir. Bu durum da örgütsel sosyalleşme sürecini olumsuz bir şekilde etkilemesine neden olur. Bu tür yöneticiler tarafından yönetilen örgütlerde işe başlayan yeni üyenin örgütün ya da yöneticinin gelenekçi kimliği hakkında bilgi sahibi olması sosyalleşme sürecinde yaşanan olumsuzluğun giderilmesine katkı sağlayabilir.

Yetiştirme: Yeni üyelerin genellikle ilk iş deneyimlerini edindiği örgütsel sosyalleşme aşamasıdır. Bu aşamada örgütler yeni üyelerine örgüt, örgütün çalışma mekanizması, örgüt içindeki misyonlarını, örgütün misyon ve vizyonu hakkında bilgiler verirler.

Baron ve Greenberg'e (1986) göre yetiştirme programlarının verimli bir şekilde tamamlanması için dikkat edilmesi gereken üç temel husus vardır. Birincisi; yetiştirme

programları üyelerin azami düzeyde öğrenmelerini sağlayacak şekilde olmalıdır. Bunun sağlanması için programın içeriği uzun bilgilendirmelerden ziyade kısa ve öz uygulamalı çalışmalardan oluşmalıdır. Üyelerin, çalışmaları ne derecede kavradıklarını öğrenmek için geri bildirimler sağlanmalıdır. İkincisi; Uygulama programlarının içeriği işle ilgili olmalıdır yani gereksiz konuları ihtiva etmemelidir. Üçüncüsü; Verimli bir yetiştirme programının uygulanabilmesi için seçme sürecinin etkili bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir.

Arkadaş ve İş Grupları: Örgüt, kendisinin değer ve normlarını benimseyen arkadaş ve iş grubuna sahipse örgütsel sosyalleşme sürecinde bunu etkili bir şekilde lehine çevirebilir. Tam tersi bir durumda ise örgüt, kendisine karşı çıkılma, greve gidilmesi, iş yavaşlatılması gibi eylemlerle karşı karşıya kalabilir.

Arkadaş ve iş grupları tarafından örgütün değer ve normları benimsenmemişse olumsuz örgüt iklimi meydana gelir. Böyle bir durumun oluşmaması için örgütler, çalışanlarının kendilerine olan bakış açılarını dikkate alırlar. Bu olumsuzluğun ortadan kalkması için örgüt tarafından gerekli çalışmalar yaparlar. Olumlu bir arkadaş ve iş grubunun varlığı örgütsel iklimin de olumlu olmasını sağlar dolayısıyla bu durum örgütsel sosyalleşme sürecinin verimliliğine de etki eder.

Deneme ve Yanılma: Örgüte dâhil olan yeni üyenin farklı davranışları plansız ve programsız bir şekilde öğrenmesi durumudur. Bu durum örgütsel maliyet için olumlu olsa da hata oranının yüksek olması nedeniyle örgütsel üretimi ve verimlilik açısından olumsuzdur.

Çıraklık: Bu aşama deneyimli bir çalışan ile örgüte yeni katılan üyeyi kapsar. Çıraklık modeli ile birlikte deneyimli bir çalışan yeni üyeye, işi ile ilgili bilgi ve deneyimlerinin yanı sıra örgütün değer ve normlarını aktarır (Memduhoğlu, 2008, s. 143). Aynı zamanda yeni üyeye daha çok sorumluluk verilir. Çıraklık modeli uygulanarak yeni üyenin örgütsel sosyalleşme süreci hızlandırılır.

2.4.5. Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri

Örgüte katılan yeni üyede örgütsel sosyalleşmenin gerçekleşip gerçekleşmediğinin anlaşılması için bazı belirtilerin meydana gelmesi gerekmektedir.

Bu belirtiler; motivasyon(güdüleme, isteklendirme), iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel kabullenme olarak sıralanabilir.

2.4.5.1. Örgütsel Sosyalleşme ve Motivasyon

Örgütsel motivasyon, örgüt üyelerinin çalışmaya başlamalarını, çalışmayı devam ettirmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmaların tümü anlamını taşır (İncir, 1984, s. 2). Örgütsel sosyalleşme dinamik bir yapıdadır. Örgütler, sosyalleşmenin devamlılığı için çaba sarf etmeleri gerekir. Bu bağlamda örgütsel verimliliğin artması için çalışanlarını güdülemeleri gerekir. Örgütün en değerli sermayesi olan çalışanlarını motive etmeleri gerekmektedir. Örgütsel motivasyonun sağlanması için her bir çalışanın özelliklerinin iyi bir şekilde analiz edilmesi gerekir. Yönetici, çalışanın yaptığı davranışın sebebinin olduğunu bilmelidir. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan bir örgüt onları işe güdüler ve daha çok verim alır.

2.4.5.2. Örgütsel Sosyalleşme ve İş Doyumu

Her çalışan yaptığı işten haz almak ister. Bu ise sadece çalışana bağlı bir durum değildir. Örgütün tavrı, çalışana bakış açısı, değer ve normları, çalışandan beklentileri gibi faktörlere de bağlıdır. Örgütlerin üretim dışındaki bir diğer hedefi ise çalışanların işten haz almalarını sağlamaktır. Bu hazza iş doyumunu denir. Bir başka deyişle iş doyumunu çalışanların işe verdikleri duygusal tepkilerin bütünüdür. İş doyumunu etkileyen beş iş boyutu vardır (Luthans, 1994, s. 114): İşin kendisi, ücret, yükselme fırsatı, yönetim ve iş arkadaşları. Bu boyutlar çalışanın sağlığını da etkilemektedir. İş doyumunun sağlanması durumunda çalışan işe dinç ve zinde gelir, daha az doktora gider, sağlık masrafları azalır, daha sağlıklı bir yaşam sürer. Aksi durumda çalışan yaptığı işten doyum sağlayamazsa; daha çok doktora gider, sağlık masrafları artar, sağlık problemleri artar, sağlıksız bir yaşam sürer.

2.4.5.3. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Bağlılık

Yüksel (2004, s. 176); örgütsel bağlılığı, sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olarak tanımlar. Çalışanlar örgüte girerken beklentileri

vardır ve bu beklentilerinin giderilmesini isterler. Beklentilerinin karşılandığı oranda örgüte olan bağlılıkları devam eder. Güçlü bir örgütsel bağlılığın varlığı örgütlerin de gücünü artırır.

2.4.5.4. Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Kabullenme

Örgütsel kabullenme Graham (1991) tarafından örgütsel itaat olarak da nitelendirilir. Örgütsel kabullenme, örgütün kurallarına, düzenlemelerine ve usullerine bağlı kalma ve bunları içsel olarak kabullenme isteğidir (Podsakof, 2000, s. 517). Örgütler çalışanlarını değer ve normlarını benimsemeleri için ikna etmeye çalışırlar. Örgütsel kabullenmede çalışanlar herhangi bir emir almadan kendi vicdanları ve istekleri doğrultusunda örgütü benimsemesi söz konusudur.

Örgütsel kabullenme, örgütsel sosyalleşmeyi de artırır. Bu yüzden örgütler çalışanlarına informal ilişki içerisinde de olmalıdır. Emir ve talimatlar doğrultusunda çalışanlarına iş yaptırmak en kolay yoldur ancak bu durum örgütsel kabullenmeyi de zorlaştırır.

2.4.6. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Örgütsel sosyalleşmenin hem çalışan açısından hem de örgüt açısından sonuçları vardır. Hart (1991, s. 466), yaptığı çalışmada örgütsel sosyalleşmenin bireysel ve örgütsel sonuçlarını açıklamıştır. Bu çalışma Tablo 2’de görülmektedir:

Tablo 2. Örgütsel Sosyalleşme Sonuçları (Hart, 1991, s. 466).

| | Özellikleri | Sonuçları |
|-------------------------|--------------|-----------------------------------|
| Koruma | Meşguliyet | Kişisel Gelişme |
| | Tepki | Kişisel, Rol Gelişiminin Olmaması |
| Örgütsel Değişme | Kararlı Oluş | Memnuniyet, Rol Yeniliği |
| | Alıştırma | Memnuniyet ve Kişisel Gelişme |

Başarılı bir sosyalleşme sürecinde çalışanın iş performansı artar, iş doyumunu artar örgütsel bağlılığı artar, verimliliği artar. Ancak başarısız bir sosyalleşme sürecinde ise

çalışanın işe karşı isteği azalır, performansı azalır, iş doyumsuzluğu artar, işe zamanında gelmeme eğilimi artar, iş doyumu azalır.

2.4.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Sosyalleşme ve Yapılan Çalışmalar

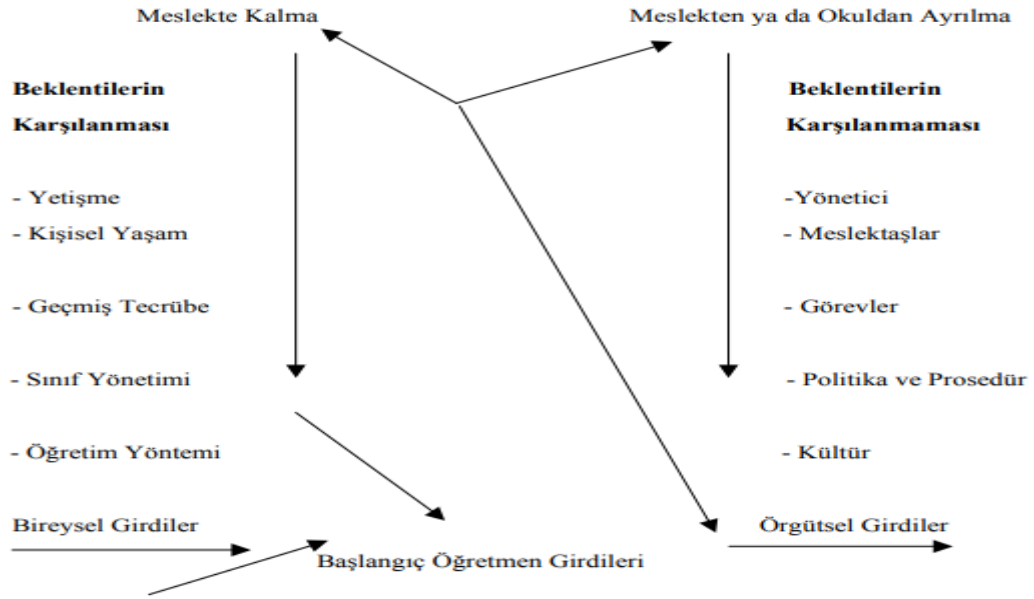
Eğitimin paydaşlarından olan yönetici ve öğretmenler göreve yeni başladıklarında kendilerine ait değer ve normlarla göreve başlarlar. Göreve başladıkları eğitim kurumunun da benimsediği değer ve normları vardır. Yönetici ya da öğretmen örgütsel sosyalleşme süreci dâhilinde eğitim kurumunun değer ve normlarını benimser. Etkili bir eğitim öğretimin varlığından söz edilmesi için özellikle öğretmenlerin sosyalleşmesi büyük öneme sahiptir. Yeni öğretmenlerin sosyalleşmesinde yardımcı olan girdiler arasında örgüt kültürü, görevler, meslektaşlar, politika, prosedürler ve yönetici gelmektedir (Balcı, 2000). Diğer girdiler ise okul müdürleri, veliler, öğrenciler, görev yaptığı şehrin kültürü olarak sayılabilir.

Eğitim kurumu yönetici ile öğretmen arasındaki ilişki öğretmenin sosyalleşme sürecini önemli derecede etkilemektedir. İlişkilerin olumlu bir hava içerisinde olması sosyalleşme sürecine olumlu yansır bu durumda öğretmenin motivasyonunu, performansını ve verimliliğini artırır. Özellikle göreve yeni başlayan bir öğretmenle okul hakkında bilgilendirme toplantısı yapılmalıdır. Bu toplantının resmi olmayan bir ortamda yapılması öğretmeni rahatlatarak ve heyecanının azalmasına yardımcı olacaktır. Erdoğan (2000) bilgilendirme toplantılarının içeriğini şu şekilde sıralamıştır:

- Kendilerinden neler beklendiği
- Okulun politikası ve yönetim felsefesi
- Okuldaki işlemler, kurallar ve yönetmelikler
- Görev, sorumluluklar ve konular
- Yöneticinin, öğretmenin performansı ile ilgili düşünceleri
- Öğretmenleri ve diğer personelleri etkileyebilecek değişimler

Sosyalleşme sürecinin sonucuna göre öğretmen meslekte kalma ya da meslekten ayrılma tercihlerinden birini seçmektedir. Süreç olumlu tamamlanırsa öğretmen meslekte kalmayı tercih eder aksi takdirde sosyalleşme süreci olumsuz olursa öğretmen mesleğini dahi terk edebilir. Bu olumsuzluğun yaşanmaması için okul yöneticilerinin

sosyalleşme sürecinde öğretmene her türlü olumlu desteği vermeleri gerekir. Göreve başlayan yeni öğretmenin sosyalleşme süreci Şekil 3 'te görülmektedir:



Şekil 3. Yeni Öğretmenlerin Sosyalleşme Süreci (Balç, 2000, s. 77)

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde hizmetiçi eğitim çok önemli bir konuma sahiptir. Hizmetiçi eğitimlerle öğretmenlerin mesleğe uyumu hedeflenmektedir.

Elçi (2008), Konya ilinde görev yapan ilköğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada; Örgütsel sosyalleşme algıları iş doyumu boyutunda; cinsiyet, kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğunu ve bu farkın sınıf öğretmenlerinin lehine olduğunu saptamıştır. Motivasyon boyutunda; cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ancak branş ve kıdeme göre anlamlı farklılığın gösterdiğini bulmuştur. Aynı çalışmada yeni başlayan öğretmenlerin motivasyonunun ve örgütsel sosyalleşmelerinin daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Örgütsel bağlılık boyutunda; cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığını, branşa göre sınıf öğretmenleri lehine, kıdeme göre ise yeni başlayan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılıkların olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel kabullenme boyutunda ise; cinsiyete göre erkeklerin lehine anlamlı farklılığın olduğunu saptamıştır. Branşa göre sınıf öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılığın olduğunu, kıdeme göre ise de yeni başlayanların lehine anlamlı farklılığın olduğunu saptamıştır.

Aydın ve Nartgün (2015, s.14), yaptıkları araştırmada 41 yaş ve üzeri sahip öğretmenlerin diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre kendilerini mesleki olarak daha yeterli gördüklerini, öğrenim durumu değişkenine göre ise de öğrenim durumu yüksek olan öğretmenlerin kendilerini daha az yeterli gördüklerini saptamışlardır. Nartgün ve Demirer (2016), yaptıkları çalışmada cinsiyete göre; kadın öğretmenlerin sosyalleşme düzeyleri erkek öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalıştıkları okul türüne göre; Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri diğer okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Öğrenci sayısı değişkenine göre ise sosyalleşme düzeyi arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

2.5. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin ayakta kalması ve büyümeleri yalnızca çalışanların bilgi, yetenek ve zekâlarına değil aynı zamanda örgütleri güçlü bağlar kurmasına da bağlıdır bu ise bağlılık ile mümkün olmaktadır. Toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi diyebileceğimiz bağlılık, toplumun ve toplumsal duygunun olduğu her yerde vardır (Balay, 2000, s. 14). Örgütsel bağlılık konusu psikoloji, sosyoloji gibi farklı bilim dallarının konusu olmuştur. Bu nedenden dolayı örgütsel bağlılık tanımı üzerinde bir fikir birliğine varılamamıştır. Bundan ötürü örgütsel bağlılığın farklı tanımları olmuştur. Yüksel'e (2000, s. 176) göre örgütsel bağlılık, "sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir. Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında oluşan kuvvetli bir bağlıdır. Örgütler çalışanlarıyla oluşturdukları bu bağı güçlendirmek isterler. Bu sayede örgütler, çalışanlarını iş yerinde tutma düşüncesindedirler.

2.5.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ve Boyutları

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili alanyazında birçok yaklaşım vardır. Alanyazında var olan bazı yaklaşımlar şunlardır: Kanter (1968) yaklaşımı, O'Reilly ve Chatman (1986) yaklaşımı, Etzioni yaklaşımı, Penley ve Gould (1988) yaklaşımı ile Allen ve Meyer (1990) yaklaşımlarıdır (Gül, 2002, s. 42). Fakat alanyazında en çok

kabul gören ve en fazla temel alınan sınıflandırma Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında yapılan sınıflandırmadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 44). Yapılan ilk çalışmalarda örgütsel bağlılık tek boyutta ele alınmaktaydı ancak Meyer ve Allen yaptığı çalışmalar neticesinde örgütsel bağlılığın üç farklı alt boyuttan oluştuğunu tespit etmişlerdir.

2.5.1.1. Etzioni'nin (1961) sınıflandırması

Etzioni'nin (1961) yaptığı çalışma, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda yapılan ilk çalışmadır. Etzioni (1961), çalışanlarının örgüte olan bağlılığın kaynağını örgütün gücü ve otoritesi olarak açıklamıştır. Bu bağlamda örgüt çalışanlarına otoriter yaklaştığı kadar örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Balay, 2000, s. 19): Ahlaki(moral) bağlılık, hesapçı bağlılık, yabancılaştırıcı bağlılık.

Ahlaki(Moral) Bağlılık: Bu bağlılık türünde çalışan örgütün değer ve normlarını içselleştirmektedir. Yapılan işler faydalı oldukça çalışan işlerini daha iyi yapmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Bu bağlılık türünde çalışan ile örgüt arasında çıkar ilişkisi bulunmaktadır. Çalışanlar kazanacağı ödül oranında örgüte bağlılık duyarlar. Bu sınıflandırma türünde çalışanların terfi alması ya da ikramiye alması gibi durumlar örgütsel bağlılığı artıran faktörlerdir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışan davranışları sınırlandırıldığında, örgüte karşı olumsuz tutum sergileme eğilimindedir. Yabancılaştırıcı bağlılık oluştuğu andan itibaren çalışanda; 'örgütte çalışmak zorunda olduğum için çalışıyorum' düşüncesi ağır basacaktır.

2.5.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın (1986) sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı psikolojik sözleşme ya da psikolojik bağ olarak tanımlamaktadır. O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı üç birime ayırmaktadır: Uyum bağlılığı; O'Reilly ve Chatman (1986), bu bağlılık birimini ödül ve ceza sistemine dayandırmaktadır. Çalışan ödül almak, cezadan kaçınmak için örgüte bağlılık oluşturur. Özdeşleşme bağlılığı; Bu bağlılık türünde

çalışan örgütün diğerleriyle samimi ilişkiler kurma eğilimindedir ve örgütün bir üyesi olmaktan gurur duymaktadır. İçselleştirme bağlılığı; çalışanın kendi değerleri ile örgütün değerlerinin uyuşması durumunda ortaya çıkan bağlılık türüdür. Bu uyum devam ettiği sürece çalışan örgütün bir üyesi olmaktan gurur duyar.

2.5.1.3. Balcı'nın (2003) sınıflandırması

Balcı (2003), O'Reilly ve Chatman (1986) sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırma yapmıştır. Bu sınıflandırma üç aşamadan meydana gelmektedir: Uyum, özdeşleştirme ve içselleştirme. Uyum; Bu aşama örgütsel bağlılığın ilk adımı olarak kabul edilmekte ve bağlılık bu aşamada gönüllü değil zorunlu bir şekilde oluşmaktadır. Balcı'ya (2003) göre birey bu aşamada örgüte gönüllülük esasına dayalı bir bağlılık içerisine girmemiştir daha ziyade otoriteden gelebilecek ödül ve cezadan ötürü bir mecburi bağlılık içerisine girmiştir. Birey ile örgüt arasında çıkara dayalı bir uyum söz konusudur. Çıkarlar zedelenmediği sürece uyum devam edecektir. Özdeşleştirme; Bu aşama örgütsel bağlılığın ikinci aşamasıdır. Çalışanın örgüte ya da işverene yakınlığı ya da uzaklığı ile alakalı bir durumdur. Bu yakınlık mantıksal değil duygusal bir yakınlıktır. Çalışan başarısını da başarısızlığını da sahiplenir. İçselleştirme; Bağlılığın üçüncü ve son aşamasıdır. Birey ile örgüt arasındaki uyumu ifade eden örgütsel bağlılık aşamasıdır. Birey örgütün değer ve normlarını hiçbir baskı altında olmaksızın gönüllü olarak benimser ve kabul eder.

2.5.1.4.Mowday'ın sınıflandırması

Bu sınıflandırma türünde örgütsel bağlılık, tutum bağlılığı ve davranış bağlılığı olarak iki kısımda incelenmiştir. Tutum bağlılığında birey kendi amaçları ile örgütün amaçlarını özdeşleştirir. Bu özdeşleştirme neticesinde bireyde çalışma isteği ve bağlılık oluşur. Davranış bağlılığında ise bireyde örgütte yaptığı ya da yapması gerekli olan davranışlara bağlılık söz konusudur. Mowday'ın bu sınıflandırmasını baz alan çalışmalar neticesinde tutum bağlılığı ve davranış bağlılığı arasında dönüşümlü(dairesel) bir ilişkinin olduğu ortak görüş olarak benimsenmiştir.

2.5.1.5. Wiener'in (1982) sınıflandırması

Wiener (1982), çalışanların örgüte olan bağlılıklarını araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık(moral-normatif bağlılık) olarak sınıflandırmıştır. Araçsal Bağlılık; çalışan, örgütle çıkar ilişkisine dayalı bağlılık kurmuştur. Tamamen maddiyata dayalı bir bağlılık mevcuttur. Çalışan çıkarları ölçüsünde örgüte bağlılık içerisindedir. Örgütsel Bağlılık (Moral-Normatif Bağlılık); Bu bağlılık türünde bireyin örgütsel bağlılığı içsel nedenlerden kaynaklıdır. Çalışanın eline başka bir örgütte daha iyi koşullarda çalışma fırsatı geçse bile, örgütte kalmaya devam ediyorsa normatif bağlılık oluşmuş demektir.

2.5.1.6. Becker'in (1960) sınıflandırması

Becker (1960), sınıflandırmasında çalışanların örgüt içerisinde tutarlı davranış sergilemesini bağlılığın oluşması için temel olarak belirlemiştir. Becker (1960) bağlılık konusunda yan bahis teorisini(side- bet theory) ortaya atmıştır. Bu teoriye göre çalışan örgüt içerisinde tutarsız davranışlar sergilerse ağır bedeller ödeyebilir.

2.5.1.7. Argyris'in (1998) sınıflandırması

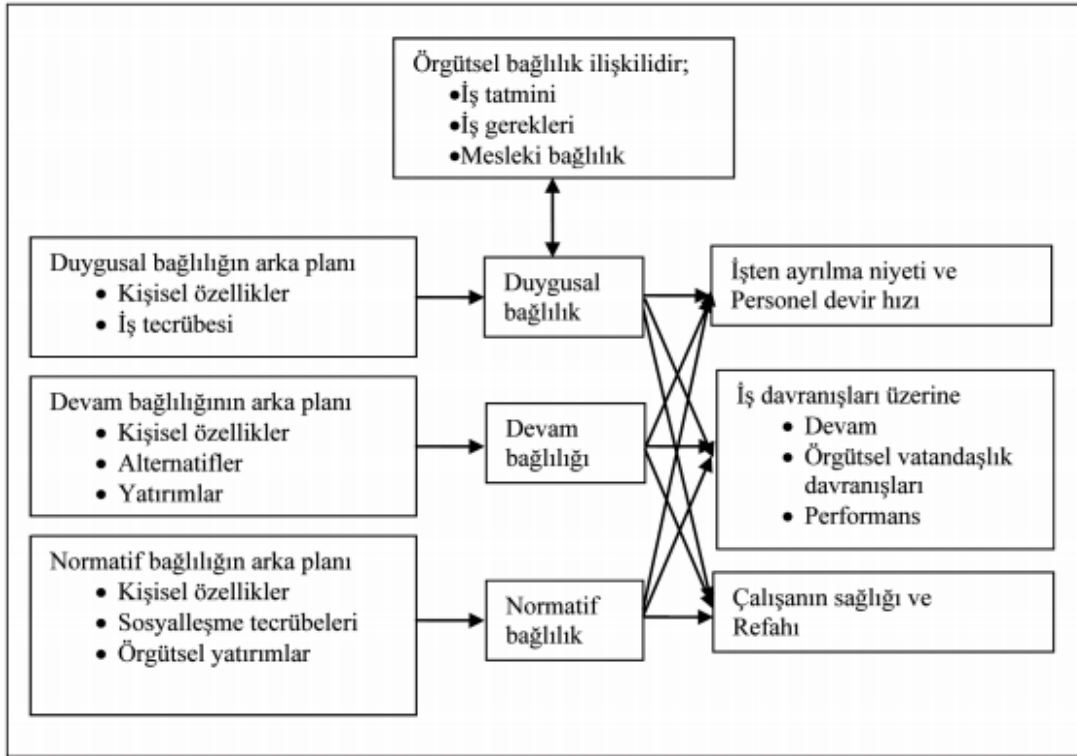
Argyris (1998) bu sınıflandırma ile bağlılığı farklı bir bakış açısı ile almıştır. Bu sınıflandırma türüne göre bağlılık, sadece çalışan ve örgüt arasındaki ilişki ile açıklanamaz. Finans, ekonomi, strateji gibi faktörlerde bağlılığın oluşmasında etkilidir. Argyris (1998), bağlılığı içsel ve dışsal bağlılık olmak üzere iki kısımda ele almıştır. İçsel bağlılık; Bireyin örgüte olan bağlılığını içsel motivasyon tetikler. Birey örgütsel faaliyetlerini gönüllü olarak yapar. Hedefler örgüt ve çalışanların ortak fikirleri netiiesinde belirlenir. Dışsal bağlılık; Bu bağlılık türünde hedefler örgüt tarafından belirlenir ve çalışanın fikri alınmaz. Çalışan örgütün hedeflerini yapmak zorunda kalarak dışsal bağlılık oluşur.

2.5.1.8. Allen ve Meyer'in (1990) sınıflandırması

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı üç alt boyutta ele almıştır: Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık; örgüt üyesinin, örgüte psikolojik ya da duygusal olarak bağlanması, tanımlanması ve katılımı olarak tanımlanır

(Meyer ve Allen, 1997). Devam bağlılığı; örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağının düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur (İlsev, 1997, s. 22). Bir başka deyişle birey daha iyi çalışma teklifi alana kadar mevcut örgütüne bağlılığını devam ettirir. Devam bağlılığında, duygusal bağlılık yoktur tamamen ihtiyaca dayalı bir bağlılık vardır. Normatif bağlılık; Ahlaki bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Normatif bağlılık duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile benzerlik göstermektedir. Ancak normatif ya da ahlaki bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin “doğru” olduğunu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından ayrılır (Solmuş, 2004, s. 215).

Meyer ve diğerleri (2002, s. 22), “Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli” Şekil 4’te aşağıda gösterilmiştir:



Şekil 4: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Meyer ve diğerleri, 2002, s. 22)

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, işgörenin örgütle ilgili hisleriyle ve/veya inançlarıyla ilgili psikolojik bir durum olarak dikkate alınmıştır (Özutku, 2008, s. 81). Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modelinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve

normatif bağıllık olmak üzere üç unsur vardır. Örgüte karşı duygusal bağıllık içerisinde olan birey örgütü içselleştirmiş ve gönüllü olarak kalmak istediği için kalacaktır; devam bağıllığında olan bir çalışan örgüte ihtiyaç duyduğu için kalacaktır; örgüte normatif olarak bağlı olan bir çalışan ise örgütte çalışmanın doğru olduğunu bulduğu için kalacaktır.

Şekil 4’te gösterilen Üç Bileşenli Örgütsel Bağıllık Modelinde merkezde bağıllık türleri, sol tarafta bağıllık türlerine etki eden değişkenler ve sağ tarafta ise örgütsel bağıllığın sonuçları bulunmaktadır. Meyer ve Allen ‘e (1991) göre her üç bağıllık türü de işten ayrılma düzeyini azaltmaktadır. Ancak bağıllık türlerinin işten ayrılma düzeylerine etkisi birbirinden farklılık göstermektedir. Duygusal bağıllık ve normatif bağıllık, devam bağıllığına oranla işten ayrılmayı azaltmada daha etkili unsurlardır.

2.5.2. Örgütsel Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Bu bölümde örgütsel bağıllığa etki eden faktörler ele alınmıştır. Örgütsel bağıllığa etki eden faktörler üç boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörlerdir.

2.5.2.1. Kişisel Faktörler

Yaş: Örgütsel bağıllık konusunda, yaş faktörü genellikle hizmet süresiyle beraber incelenmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 65). Yapılan araştırmalar neticesinde yaş ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişki tam olarak netleştirilememiştir. Bunun nedeni yaşın tek başına bir parametre olarak yetmeyeceğidir. Her ne kadar bazı bilim adamları yaş artıkça örgütsel bağıllık artar tezini savunsa da bu her zaman doğru olmayabilir. Çünkü hızla gelişen teknolojiye örgütlerde köklü değişime neden olmakta ve örgütlerde çalışanların yaşları artıkça bu hıza ayak uydurmada bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır. Adaptasyon sürecinde yaşanan bu sorun çalışanın örgütsel bağıllığında azalmaya neden olabilmektedir.

Cinsiyet: Bu alandan yapılan ilk çalışmalarda elde edilen sonuçlar, erkeklerin örgütsel bağıllığının kadınların örgütsel bağıllığına oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bunun başlıca nedeni toplumsal kültürün kadına yüklediği iş görevi olarak

söylenbilir. Daha sonra yapılan bazı çalışmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılık düzeyine önemsenmeyecek derecede az bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi: Çalışanın eğitim düzeyi artıkça yaptığı işe ve örgüte olan bakış açısı da değişecektir. Eğitim düzeyi artan bir çalışanın işten beklentisi de yüksek olacaktır. Aynı zamanda eğitim seviyesi yükseldikçe, çalışanların endişe duyduğu tek konu para kazanma olmayıp, toplumsal statülerini yükseltecek ve kendilerini itibar sahibi yapacak işleri tercih etmeye başlayarak, iş ve örgütlerini sosyal ilişkilerini geliştirmede bir araç olarak kullanmaktadır (Çakır, 2001, s. 111). Bu nedenlerden ötürü eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ancak Mathieu ve Zajac (1990) yaptığı araştırmalarda eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında önemsenecek kadar kuvvetli bir ilişkinin olmadığı bulguları saptamışlardır.

Medeni durum: Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir bağ olduğunu savunan araştırmacılar bunu evli bir çalışanın bekâr bir çalışana göre daha çok sorumluluğu olduğu temeline dayandırmaktadır. Daha çok parasal nedenlerden dolayı bu fark oluşacağından dolayı çalışan ile örgüt arasında oluşacak bağlılık türü devam bağlılığıdır.

Kıdem: Bireyin örgütte çalışma süresini ifade eder. Yapılan araştırmalar kıdem ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Çünkü birey zamanla elde ettiği kazanımları örgütten ayrılarak kaybetmek istememektedir.

2.5.2.3. Örgütsel Faktörler

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgütte paylaşılan ortak değerleri inançları ifade eder. Örgüt üyelerinin iletişimlerinde kullandıkları ortak bir dil, tavır, semboller, yüksek ürün kalitesi, yüksek verimlilik, düşük devamsızlık gibi üyeler tarafından paylaşılması beklenen temel değerlerin varlığı, dış çevreye karşı oluşturulan bir imaj ve örgütsel iklimdir ve örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Tiryaki, 2005, s. 120).

Ücret: Çalışanların örgütlerde iş yapma nedenlerinden en önemlilerinden bir tanesi maddi ihtiyaçlarını karşılama istekleridir. Ücretler, son aşamada işverenin takdirine göre belirlendiği için örgütsel bir faktör olarak ele alınmaktadır (Evren, 2017, s. 36). Düşük ücretle çalışan bir birey maddi ihtiyaçlarını karşılamak için alternatif

işlerde çalışmayı düşünme eğilimindedir. Bu eğilim çalışanın örgütsel bağlılığını azaltır. Ters durumdan ele alınırsa yüksek ücretle çalışan bir çalışanın örgütsel bağlılığı yüksek olur. Ancak yüksek ücretli bir çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek olması için ücret dağılımının adaletli ve dengeli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Dengeli ve adaletli bir şekilde paylaştırılan yüksek ücretin yanı sıra maddi primlerde örgütsel bağlılığı artıran etmenlerdendir.

Ödüller: Çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamada önemli bir yere sahiptir. Ödüller adaletli bir sistemle dağıtılırsa, çalışanlar hem başarı göstererek örgütün verimliliğine katkıda bulunacak hem de örgüt üyeliği konusunda istikrardan yana karar alacaktır (Zahra, 1984, s. 19). Bu da çalışanın örgütsel bağlılığını artıracaktır.

Takım Çalışması: Birey kendisini takımın bir parçası hissederse örgüte olan bağlılığı artıracaktır. Benzer bir şekilde örgüt yönetimi de takımın yaptığı çalışmalarını beğenir ve takdir ederse örgütsel bağlılık artacaktır.

İletişim: Örgüt içindeki iletişim örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktördür. Etkili ve verimli bir örgüt içi iletişim örgütsel bağlılığı artıracaktır. Aksi bir durumda ise örgütsel bağlılık azalacak ve çalışanın iş motivasyonu düşecektir.

2.5.2.4. Çevresel Faktörler

Sendikalar: Sendikalar, çalışanların veya işverenlerin çalışma koşullarında ortak haklarını ve çıkarlarını korumak ve bunları geliştirmek için en az yedi çalışan veya işverenin bir arada oluşturdukları tüzel kuruluşlardır (Bulut, 2015, s. 5). Dhammika (2015) sendika bağlılığı ile örgütsel bağlılık üzerine araştırma yapmıştır. Araştırma grubunu kamu ve özel kurumlarda çalışanlar oluşturmuştur. Araştırma neticesinde kamuda sendika bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki, özel sektörde ise pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir (Akt; Turunç ve diğerleri, 2018).

Yeni iş bulma olanakları: Yeni fırsatlar çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler. Çalışana başka bir örgütten gelecek olan daha cazip bir iş teklifi örgütsel bağlılığı azaltacaktır.

Profesyonellik: Çalışan mesleği ile özdeşleştiği oranda, mesleğine ait nitelik ve değerleri kabul ederek içselleştirmektedir (İnce ve Gül, 2005, s. 84). Bu içselleştirme çalışan ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkiyi meydana getirecektir.

2.5.3.Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çalışanda örgütsel bağlılık artarsa, çalışma performansı, iş doyumunu, iş motivasyonu, iş tatmini artar; işe olan devamsızlık, işi bırakma eğilimi, alternatif iş bulma eğilimi azalır.

2.5.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Randal (1987), düşük düzeyde çalışanları “duygusuz çalışanlar” olarak nitelendirmiştir. Düşük düzeyde örgütsel bağlılık içinde olan çalışanlar alternatif iş içinde olmaktadır. Bu durum da örgütlerin elindeki insan kaynaklarını etkili kullanmaya itmeye neden olacaktır. Çalışanın örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olması çalışanda; mesleki gelişimde yavaşlık, dedikodu sonunda kişisel maliyetlerin artması, olası istifa ya da ihraç gibi olumsuz eylemlerle sonuçlanabilir.

Düşük düzeydeki örgütsel bağlılığı örgüt açısından ele alındığında ise yıkıcı performansların engellenmesi ve söylentilerle hataların ortaya çıkması gibi olumlu eylemlerle; örgüte sadakatsizlik, düşük iş performansı, örgüte zarar verebilecek dedikodular gibi olumsuz eylemlerle karşılaşılabilir.

2.5.3.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Aynı zamanda ılımlı örgütsel bağlılık olarak da adlandırılır. Bu bağlılık düzeyinde çalışanda örgüte ait olma, örgüte sadık olma, örgütte etkin olarak faaliyet gösterme eğilimleri vardır. Yine çalışan, örgüte karşı kimliğini koruma eğilimdedir.

2.5.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ile bağlı olan çalışanlar, bireysel beklenti ve mesleki gelişimini karşılamaktadırlar. Örgüt içerisinde yaptıkları davranışlar örgüt tarafından ödüllendirilmektedir. Bu durum da çalışanlarda iş yapma tutkusunu

artırmaktadır. Ancak yüksek düzeyde örgütlerine bağlı olan çalışanlar özellikle sosyal ve aile hayatlarında sorunlar yaşamaktadırlar. Yine benzer bir şekilde kendilerine yeterince vakit ayıramamaktadırlar.

Örgüt tarafından ele alındığında ise yüksek düzeyde örgüte bağlı olan çalışan güvenli ve dengeli bir iş gücü oluşturur, yüksek düzeyde performans sergiler ve örgütün amaçlarını karşılar. Ancak bu düzeydeki bağlılık, örgütün elindeki insan kaynaklarının etkin kullanılması, örgütsel yenilik ve uyum eksikliği ve örgüt adına yasadışı ve etik olmayan davranışların ortaya çıkması gibi olumsuzluklara sebep olabilmektedir.

2.5.4. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Yapılan Çalışmalar

Sistemi oluşturan okul örgütleri sistemin hedeflerini yerine getirmek için vardır. Bu hedeflerin yerine getirilmesi için sistemin parçası olan çalışanlara(idareci, öğretmen ve diğer personeller) ihtiyaç vardır. Bu çalışanlardan yüksek düzeyde verim alınabilmesi için örgütlerine bağlı olmaları beklenilmektedir.

Ülkelerin amacı, eğitim sistemini kullanarak kendi milli ve manevi hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktır. Bu hedefin gerçekleşmesi için milli ve manevi değerlere önem veren örgütlerine bağlı idareci ve öğretmenlerin var olması gerekmektedir. Okullara örgütsel bağlılık içerisinde olan idareci ve öğretmenler okul ve öğrenciler için yüksek bir çaba sarf ederler. Öğrencilerin sınıf içi ve sınıf dışı davranışlarının olumlu yönde gelişmesi için çalışmalar yürütürler. Ekonomik kaygı duymadan ve diğer çalışanların söylediklerine kulak asmadan başarının artması için çaba sarf ederler. Bu bağlamda örgütsel bağlılık içerisinde olan yönetici ve öğretmenler, okulun ve öğrencilerin başarısının artmasına neden olacaktır.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010, 2011) çalışmalarında öğretmenlerin en çok duygusal bağlılık içerisinde oldukları sonucuna varmışlardır. Aynı çalışmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017), dil grubu öğretmenlerinin diğer branş grubu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık içerisinde olduklarını saptamışlardır. Yine yapılan bu çalışmada öğretmenlerin çalışma süreleri, cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları,

kıdemleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Aslan ve Bakır'ın (2014) , resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bağlılık geliştirme konusunda yönetimce desteklenmediklerini saptamışlardır. Yine aynı çalışmada hem resmi hem de özel okullarda cinsiyete göre anlamlı farklılıkların olduğunu ve bu farkın erkek öğretmenlerin lehine olduğunu saptamışlardır. Branşa göre ise hem resmi okullarda hem de özel okullarda görev yapan öğretmenler düşünüldüğün anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Son olarak da özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, resmi kurumlarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık içerisinde oldukları belirlenmiştir. Nartgün ve Menep (2010, s. 299), yaptıkları çalışmada öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptamamışlardır. Yine bu çalışmada öğretmenlerin kıdemleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir bağlılık tespit edilmiş ve öğretmenlerin yaşları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Akar (2014), çalışmasında okul yöneticilerinin duygusal bağlılıklarının üst düzeyde olduğunu saptamıştır. Yani okul yöneticilerinin okulun amaçlarını özümstediklerini ve bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli motivasyonlarının yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir (Akar, 2014). Öğretmenlerin cinsiyeti ile örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir fark olmadığı, alt boyut olarak ele alındığında ise normatif bağlılık arasında anlamlı farklılığın olduğu ve bu farkın erkek öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin branşı, kıdemi, görev yaptıkları okul kademesi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Çelikten ve Çanak (2014), çalışmalarında duygusal, devam ve normatif bağlılık türlerinin tamamında cinsiyet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farkın erkek öğretmenler lehine olduğu saptamışlardır. Yöneticilerin medeni durumu ile örgütsel düzeyleri incelendiğinde bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık içerisinde olduğunu saptamışlardır. Demir (2013), çalışmasında örgütsel bağlılığın alt boyutları ele alındığında okul yöneticilerinin devam bağlılık düzeyleri diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Okul yöneticilerinin cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, branşları, görev yaptıkları okul türleri, sendikaya üyesi olup olmadıkları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit

etmiştir ancak kıdem ile alt boyuttan duygusal bağılılık arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

2.6. Örgütsel Yalnızlık

Bu bölümde yalnızlık, yalnızlık ile bazı değişkenlerin incelenmesi, yalnızlığın boyutları, yalnızlığın türleri, örgütsel yalnızlık ve eğitim kurumlarında yalnızlık ve yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.6.1.Yalnızlık

Birey sosyal bir varlık olmasından ötürü çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim neticesinde bazen problemler yaşamaktadır. Yaşanılan bu problemlerin neticesinde birey yalnızlık duygusu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bireyin yaşadığı bu kimsesizlik duygusu, bireyin sonraki hayatını da etkiler. De Jong-Gierveld'e (1987, s. 120) göre yalnızlık kişinin bazı sosyal ilişkiler kuramaması ya da geliştirememesi sonucu yaşadığı kötü ve kabullenilmesi zor bir durumdur. Ernest ve Cacioppo' ya (1999, s. 8) göre yalnızlık, diğerleri ile yakın ilişki kurma arzusunu yansıtan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğeleri de barındıran bir duygu durumudur. Güney'e (2004, s. 260) göre yalnızlık; kişinin ilişki kurmada başarısızlığı sonucu oluşan memnuniyetsizlik veya ruhsal sıkıntıdır. Yapılan yalnızlık tanımları ışığında; yalnızlığın oluşması için sosyal çevre, sosyal ilişki ve başarısızlıkla sonuçlanan sosyal ilişki deneyiminin olması gerekmektedir yorumu yapılabilir.

2.6.2.Yalnızlık İle Bazı Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde yalnızlıkla ilişkili bazı değişkenlerin yalnızlık düzeyleri üzerindeki etkilerine yer verilmiştir.

2.6.2.1. Yalnızlık ile Cinsiyet İlişkisi

Yakut ve Certel (2016, s. 84) yaptıkları araştırmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yalnız oldukları sonucuna varmışlardır. Kaplan'ın (2011) araştırmasında ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha çok yalnızlık

yaşadıkları saptanmıştır. Karaduman (2013) ve Demirbaş (2014) ise yaptıkları araştırmada cinsiyet ile yalnızlık arasında herhangi bir anlamlı bir fark olmadığını saptamışlardır.

2.6.2.2. Yalnızlık ile Yaş İlişkisi

Dereli ve diğerleri (2010) yaşın yalnızlık üzerinde etkili bir değişken olduğunu saptamışlardır. Yakut ve Certel (2016, s. 84) ise öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada yaş ilerledikçe yalnızlığın arttığını ve bu farkın 50-59 yaş öğretmenlerin lehine farklılaştığını saptamışlardır. Kaplan (2011) ise buna karşılık yaptığı araştırmada yaş azaldıkça yalnızlığın arttığını saptamıştır.

2.6.2.3. Yalnızlık ile Medeni Durum İlişkisi

Yüksel ve diğerleri (2013, s. 281) ve Yakut ve Certel (2016, s. 79) yaptıkları araştırmada yalnızlık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Yine Çorapçioğlu (1998, s. 24) cezaevindeki mahkûmlar üzerinde yaptığı araştırmada yalnızlık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Buna karşılık ise Barron, Foxall, Dollen, Jones, Kelly (1994) yaptıkları çalışmalarda yalnızlık düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamışlardır. Melkas ve Jylha (1996) yaptıkları araştırmada eşi olmayan bireyin daha fazla yalnızlık davranışı sergilediklerini saptamışlardır.

2.6.2.4. Yalnızlık ile Sosyal Medya Kullanımı İlişkisi

Günümüzde sosyal medya platformları hayatımızın her alanına nüfuz etmiştir: İşte, evde, yolda, kafede, lokantada... Sosyal medya platformları günümüzde çok yüksek kullanım oranına sahiptir. Bu tür platformları bireyler; eğlence, iletişim giyecek ve yiyecek siparişi gibi farklı sebepler için kullanmaktadırlar. Ancak sosyal medya kullanımı bilinçsiz bir şekilde kullanıldığında bireyler için çok tehlikeli bir silah halini alabilmektedir. Bu tehlikelerden biri de yüz yüze iletişimi azaltması. Bireyler sosyal medya platformlarını kullanarak iletişim kurmayı tercih etmeye başlamışlardır. Bu durum ise bireyin sosyal hayattan izole olmasına neden olmaktadır. Hatta ve hatta birey

bu halinden zevk alarak yalnız kalabilmektedir. Bireyin sosyal medya platformlarını kullanarak kendini sosyal bir birey olarak görmesi işi daha da ilginç hale getirmektedir.

Özsarı ve Karaduman (2016, s. 384) eğitim fakülteleri öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, araştırmaya katılan öğrencilerin %96'sının sosyal medya hesabının olduğunu saptamışlardır. Aynı çalışmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha çok sosyal medya araçlarını kullandıkları saptanmıştır. Yine aynı çalışmada sosyal medya kullanımı ile yalnızlık arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Benzer bir sonucu ise Yüksel ve diğerleri. (2013) orta yaş öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada elde etmişlerdir.

2.6.3. Yalnızlığın Boyutları

Günümüzde yalnızlık duygusunu açıklayan yaklaşımlar yalnızlığı çok boyutlu olarak ele almaktadırlar ancak yalnızlık duygusunu açıklayan yaklaşımlar ilk başlarda yalnızlığı tek boyutlu olarak ele almaktaydılar. Tek boyutlu yalnızlık, bu duygunun farklı boyut ve düzeyde yaşanmasını ifade eder. Çok boyutlu yalnızlıkta ise yalnızlık duygusu birbirinden farklı türde boyutta ve nedende yaşanmasını ifade eder. Tek boyutlu bakış açısının aksine, çok boyutlu yalnızlık bireyin bütün alanlarda yaşadığı deneyimlerini kapsamamaktadır (McWhirter, 1990).

Weiss (1973) yalnızlığı iki boyutta ele alırken Young (1982) yalnızlığı; kronik yalnızlık, geçici yalnızlık ve durumsal yalnızlık olmak üzere üç boyutta ele almıştır. Peplau ve Perlman (1982) yalnızlığı; yön başlığı altında negatiflik-pozitiflik, köken başlığı altında sosyal ve duygusal yalnızlık son olarak ta süreç başlığı altında akut ve kronik yalnızlık olarak ele almıştır. Özodaşık (2001) ise yalnızlığı; fiziksel yalnızlık, kınanma(dışlanma), yabancılaşma, asimilasyon, bireyin seçimi olan yalnızlık ve gerçek yalnızlık olmak üzere altı boyutta ele almıştır. Sadler ve Johnson (1980) ise yalnızlığı beş boyutta ele almaktadırlar (Akgül, 2016, s. 279). Bu boyutlar; bireysel yalnızlık(psikolojik yalnızlık), kişilerarası yalnızlık, sosyal yalnızlık, kültürel yalnızlık ve kozmik yalnızlıktır.

- **Bireysel (psikolojik yalnızlık):** Bireyin kendi iç parçalarına dokunamamasıyla oluşan psikolojik yalnızlığı,

- **Kişilerarası yalnızlık:** Bireyin kendini diğer insanlardan soyutlamasıyla oluşan yalnızlığı,
- **Sosyal yalnızlık:** Bireyin içinde yaşadığı sosyal çevreye yabancılaşması sonucu oluşan yalnızlığı,
- **Kültürel yalnızlık:** Kültürel kesintiler ve değişimler sonucu oluşan yalnızlığı,
- **Kozmik yalnızlık:** Kişiden yaratıcıdan uzaklaşması ve doğadan kopması sonucu oluşan yalnızlığı ifade eder.

Jong Gierveld (1987, s. 76) yalnızlığı; yoksunluk boyutu, zaman boyutu ve duygusal boyut

olmak üzere üç boyutta ele almıştır.

- **Yoksunluk boyutu:** Var olmayan ilişkilerden kaynaklanan boyutu,
- **Zaman boyutu:** Bireyin yalnızlığı ne kadar sürede yaşadığı ile alakalı olan boyutu,
- **Duygusal boyut:** pozitif duyguların(mutluluk sevinç, paylaşmak, aşık olmak) yokluğu, negatif duyguların(korku, üzüntü, hayal kırıklığı, şüphe) ise varlığından kaynaklanan boyutu ifade eder.

2.6.4. Yalnızlığın Türleri

Yalnızlığın türlerini belirlemeye çalışan araştırmacılar yalnızlığın farklı pek çok türünü ortaya çıkarmışlardır. Perlman ve Peplau (1984, s. 16), yalnızlığı; pozitiflik-negatiflik kriterine göre (varoluşçu yalnızlık ve yalnızlık kaygısı), kaynağına göre (sosyal ve duygusal yalnızlık) ve süresine göre (geçici, durumsal ve kronik yalnızlık) olmak üzere üç kriterde sınıflandırmıştır.

2.6.4.1. Pozitiflik-Negatiflik Kriterine Göre Yalnızlık Türleri

Varoluşçu yalnızlık: Varoluşçular başlangıç noktası olarak “insanların yalnız olduğu gerçeğini” alırlar (Çakır, 2011, s. 135). Varoluşçular insanları yalnızlık korkularının üstesinden gelmeye ve yalnızlığı pozitif biçimde kullanmayı öğrenmeye teşvik eder (Perlman ve Peplau 1982, s. 126). Varoluşçu yalnızlık, yalnızlığın pozitif türüdür.

Yalnızlık Kaygısı: İnsanlar arasındaki yabancılaşmadan kaynaklanan negatif bir yalnızlık türüdür (Perlman ve Peplau 1984, s. 16). Yalnızlık kaygısı bir tür savunma sistemi görevi yürütür.

2.6.4.2. Kaynağına Göre Yalnızlık Türleri

Sosyal Yalnızlık: Birey doğası gereği sosyal bir varlıktır ve sosyal gereksinimlerinin giderilmesini ister. Bu gereksinimlerin giderilmemesi durumunda sosyal yalnızlık meydana gelir. Sosyal yalnızlık reddedilmişlik, onaylanmama hislerinin sıkıntı duygusu ile karışımı şeklinde yaşanır (Perlman ve Peplau 1981, s. 33).

Duygusal Yalnızlık: Bireyin başka bir bireye bağlanamaması durumunda ortaya çıkan yalnızlık türüdür. Bağlanmayı engelleyen durumlar; sevmekten korkma, birine güvenmeme, yakınlık duygusu içerisine girememe, iyi bir arkadaş bulamama korkusu olarak sıralanabilir. Duygusal zamanda sadece romantik duygularda geçerli bir durum değil aynı zamanda arkadaş ilişkilerinde de geçerli bir durumdur. Weiss'e (1973, s. 17) göre duygusal yalnızlık içinde olan bir bireyin en yoğun yaşadığı duygular; kaygı ve terk edilmişlik duygularıdır.

2.6.4.3. Süresine Göre Yalnızlık Türleri

Geçici Yalnızlık: Günlük hayatta hissedilebilen ve etkisi kısa süreli olan yalnızlık türüdür.

Durumsal Yalnızlık: Bu yalnızlık türünde birey acı çeker ve üzerinde ağır bir etki hisseder. Boşanan bir bireyin ya da yaşadığı şehri terk edip başka bir şehre taşınan bireyin yaşadığı yalnızlık türü durumsal yalnızlığa örnek gösterilebilir. Durumsal yalnızlıkta eski durumu terk edip yeni duruma uyum sağlama çabası vardır. Birey var olduktan eskisi kadar doyum alamaz.

Kronik Yalnızlık: Durumsal yalnızlığın sürekli olması durumunda bireyin karşılaşılabileceği yalnızlık türüdür. Durumsal yalnızlığın kronik yalnızlığa dönüşme süresi yaklaşık olarak en az iki yıldır. Birey bu süre zarfında durumsal yalnızlığını atlatamazsa kronik yalnızlık içerisine girmeye başlar. Kronik yalnızlık türü fiziksel ve ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Young, 1982, s. 380).

2.6.5.Örgütsel Yalnızlık

Birey yaradılışı gereği sosyal bir varlıktır. Hayatını sosyal ilişkiler üzerine kurarak idame eder. Bu nedenden dolayı toplumda var olma çabası içerisinde olmaktadır. Bireyin iş yerinde sağlıklı sosyal ilişkiler kuramaması sonucunda yaşadığı yalnızlığa örgütsel yalnızlık denir. İş yerindeki yalnızlık, daha çok sosyal çevreden kaynaklanan bir başına bırakma, izole etme ve kendi başına olma halini ifade eder. Yalnızlık ise bireysel özelliklerden kaynaklanır (Wright ve diğerleri, 2006). Bu bağlamda örgütsel yalnızlığın sadece iş yerinde meydana gelen bir yalnızlık türü olduğu sonucuna varılabilir. Günlük hayatında yalnızlık duygusu yaşayan biri iş yerinde daha sağlıklı bir sosyal ilişki içerisinde bulunduğundan dolayı yalnızlık duygusunu yaşamayabilir ya da tersinden bakarsak günlük hayatında yalnızlık duygusu yaşamayan biri iş yerinde sağlıklı bir sosyal ilişki içerisinde bulunduğundan dolayı örgütsel hayatında yalnızlık duygusunu yaşayabilir.

2.6.5.1. Örgütsel Yalnızlığın Boyutları

Weiss (1973); yalnızlığı, sosyal ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Bireyin iş yerinde yaşadığı örgütsel yalnızlığı günlük hayatta yaşadığı yalnızlık türünden farklıdır. İş yerinde yalnızlığı ölçmek amacıyla Wright, Burt ve Strongman tarafından “Loneliness at Work Scale (LAWS) - İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği-” hazırlanmıştır (Doğan, 2009). Bu ölçekte yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır.

2.6.5.2. Sosyal Arkadaşlık Boyutundaki Yalnızlık

Bu boyuttaki yalnızlık, iş yerindeki ilişkilerin niceliğinin algılanması olarak tanımlanabilir (Doğan ve diğerleri, 2009, s. 273). İş yerindeki akranların, iş arkadaşlarının sayıca yetersiz olması sosyal arkadaşlık boyutunda meydana gelecek yalnızlığın nedenleri olarak sayılabilir. Bu boyutta çalışan, örgütsel ağa katılmada zorluklar yaşamaktadır. Çalışan örgüt içi sosyal ilişkilerin artmasını sağlayacak piknik, gezi, düğün, doğum gibi etkinliklere katılmamaktadır. Yine bu boyutta çalışan kendini örgütün bir üyesi olarak görmekte zorluklar yaşamaktadır.

2.6.5.2.1. Duygusal Yoksunluk Boyutundaki Yalnızlık

Bu boyutta yaşanan yalnızlık iş yerindeki nitelikle ilgilidir yani iş yerindeki ilişkilerin kalitesidir. Bir başka deyişle iş yerindeki ilişkilerin duygusal niteliğinin algılanması olarak tanımlanabilir (Doğan ve diğerleri. 2009, s. 273). Bu, duygusal boyuttaki yalnızlığı sosyal yalnızlık boyundaki yalnızlıktan ayıran önemli bir noktadır. Çünkü birey çok kalabalık ortamlarda bile yalnızlık duygusunu yaşayabilmektedir. Bu boyutta yalnızlık yaşayan çalışan, kendini duygusal olarak diğer çalışanlara kapatır. Yine bu boyutta yalnızlık yaşayan çalışan diğer çalışanlara karşı mesafeli bir tutum sergiler. Peplau ve Perlman'a (1982, s. 4) göre duygusal boyutta yalnızlık yaşayan birey, ruhsal beklentilerine karşılık bulamamış ve yakın ve özel ilişkilerden yoksun kalmıştır.

Bireyin örgüt içerisinde duygusal yalnızlık yaşamasının birçok nedeni vardır. Örgütün çalışandan yüksek beklentisi, çalışanın diğer çalışanlara güvenmemesi gibi nedenler bu duruma örnek sayılabilir. Bunlarla birlikte çalışanın kişisel özellikleri de duygusal yalnızlığın yaşanmasında çok etkilidir. Bireyin ruhsal durumu, özel hayatındaki değer kalıplarını örgüt çatısı altında da sergilemek istemesi, örgüt içerisindeki bireysel menfaatleri gibi nedenler kişisel özellikten kaynaklanan duygusal yoksunluk sebeplerine örnek verilebilir.

2.6.5.3. Örgütsel Yalnızlığa Etki Eden Faktörler

Yalnızlık üzerine yapılan araştırmalarda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem, maaş, iş yerinin coğrafi konumu, ast üst ilişkisi, aile desteği, iş yerindeki çalışan sayısı, örgütler arası rekabet düzeyi gibi değişkenlerin bireyin iş yerinde yaşadığı yalnızlıkta etkili olduğu ortaya konmuştur.

Çorapçioğlu (1998) yaptığı çalışmada astların üstlerine göre daha çok yalnızlık yaşadıklarını saptamıştır. Çetin ve Alacalar (2016) yılında yaptıkları çalışmalarında aile desteğini alan çalışanın daha az yalnızlık yaşadıklarını saptamışlardır. Page ve Cole (1991) yapıları çalışmalarında eğitim seviyesinin düşmesinin yalnızlığı artıracığını saptamışlardır. Yine aynı çalışmada maaşın artması ile yalnızlığın artması arasında doğru bir orantı olduğunu saptamışlardır. Reinking ve

Bell (1991), yaptığı çalışmada kıdem olarak daha alt basamakta olan çalışanların daha çok yalnızlık yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Pamuk, Atlı ve Kış (2015) cinsiyet ve yalnızlık üzerine yaptıkları araştırmalarında, sahil ve iç kesimlerde yalnızlığın erkeklerin lehine daha yüksek düzeyde çıktığını saptamışlardır. Selçukoğlu (2001), araştırma görevlileri üzerinde çalışmada ise cinsiyet ile yalnızlık düzeyi arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Mercan ve diğerleri (2012) akademik ve idari personeller üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaş değişkeni ile duygusal yalnızlık düzeyi arasında düşük bir ilişki saptarken, sosyal yalnızlık düzeyi arasında anlamlı bir fark saptamamıştır.

2.6.6. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Yalnızlık ve Yapılan Çalışmalar

Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaptığı işten zevk almak, iş doyumunu sağlamak, tecrübelerini aktarmak, sosyal ilişkilerini artırmak, meslekte ilerleme sağlamak gibi bazı beklentileri vardır. Öğretmenler eğitim örgütlerinin temel taşlarındandır. Her eğitim kurumunun kendisine ait bir sosyal ağı vardır. Bu sosyal ağda yer edinemeyen öğretmenler yalnızlık duygusu yaşamaya mahkûmdurlar. Öğretmenler beklentileri karşılandığı ölçüde sosyal ağın ayrılmaz bir parçası olurlar. Sosyal ilişkileri zayıf olan, aşırı gergin ve stresli bir yapıya sahip olan eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yalnızlık duygusu yaşamaları daha olasıdır.

Öğretmenlerin eğitim örgütlerinde yaşadığı yalnızlığın bir diğer nedeni de meslektaşlarına olan güven duygusunun eksikliğidir. Örgütsel güvenin olmadığı kurumlarda yalnızlık kaçınılmazdır. Çünkü güven duygusunun olmadığı ya da az olduğu kurumlarda sosyal ilişkiler zayıftır. Sosyal ilişkilerin zayıf olması da yalnızlık davranışlarını tetikler. Yalnızlık duygusunun yaşanmaması için eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin birbirlerine güven duyması şarttır.

Yüksel, Özcan ve Kahraman (2013), çalışmalarında yalnızlık puanları puanlarını cinsiyet değişkenine göre ele alındığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yalnız olduklarını tespit etmişlerdir. Yine aynı çalışmada öğretmenlerin medeni durumu ile yalnızlık düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Nartün ve Demirer (2013), çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yalnızlık düzeyinin gerek duygusal yoksunluk boyutunda gerekse sosyal arkadaşlık boyutunda

erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Kıdem boyutunda ise 1-10 yıl görev yapan öğretmenlerin sosyal arkadaşlık boyutunda daha az yalnız olduklarını tespit etmişlerdir. Kaplan (2011), adlı çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre duygusal alt boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Medeni durum değişkenine göre sosyal arkadaşlık alt boyutunda bekâr öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla yalnızlık düzeyleri daha fazla olduklarını tespit etmişlerdir. Eğitim düzeyi değişkenine göre ön lisans mezunu öğretmenlerin, lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerine oranla gerek duygusal yoksunluk gerekse sosyal arkadaşlık alt boyutlarında daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Branş değişkeni ile yalnızlık düzeyi arasında her iki alt boyutta da anlamlı bir fark görülmemiştir. Aylık geliri değişkenine göre incelendiğinde ise her iki alt boyutta da düşük aylık geliri olan öğretmenlerin yüksek aylık geliri olan öğretmenlere oranla daha fazla yalnızlık yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Öğretmen sayısı ile yalnızlık düzeyleri arasında her iki alt boyutta da anlamlı bir fark bulunmamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Yapılan araştırmanın amacı, Elazığ ilinde Milli Eğitim resmî kurumlarına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerini çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, kıdem, branş, kadro türü) ve örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile incelenmesidir.

Bu araştırmada, araştırmanın amacına ulaşmak için tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ve ya örneklem üzerinde tarama yapılmaktadır (Karasar, 2009, s. 79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Elazığ ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulanması için gerekli araştırma izni Elazığ İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır. Bu araştırmada örneklem seçiminde küme örnekleme yönteminden oransız küme örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu yöntem doğrultusunda Elazığ ilinde bulunan her bir ortaöğretim kurumu bir küme kabul edilmiş ve bu şekilde tüm okulların bir listesi çıkarılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada örgütsel sosyalleşme düzeyini incelemek için Erdoğan (2012) tarafından geliştirilen Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve

Örgütsel yalnızlığı ölçmek için ise Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Algısal Mobbing ölçeği ise araştırmacı tarafından Açıklayıcı Faktör Analizi(AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılarak geliştirilip kullanılmıştır. Algısal Mobbing Ölçeğininin güvenilirliğini ölçmek için ise Şentürk (2004) tarafından geliştirilen Mobbing ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmanın yapılması için çok sayıda literatür taranmış ve Elazığ İl merkezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanan Algısal Mobbing Ölçeği, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği'nin uygulanması sonucu elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmanın temel amacı, algısal mobbing davranışını saptayarak bu konuda farkındalık oluşturmak ve algısal mobbinge maruz kalan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel yalnızlaşma ve örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmektir.

3.3.1. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ)

Bu ölçek, Erdoğan (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 1-5. maddeler mesleki yeterliliği, 6-11. maddeler kişilerarası ilişkileri, 12-15. maddeler örgüt tarihi ve dilini, 16-20. maddeler örgütsel amaç ve değerlere uyumu ve 21-24. maddeler örgüt politikasını ölçmek üzere hazırlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir. ÖSÖ'nün örnekleme temsil edip etmediğini belirlemek için KMO, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını belirlemek için ise de Bartlett Testi uygulandı. Bu analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir:

Tablo 3. ÖSÖ KMO ve Bartlett Test Sonuçları

| | | |
|-----------------------|----------------|----------|
| KMO Katsayısı | | .94 |
| Bartlett Testi | X ² | 12595.43 |
| | Ss | 300 |
| | P | .00 |

Tablo 3 incelendiğinde KMO değerinin .948 olduğu ve Bartlett Testi sonucunda $p < .05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ÖSÖ ölçeğinin örnekleme temsil ettiği ve değişkenler arasındaki korelasyonunda yeterli olduğu sonucunda varılabilir. Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik katsayısını belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4. ÖSÖ Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları

| Alt Boyut | Cronbach Alpha Katsayısı |
|-------------------------|--------------------------|
| Mesleki Yeterlilik | .93 |
| Kişiler Arası İlişkiler | .89 |
| Dil ve Tarih | .90 |
| Politika | .90 |
| Amaç ve Değerlere Uyum | .92 |

Tablo 4 incelendiğinde ÖSÖ alt boyutları cronbach-alpha katsayıları mesleki yeterlilik alt boyutunda .93, kişilerarası ilişkiler alt boyutunda .89, dil ve tarih alt boyutunda .90 politika alt boyutunda .90, ve amaç ve değerlere uyum alt boyutunda .92 olarak hesaplanmıştır. . Bu sonuçlar çerçevesinde Tüm alt boyutlarda ölçeğin güvenilir olduğu yorumu yapılabilir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Bu ölçek Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından 5’li Likert ölçeği tipindedir. Ölçekte üç faktörlü örgütsel bağlılık modeli esas alınmıştır. 1. faktör (1-6. maddeler) duygusal bağlılığı, ikinci faktör (7-12. maddeler) devam bağımlılığını ve üçüncü faktör (13-18. Maddeler) normatif bağımlılığı ifade etmektedir. ÖBÖ’nün örneklemini temsil edip etmediğini belirlemek için KMO, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını belirlemek için ise de Bartlett Testi uygulandı. Bu analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir:

Tablo 5. ÖBÖ KMO ve Bartlett Test Sonuçları

| | | |
|-----------------------|----------------|---------|
| KMO Katsayısı | | .85 |
| Bartlett Testi | X ² | 3816.78 |
| | Ss | 153 |
| | P | .00 |

Tablo 5 incelendiğinde KMO değerinin .85 olduğu ve Bartlett Testi sonucunda $p < .05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ÖBÖ ölçeğinin örneklemini temsil ettiği ve değişkenler arasındaki korelasyonunda yeterli olduğu sonucunda varılabilir. Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik katsayısını belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir:

Tablo 6. ÖBÖ Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları

| Alt Boyut | Cronbach Alpha Katsayısı |
|-------------------|--------------------------|
| Duygusal Bağlılık | .80 |
| Devam Bağlılığı | .81 |
| Normatif Bağlılık | .82 |

Tablo 6 incelendiğinde ÖBÖ alt boyutları cronbach-alpha katsayıları duygusal bağlılık alt boyutunda ,80, devam bağlılığı alt boyutunda .81, normatif bağlılık alt boyutunda .82 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar çerçevesinde tüm alt boyutlarda ölçeğin güvenilir olduğu yorumu yapılabilir.

3.3.3. İş yerinde Yalnızlık Ölçeği(İYYÖ)

Orijinal adı Loneliness at Work Scale (LAWS) olan bu ölçek, Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından iş yerinde yaşanan yalnızlığı ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçek 16 maddeden oluşan yedi basamaklı likert tipi bir ölçektir. Duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal yoksunluk alt boyutu (1-9. Maddeler) niteliği sosyal arkadaşlık alt boyutu (10-16. Maddeler) ise niceliği ölçmektedir. Algısal Mobbing Ölçeğine ilişkin detaylı açıklama Algısal Mobbing Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması bölümünde yer almaktadır. İYYÖ'nün örnekleme temsil edip etmediğini belirlemek için KMO, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını belirlemek için ise de Bartlett Testi uygulandı. Bu analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir:

Tablo 7. İYYÖ KMO ve Bartlett Test Sonuçları

| | | |
|-----------------------|----------------|---------|
| KMO Katsayısı | | .87 |
| Bartlett Testi | X ² | 8344.98 |
| | Ss | 561 |
| | P | .00 |

Tablo 7 incelendiğinde KMO değerinin .87 olduğu ve Bartlett Testi sonucunda $p < .05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda İYYÖ ölçeğinin örnekleme temsil ettiği ve değişkenler arasındaki korelasyonunda yeterli olduğu

sonucunda varılabilir. Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik katsayısını belirlemek için Cronbach Alpha katasayısı kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8. İYYÖ Alt Boyutları Güvenirlik Katsayıları

| Alt Boyut | Cronbach Alpha Katsayısı |
|--------------------|---------------------------------|
| Duygusal Yoksunluk | .82 |
| Sosyal Arkadaşlık | .83 |

Tablo 8 incelendiğinde İYYÖ alt boyutları cronbach-alpha katsayıları duygusal yoksunluk alt boyutunda .82, sosyal arkadaşlık alt boyutunda .83 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar çerçevesinde tüm alt boyutlarda ölçeğin güvenilir olduğu yorumu yapılabilir.

3.3.4. Psikolojik Şiddet(Mobbing) Ölçeği

Mobbing davranışlarını ölçmek için Şentürk’ün ‘Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi’ konulu yüksek lisans tez çalışması (Şentürk, 2014) kullanılmıştır. Ölçek tek alt boyuttan ve 33 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin kullanılmasındaki esas amaç Algısal Mobbing Ölçeği’nin güvenilirliğini test etmektir. . Mobbing Ölçeğinin örnekleme temsil edip etmediğini belirlemek için KMO, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını belirlemek için ise de Bartlett Testi uygulandı. Bu analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir:

Tablo 9. Mobbing Ölçeği KMO ve Bartlett Test Sonuçları

| | | |
|-----------------------|----------------|----------|
| KMO Katsayısı | | .96 |
| Bartlett Testi | X ² | 33414.80 |
| | Ss | 561 |
| | P | .00 |

Tablo 9 incelendiğinde KMO değerinin .96 olduğu ve Bartlett Testi sonucunda $p < .05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda İYYÖ ölçeğinin örnekleme temsil ettiği ve değişkenler arasındaki korelasyonunda yeterli olduğu sonucunda varılabilir. Ölçek alt boyutlarının güvenilirlik katsayısını belirlemek için

Cronbach Alpha katsayısı kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 10'da verilmiştir:

Tablo 10. Mobbing Ölçeği Güvenirlik Katsayısı

| Cronbach Alpha Katsayısı | |
|--------------------------|-----|
| Faktör 1 | .98 |

Tablo 10 incelendiğinde Mobbing ölçeği cronbach-alpha katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç çerçevesinde ölçeğin güvenilir olduğu yorumu yapılabilir.

3.3.5. Algısal Mobbing Ölçeği

Araştırmaya ilk olarak konu ile alakalı literatür taraması yapılmıştır. Yapılan literatür taraması ışığında ölçülmek istenen olguya dair algısal mobbing ölçeği bulunamadığı için birinci adım olarak konu ile alakalı 19 maddelik bir havuz hazırlanmıştır.

a) Madde havuzunun oluşturulması

Eğitim yönetiminde okul yöneticilerinin öğretmenlere uyguladıkları algısal mobbing maddelerini oluşturabilmek için öncelikle ulusal ve uluslararası alanda algı ve mobbing kavramlarıyla ilgili yapılan çalışmalar titizlikle incelenerek, 19 maddelik bir madde havuzu hazırlanmıştır. Maddelerin yazım yanlışı ve anlatım bozukluğu içermemesini sağlamak için Türkçe Dili ve Edebiyatı alanında eğitim veren uzmanların görüşleri alınarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve neticesinde 12 maddeden oluşan ölçeğin ilk taslak formu hazırlanmıştır.

b) Madde Havuzunun Uzmanlar Tarafından Değerlendirilmesi

Hazırlanan ölçek taslağının uzman görüşüne sunularak fikir birliği sağlanması da ölçeğin güvenilirliğini sağlayan önemli bir ölçüttür. Bu çerçevede konu ile ilgili olarak Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi'nde görev yapan dört öğretim üyesinin (Eğitim Bilimleri bölümünden iki, bir alan eğitimcisi ve Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünden ise bir akademisyen) görüşlerine başvurulmuştur. Ölçeğin güvenilirliğini sağlamak için aynı zamanda ölçek maddelerinin katılımcıların anlayabileceği açıklık ve belirginlikte olmasına; karmaşık, anlaşılması güç olmamasına ve yanlış anlamaya yol açmayacak nitelikte olmasına özenle dikkat

edilmiştir. Uzmanlardan alınan geri dönüşler kapsamında gerekli düzenlemeler yapılmış, bu bağlamda 7 madde uzman görüşü ile çıkarılarak kalan 12 maddenin ölçeğin analizlere dahil edilmesine karar verilmiştir. Maddelerin cevaplanması, ölçeğin yapısı göz önünde bulundurularak 5’li derecelendirme tipindedir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Ortadayım 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

c)Uygulama

Uzmanlardan alınan geri dönüşler sonrası ölçek tekrar gözden geçirilerek ölçeğe son hali verilmiş ve uygulama aşamasına geçilmiştir. Ölçeğin geçerlilik çalışması kapsamında yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFA), 260 katılımcıdan 245 geçerli dönüt alınarak yapılmıştır. Yine aynı kapsamda yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA), 255 katılımcıdan 245 geçerli dönüt alınarak yapılmıştır.

3.3.5.1. Algısal Mobbing Ölçeği’nin Geçerlilik Çalışması

Bu bölümde Algısal Mobbing Ölçeği’nin (AMÖ) geçerliliğini saptamak için yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Kapsam geçerliliği çalışması için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA), yapı geçerliliği çalışması için ise de Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) çalışmalarına yer verilmiştir.

3.3.5.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi ve Sonuçları (AFA)

Faktör analizi, bir grup değişkenin kovaryans yapısını incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri, faktör olarak isimlendirilen çok daha az sayıdaki gözlenemeyen gizli değişkenler bakımından açıklamayı sağlamak üzere düzenlenmiş bir tekniktir (Daniel ,1988). Faktör analizi açımlayıcı(exploratory) ve doğrulayıcı(confirmatory) olmak üzere iki temel yöntemden oluşur. Açımlayıcı faktör analizinin (AFA) en önemli özelliklerinden biri veri setini küçültüp daha anlaşılır hale getirmesine olanak sağlamasıdır. AFA’da amaç aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya getirip ölçme işlemeyi daha az faktörler açıklamaktır (Büyüköztürk, 2016). Bu çalışmada AFA’nın uygulanması için Elazığ İli ortaöğretim kurumlarında görev yapan 260 öğretmene ulaşılmış olup veri bütünlüğünü bozan 15 veri analize dâhil edilmemiştir. Kalan 245 veri ile AFA işlemi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinin

yapılabilmesi için ilk olarak verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu işlemi yapmak için Barlett Testi uygulanmıştır.

İlk önce algı ve mobbing ile ilgili ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar dikkatlice incelenerek 19 maddelik madde içeren bir madde havuzu hazırlanmıştır. Maddelerin dil bilgisine uygunluğunu sağlamak için Türk Dili ve Edebiyatı alanında eğitim veren uzmanlardan görüşleri alınarak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Düzenleme sonrası 19 madden oluşan ölçeğin ilk taslak formu hazırlanmıştır.

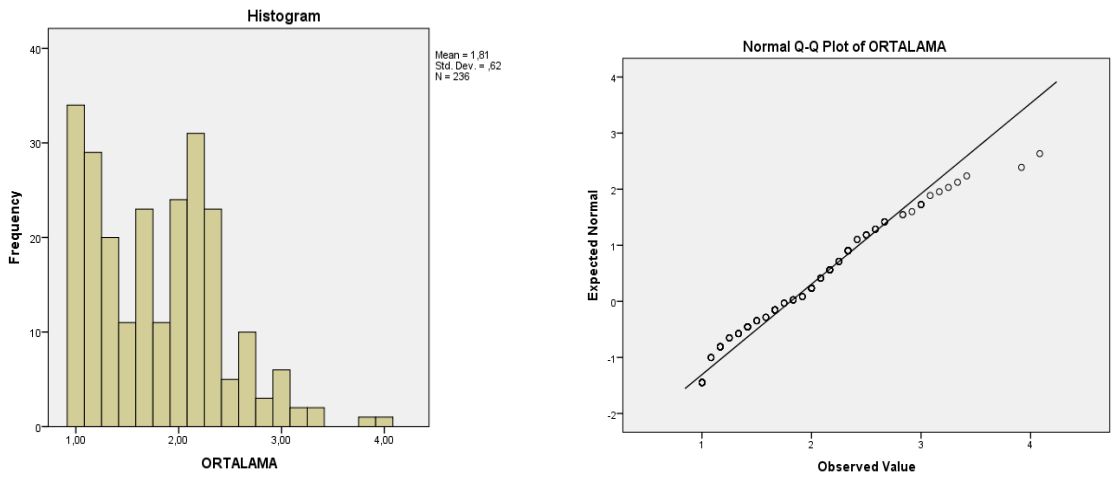
Veri toplama aracının güvenilirliğini sağlamanın önemli ölçütlerinden biri uzman görüşüne başvurularak fikir birliğinin sağlanmasıdır. Bu kapsamda konu ile ilgili olarak alanında uzman öğretim üyelerinin görüşlerine başvurulmuştur. Uzmanlardan gerekli görüşler alındıktan sonra düzenlemeler yapılmış ve neticesinde 7 madde ölçek havuzundan çıkartılarak kalan 12 maddenin ölçeğin analizine dâhil edilmesi hususunda fikir birliğine karar verilmiştir. Böylece ölçeğin taslak formuna son şekli verilmiştir. AFA testine geçilmeden önce Algısal Mobbing ölçeğine ait gerekli istatistiksel veriler Tablo 11’de aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11. Algısal Mobbing Taslak Ölçeğine Ait Betimleyici İstatistiksel Veriler

| İstatistik | Değeri | Standart Hata |
|----------------|--------|---------------|
| Ortalama | 1.81 | .04 |
| Medyan | 1.83 | |
| Varyans | .38 | |
| Standart Sapma | .62 | |
| Minimum Değer | 1 | |
| Maksimum Değer | 4.80 | |
| Ranj | 3.80 | |
| Çarpıklık | .59 | .15 |
| Basıklık | .25 | .31 |

Verilerin normal dağılım göstermesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfır seviyesinde olması gerekmektedir. Böyle bir durumun teorik olarak mümkün olmamasından ötürü istenilen durum normal dağılımdan aşırı sapmaların olmamasıdır. Çünkü veriler normallikten uzaklaşır ise veriler arasında faktör çözümlenmesine imkân

verecek ölçütler oluşmaz (Can,2013, s. 272). Bu sebepten ötürü normal bir dağılımda çarpıklık ve basıklık değerinin +1.0 ile -1.0 arasında olması gerekmektedir (Gürbüz, Şahin, 2016). Normal dağılım yapılmadan önce ölçeğin normal dağılımını bozacak uç değerler ölçekten çıkartılmıştır. Tablo 11 incelendiğinde çarpıklık katsayısı .59 ve basıklık katsayısı ise .25 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler +1.0 ile -1.0 arasından olduğundan ölçekte elde edilen toplam puanın normal dağılım gösterdiği yorumu yapılabilir.



Şekil 5. Toplam Puan Histogramı ve Normal Q-Q Grafiği

Histogram grafikleri ve Q-Q grafikleri de elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu ölçmek için kullanılan yöntemlerdendir. Şekil 5'teki Histogram grafiği incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Q-Q grafiğinde ise verilerin 45 derecelik doğruya yakın bir şekilde dağıldığı gözlenmektedir. Bunun neticesinde verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu test edildikten sonra 12 maddelik Algısal Mobbing ölçeğinin Faktör Analizi için uygun olup olmadığını test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Küresellik testi uygulanmıştır. AFA testi için örneklem büyüklüğünün yeterli sayıda olması gerekmektedir. Bunu kontrol etmek için KMO değeri kullanılmıştır.

Tablo 12. AMÖ KMO Katsayısı ve Bartlett Testi Sonuçları

| KMO Katsayısı | .90 | |
|-----------------------|------------|--------|
| Bartlett Testi | X^2 | 222,55 |
| | Ss | 66 |
| | P | .00 |

Örneğin niteliği için KMO ölçüt değeri .90 olarak hesaplanmıştır. Tablo 12’de KMO ölçüt aralıklarına yer verilmiştir. Bu kapsamda saptanan .90 KMO değerinin örneklemin kapsamının kullanılan örneklem için mükemmel bir değer olduğu yorumu yapılabilir çünkü KMO değeri 1’e yaklaştıkça örneklem yeterliliği yükselir (Büyüköztürk, 2016, s. 135).

Bartlett Testi sonucunda ise ($x^2=2285.55$, $p=0.00$) p değeri %5 anlamlılık düzeyinde değer alması nedeniyle ($p<0,05$) elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılabilir. Bir sonraki adım maddelerin faktör yük değerlerini hesaplama işlemidir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Maddelerin her aldığı faktördeki yük değerlerinin yüksek olması beklenir (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 13. Maddelerin Faktör Yük Değerleri

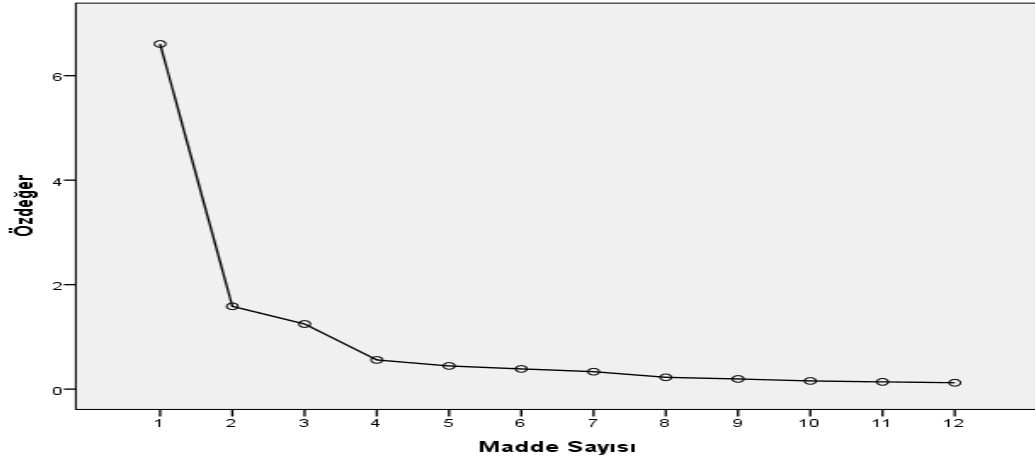
| Faktör Yük Değerleri | |
|-----------------------------|----------|
| | 1 |
| EYAMO1 | .39 |
| EYAMO2 | .32 |
| EYAMO3 | .70 |
| EYAMO8 | .14 |
| EYAMO11 | .89 |
| EYAMO12 | .87 |
| EYAMO13 | .91 |
| EYAMO14 | .88 |
| EYAMO15 | .37 |
| EYAMO16 | .30 |
| EYAMO17 | .22 |
| EYAMO21 | .85 |

Yapılan analizler neticesinde 1,2,8,15,16 ve 17. maddeler .45’den daha az faktör yüküne sahip oldukları için ölçekten çıkarılmışlardır. Bu şekli ile ölçek son halini almış olup Açıklanan Varyans Oranları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Oluşan Faktörlerin Özdeğerleri ve Açıklanan Varyans Oranları

| Faktör | Özdeğer | Açıklanan Varyans % | Kümülatif % |
|--------|---------|---------------------|-------------|
| 1 | 4.55 | 75.84 | 75.84 |

AFA testi sonucunda oluşan ölçekte öz değeri 1’den büyük olan 1 faktör görülmüştür. Tablo 14 incelendiğinde faktörde toplanan ölçeğin açıklandığı toplam varyans miktarı %75.93 olarak saptanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin öz değerleri ve karşılık geldikleri varyans değerleri birinci faktör için 4.5 ve %75.84 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 6. Faktör Özdeğer Çizgi Grafiği

Tablo 15. AFA Sonucu Anketi Oluşturan Maddeler

| Madde | Faktör Yüğü |
|---|-------------|
| 3. Okul yöneticimin öğretmenleri sendikaya üye yapmak için baskı altına aldığını düşünüyorum. | .91 |
| 11. Okul yöneticisi bana karşı agrasif davranır. | .89 |
| 12. Okul yöneticim bana karşı ön yargılıdır. | .88 |
| 13. Okul yöneticim bana kültürel baskı uygular. | .81 |
| 14. Okul yöneticimin açığımlı yakalamaya çalıştığını düşünüyorum | .63 |
| 21. Okul yöneticim bana baskı uygulamak için Benimle yüksek sesle konuşur. | .62 |

Bir değişkene ilişkin faktörlerin açıkladıkları ortak varyans (communality), değişkenin faktör yük değerlerinin kareleri toplamına eşittir (Hovardaoglu, 2000). AFA sonucu elde edilen anket maddeleri öğretmenlere okul yöneticileri tarafından uygulanan algısal mobbingi ölçmek için oluşturulmuştur.

3.3.5.1.2.Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Hazırlanan maddeler arası ilişkilerin keşfedilmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi, keşfedilen ilişkilerin farklı örneklemlere uygulanabilirliğinin tespiti için Doğrulamalı Faktör Analizi yöntemi kullanılmıştır (Dönmez, 2015, s. 47). Ölçek geliştirme çalışmalarında AFA ile elde edilen sonuçlar DFA yapılarak doğrulanmaktadır. Yani DFA ile ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiş olur.

Algısal Mobbing Ölçeği'ne DFA uygulanması için 260 veri uygulanmış bu verilerden 15 tanesi ölçeği bozduğu için analiz dışı kalmıştır. Geri kalan 245 veri ile DFA uygulanmıştır. Bu ölçekte tek faktörlü model için uyum ölçekleri hesaplanmıştır. Ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulamalı analizi ile test edilmiştir. DFA'da modelin teori ile uyumlu olup olmadığına bakmak çeşitli uyum indeksi sonuçlarına bakılır. χ^2 , χ^2/sd , GFI, AGFI, RMSEA, RMR, SRMR bu uyum indekslerindedir. Uyum indeksleri çok çeşitlidir fakat bu uyum indekslerinden hangilerinin standart kabul edileceği hakkında tam bir uzlaşma olmadığı bildirilmektedir (Munro 2005; Şimşek 2007)

X^2 (Ki-kare) değeri: Geleneksel olarak araştırma raporlarında sonucu en çok verilen uyum indeksidir (Munro 2005). Bu değer örneklem büyüklüğünden çok çabuk etkilenir. Bu sebepten dolayı bunun yerine X^2 değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen değer dikkate alınabilir (Şimşek, 2007, s. 13).

X^2/sd Değeri: Örneklemin büyüklüğünden daha az etkilendiği için ki-kare değerinin yerine kullanılır. Beş ve daha az ise kabul edilebilir bir değerdir (Munro 2005; Şimşek 2007; Hooper and Mullen 2008).

RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): Ana kütledeki yaklaşık uyumun bir ölçüsüdür. RMSEA değeri 0 ile 1 arasında bir değer alır. .05 ve .05'ten küçük bir değer mükemmel bir uyumun olduğunu gösterir (Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Raykov ve Marcoulidies, 2008; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 200).

GFI (Goodness of Fit Index): Modelin örneklemedeki kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü gösterir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010; Waltz, Strickland and Lenz 2010). Uyum iyiliği indeksi anlamına gelir (Yılmaz ve Çelik 2009). GFI değeri 0 ile 1 arasında bir değer alır. .90 ve .90'dan büyük olması iyi bir model göstergesi olarak yorumlanabilir (Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kelloway, 1989; Sümer, 2000).

AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index): GFI testinin yüksek örnek hacmindeki eksikliğini gidermek amacıyla kullanılan bir indekstir. Ayarlanmış/düzeltilmiş uyum indeksi anlamına gelir. 0 ile 1 arasında bir değer alır .95 ve .95'ten büyük olması iyi bir model göstergesi olarak yorumlanabilir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kelloway).

RMR (Root Mean Square Residual) ve SRMR (Standardized Root Mean Square Residual): 0 ile 1 arasında bir değer alır. .05 ve .05'ten küçük bir değer mükemmel bir uyumun olduğunu gösterir. Standardize edilmiş şekline SRMR uyum iyilik indeksi denir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

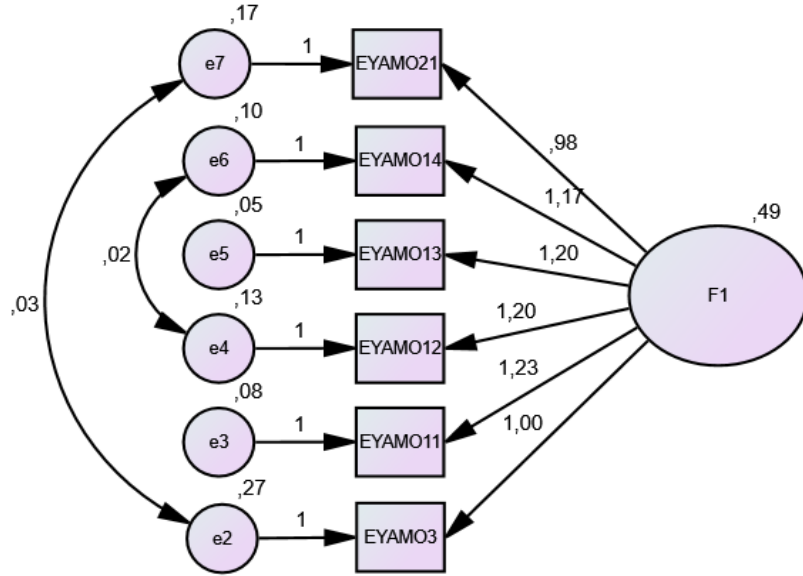
CFI (Comparative Fit Index): Değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını varsayan modeldir. 0-1 arasında bir değer alır. .95 ve .95'ten büyük olması iyi bir model göstergesi olarak yorumlanabilir (Tabachnick ve Fidell, 2001).

Normed Fit Index (NFI): Bu değer varsayılan modelin temel ya da sıfır hipoteziyle olan uygunluğunu araştırır. 0 ile 1 arasında bir değer alır. 0.90 ve 0.90'dan büyük olması iyi bir model göstergesi olarak yorumlanabilir (Kelloway, 1989).

Tablo 16. Algısal Mobbing Ölçeği DFA Analiz Sonuçları

| DFA Sonuçları | Algısal Mobbing Ölçeği indeks değerleri | Normal indeks değerleri | Kabul edilebilir indeks değerleri |
|---------------|---|-------------------------|-----------------------------------|
| χ^2/sd | 4.06 | <2 | <5 |
| RMSEA | .07 | <.05 | <.08 |
| GFI | .98 | >.95 | >.90 |
| AGFI | .94 | >.95 | >.90 |
| RMR | .00 | <.05 | <.08 |
| CFI | .99 | >.95 | >.90 |
| NFI | .99 | >.95 | >.90 |

Tablo 16 incelendiğinde X^2/sd değeri 5'ten küçük bir değer olduğu için kabul edilebilir bir değer olduğu söylenebilir. RMSEA değeri (=0.07) kabul edilebilir bir değer olduğu için iyi uyum olduğu söylenebilir. RMR (=0.00) değeri. 05'ten küçük bir değer olduğu için mükemmel bir uyum indeks değerine sahip olduğu yorumu yapılabilir. GFI (=0.98), AGFI (=0.94), CFI (=0.99), NFI (=0.99) değerleri. 95'ten büyük olduğu için mükemmel uyum olduğu söylenebilir.



Şekil 7. Algısal Mobbing Ölçeği DFA Sonuçları

Algısal Mobbing Ölçeği'nin yapı ve ilişki katsayıları incelendiğinde faktör ile maddeler arasındaki ilişki katsayısının tüm maddeler için .45'ten büyük ve .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülecektir.

3.3.5.1.3. Algısal Mobbing Ölçeğinin Güvenirlilik Çalışması

Güvenirlilik, ölçümler arasındaki tutarlılık ve kararlılık derecesidir. Güvenirlilik, testin ölçülmek istenen özelliği hangi boyutta ölçtüğü ile ilgili bir kavramdır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2016, s. 109). Ölçeğin güvenirlilik çalışması için en çok kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach Alpha katsayısı hesaplanması kullanılmıştır. Bu katsayı aynı zamanda iç tutarlılık katsayısıdır.

Tablo 17. Algısal Mobbing Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı

| Cronbach Alpha Katsayısı | |
|---------------------------------|-----|
| Faktör 1 | .93 |

Tablo 17’de görüldüğü gibi Cronbach Alpha katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. Bu şekli ile ölçeğin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğu yorumu yapılabilir.

3.3.5.1.4. Algısal Mobbing İle Mobbing Ölçeğinin Karşılaştırılması

Algısal mobbing ölçeği ile mobbing ölçeğini kullanarak elde edilen veriler normal dağılım göstermektedir. Bundan dolayı aralarındaki ilişkiyi saptamak için Pearson korelasyon katsayısı kullanıldı. Korelasyon katsayısı (r)’nin yorumlanabilmesi için p değerinin .05’ten küçük olması gerekmektedir ($p < .05$). Korelasyon katsayısının yönü (-) ise aralarında negatif ilişki olduğu, (+) ise aralarında pozitif bir ilişkinin olduğu yorumu yapılabilir. Korelasyon katsayısının .07’den büyük olması ($r \geq .07$) iki değişken arasında aralarında yüksek düzeyde ilişki olduğunu gösterir.

Tablo 18. Algısal Mobbing Ölçeği İle Mobbing Ölçeği Arasındaki İlişki

| | | Mobbing Ölçeği | Algısal Mobbing Ölçeği |
|-------------------------------|----------|-----------------------|-------------------------------|
| Mobbing Ölçeği | r | 1 | .70 |
| | p | | .00 |
| Algısal Mobbing Ölçeği | r | .70 | 1 |
| | p | .00 | |

Tablo 18 incelendiğinde $p < .05$ düzeyinde mobbing ölçeği ile algısal mobbing ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda r korelasyon katsayı değeri .70 olarak hesaplanmıştır. Korelasyon katsayı değeri $r \geq .70$ olduğu için Algısal mobbing ölçeği ile Mobbing ölçeği arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu yorumu yapılabilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracının ortaöğretim okullarında uygulanabilmesi için Elazığ Valiliği’nden gerekli araştırma izni alınmıştır. İzin belgesi EK -1’ dedir. Veri toplama araçları öğretmenlere araştırmacı tarafından ulaştırılmış, onlara araştırma hakkında

genel bilgiler verilmiş, veri toplama aracının nasıl doldurulacağı ile ilgili genel açıklamalar yapılmıştır. Veri toplama aracı öğretmenler tarafından doldurulduktan sonra araştırmacı tarafından toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Elazığ ilinde ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler tarafından yanıtlanan veri toplama araçlarındaki veriler SPSS ortamına sayısal ifadeler olarak aktarılmıştır. Verilerin istatistiksel sonuçlara dönüştürülmesinde (SPSS 22- The Statistical Packet for Social Sciences 22) kullanılmıştır. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin maruz kaldıkları algısal mobbingin, örgütsel sosyalleşme, örgütsel yalnızlık, örgütsel bağlılıkları ile ilişkilerini saptamak için kıdem ve yaş sürekli değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Pearson Çarpım Momen Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yine araştırmaya katılan ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin uğradıkları algısal mobbingin; cinsiyete ve branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin maruz kaldıkları algısal mobbingin; kadro türü, yaş durumları değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık alt boyutları düzeylerinin cinsiyete ve branşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini anlamak için t-testi yapılmıştır. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık alt boyutları düzeylerinin; kadro türü değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) ve kıdem ve yaş sürekli değişkenleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini anlamak için Pearson Çarpım Momen Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Anlamlı farklılık saptanan gruplar için etki büyüklüğü eta-kare korelasyon katsayısı (η^2) değerleri hesaplanmıştır. “.01, .06 ve .14” düzeyindeki (η^2) değerleri, aynı sırayla “küçük”, “orta” ve “geniş” etki büyüklüğü olarak yorumlanır (Büyüköztürk, 2017). Ayrıca bağımsız iki örnek t testi analizi sonucunda anlamlı farklılığın oluşması durumunda etki büyüklüğünü saptamak için Cohen d hesaplanmıştır. İşaretten bağımsız olarak Cod değeri .2, .5 ve .8 olmak üzere sırasıyla küçük, orta ve geniş etki büyüklüğü olarak yorumlanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde yapılan araştırmanın veri analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve bu bulgulara yapılan yorumlar yer almaktadır. Bu amaçla ‘algısal mobbing ölçeği’, ‘iş yerinde yalnızlık ölçeği’, ‘örgütsel sosyalleşme ölçeği’ ve ‘örgütsel bağlılık ölçeği’ yardımı ile toplanan veriler üzerinde istatistiksel işlemler yapılmıştır.

4.1. Algısal Mobbing Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ölçekler yardımı ile Elazığ ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 1022 öğretmene ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışma gönüllük esasına dayalı olduğu için 600 dönüt alınmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda 43 veri kayıp özelliği gösterdiği için analizlere dâhil edilmemiştir. Toplanan verilere ait demografik özellikler Tablo 19’da aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 19. Örneklemeye Ait Demografik Veriler

| | | n | % |
|-------------------|------------|-----|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 310 | 55.70 |
| | Kadın | 247 | 44.30 |
| Branş | Sayısal | 164 | 29.40 |
| | Sözel | 393 | 70.60 |
| Kadro Türü | Sözleşmeli | 58 | 10.40 |
| | Kadrolu | 483 | 86.70 |
| | Ücretli | 16 | 2.90 |
| | Toplam | 557 | 100 |

Tablo 19 incelendiğinde cinsiyet değişkeni bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerin 310 ‘u (%55.70) erkek, 247’si (%44.30) kadındır. Branş değişkeni bakımından 164’ü (%29.40) sayısal branş öğretmenlerini, 393’ü (%70.60) ise sözel

branş öğretmenlerini oluşturmaktadır. Kadro türü değişkeni bakımından ise öğretmenlerin 58'i (%10.4)'ü sözleşmeli, 483'ü (%86.7) kadrolu ve 16'sı (%2.90) ücretli olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması 38.21, kıdem ortalaması ise 13.64 olarak saptanmıştır.

4.1.1. Algısal Mobbing ile Örgütsel Sosyalleşme Arasındaki İlişki

Algısal mobbing ile örgütsel sosyalleşme alt boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Algısal Mobbing ile Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Arasındaki İlişki

| | MY | KAI | DT | POL | ADU |
|---|------|------|------|------|------|
| p | .00 | .00 | .00 | .00 | .00 |
| r | -.32 | -.37 | -.20 | -.35 | -.45 |

MY: Mesleki Yeterlilik, KAI: Kişiler Arası Uyum, DT: Dil-Tarih, POL: Politika, ADU: Amaç ve Değerlerle Uyum

Tablo 20 incelendiğinde Algısal mobbing ile Mesleki Yeterlilik alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif ($r = -.32$) yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Mesleki Yeterlilik düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır. Algısal mobbing ile Kişiler Arası İlişkiler alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = -.37$). Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Kişiler Arası Uyum düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır. Algısal Mobbing ile Dil-Tarih alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif ($r = -.32$) yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Dil-Tarih alt boyutu düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır. Algısal Mobbing ile Politika alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif ($r = -.35$) yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Politika alt boyutu düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır. Algısal Mobbing ile Amaç ve Değerlere Uyum alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif ($r = -.45$) yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Amaç ve Değerlere Uyum alt boyutu düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır.

4.1.2. Algısal Mobbing ile Örgütsel Yalnızlık Arasındaki İlişki

Algısal mobbing ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 21’ de aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 21. Algısal Mobbing ile Örgütsel Yalnızlık Düzeyi Arasındaki İlişki

| | DY | SA |
|---|-----|------|
| p | .00 | .00 |
| r | .30 | -.23 |

DY: Duygusal Yoksunluk, SA: Sosyal Arkadaşlık

Tablo 21 incelendiğinde Algısal mobbing ile Duygusal yoksunluk alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve pozitif ($r = .30$) yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Duygusal yoksunluk düzeyini artırdığını ortaya koymaktadır. Algısal mobbing ile Sosyal Arkadaşlık alt boyutu arasında p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif ($r = -.23$) yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Sosyal Arkadaşlık düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır.

4.1.3. Algısal Mobbing ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Algısal mobbing ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak için korelasyon analizi kullanıldı. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Algısal Mobbing ile Örgütsel Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki

| | DUB | DEB | NOB |
|---|-----|------|------|
| p | .33 | .00 | .67 |
| r | .04 | -.18 | -.01 |

DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NOB: Normatif Bağlılık

Tablo 22 incelendiğinde Algısal mobbing ile Duygusal Bağlılık alt boyutu ve Normatif Bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye saptanamamıştır ($p > .05$). Algısal mobbing ile devam Bağlılığı alt boyutu arasında ise p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve negatif ($r = -.18$) yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki; Algısal mobbing artışının Devam Bağlılığı düzeyini azalttığını ortaya koymaktadır.

4.1.4. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algısal mobbing düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız iki örnek t testi uygulanmıştır. Analizlerin sonuçları Tablo 23'te aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 23. Cinsiyet Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin t-Testi Sonuçları

| Cinsiyet | N | \bar{x} | ss | T | p | Cohen d |
|----------|-----|-----------|-----|-----|-----|---------|
| Erkek | 310 | 1.57 | .62 | .92 | .35 | - |
| Kadın | 247 | 1.52 | .56 | | | |

Tablo 23 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algısal mobbing düzeyleri arasında $p < .05$ anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

4.1.5. Kıdeme Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerinin, algısal mobbing düzeyi arasında anlamlı bir farklılık meydana getirip getirmediğini saptamak üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24. Kıdem Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | eta- kare (η^2) |
|-----------------|-----------------|-----|--------------------|------|-----|------------------------|
| Gruplar Arası | 12.35 | 34 | .36 | 1.00 | .46 | - |
| Grup İçi | 159.42 | 440 | .362 | | | |
| Toplam | 171.77 | 474 | | | | |

Tablo 24' te görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerinin algısal mobbing düzeyi arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.1.6. Yaşa Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarının, algısal mobbing düzeyi arasında anlamlı bir farklılık meydana getirip getirmediğini saptamak üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 25’de gösterilmiştir.

Tablo 25. Yaş Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | eta- kare (η^2) |
|----------------------|-----------------|-----|--------------------|-----|-----|------------------------|
| Gruplar Arası | 9.96 | 39 | .255 | .68 | .92 | - |
| Grup İçi | 161.82 | 435 | .372 | | | |
| Toplam | 171.78 | 474 | | | | |

Tablo 25’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarının algısal mobbing düzeyi arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.1.7. Branşa Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması

Sayısal ve sözel branşların algısal mobbing düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız iki örnek t testi uygulanmıştır. Analizlerin sonuçları Tablo 26’da gösterilmiştir.

Tablo 26. Branş Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin t-Testi Sonuçları

| Branş | n | \bar{x} | ss | t | p | Cohen d |
|----------------|-----|-----------|-----|-----|-----|---------|
| Sayısal | 164 | 1.58 | .57 | .79 | .42 | - |
| Sözel | 393 | 1.54 | .61 | | | |

Tablo 26 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algısal mobbing düzeyleri arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

4.1.8. Kadro Türüne Göre Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türlerinin (sözleşmeli, kadrolu, ücretli), algısal mobbing düzeyi arasında anlamlı bir farklılık meydana getirip getirmediğini

saptamak üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 27’de aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 27. Kadro Türü Değişkeni Açısından Algısal Mobbinge İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | eta- kare (η^2) |
|-----------------|-----------------|-----|--------------------|------|-----|------------------------|
| Gruplar Arası | .73 | 2 | .36 | 1.01 | .36 | - |
| Grup İçi | 171.04 | 472 | .36 | | | |
| Toplam | 171.77 | 474 | | | | |

Tablo 27 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türlerinin algısal mobbing düzeyi arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

4.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde demografik özellikler(kadro türü, cinsiyet, yaş, kıdem ve branş) değişkenleri açısından örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türleri açısından, örgütsel sosyalleşme alt boyutları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık meydana getirip getirmediğini saptamak üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Kadro Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Alt Boyut | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | eta-kare (η^2) |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-----|--------------------|------|-----|-----------------------|
| Mesleki Yeterlilik | Gruplar Arası | 1.76 | 2 | .88 | 2.09 | .36 | - |
| | Grup İçi | 212.47 | 505 | .42 | | | |
| | Toplam | 214.23 | 507 | | | | |
| Kişiler Arası İlişkiler | Gruplar Arası | .59 | 2 | .29 | .81 | .44 | - |
| | Grup İçi | 188.92 | 518 | .36 | | | |
| | Toplam | 189.51 | 520 | | | | |
| Dil-Tarih | Gruplar Arası | 3.04 | 2 | 1.52 | 1.97 | .14 | - |
| | Grup İçi | 427.75 | 554 | .77 | | | |
| | Toplam | 430.79 | 556 | | | | |
| Politika | Gruplar Arası | .38 | 2 | .19 | .49 | .60 | - |
| | Grup İçi | 198.67 | 519 | .38 | | | |
| | Toplam | 199.05 | 521 | | | | |
| Amaç ve Değerlere Uyum | Gruplar Arası | 1.40 | 2 | .70 | 1.56 | .21 | - |
| | Grup İçi | 238.80 | 531 | .45 | | | |
| | Toplam | 240.20 | 533 | | | | |

Tablo 28 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türü ile mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, politika ve amaç ve değerlere uyum alt boyutları arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yaş ve Kıdem Değişkenlerinin Örgütsel Sosyalleşmenin Alt boyutları ile ilişkisini saptamak için korelasyon testi uygulanmıştır bu teste ilişkin analiz sonuçları Tablo 29’ da aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 29. Yaş, Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişki

| Alt Boyut | Değişken | P | r |
|-------------------------|----------|-----|------|
| Mesleki Yeterlilik | Yaş | .17 | .06 |
| | Kıdem | .16 | .06 |
| Kişiler Arası İlişkiler | Yaş | .73 | -.01 |
| | Kıdem | .77 | .01 |
| Dil Tarih | Yaş | .00 | .15 |
| | Kıdem | .00 | .15 |
| Politika | Yaş | .46 | -.03 |
| | Kıdem | .55 | -.02 |
| Amaç ve Değerlere Uyum | Yaş | .88 | .00 |
| | Kıdem | .86 | .00 |

Tablo 29 incelendiğinde yaş ve kıdem değişkenleri ile Mesleki Yeterlilik, Kişiler Arası İlişkiler, Politika ve Amaç ve Değerlere Uyum alt boyutları arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Yaş, kıdem değişkenleri ile Dil Tarih alt boyutu arasında her bir değişken için p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve pozitif ($r = .15$) yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin t-Testi analiz sonuçları Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları

| Alt Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{x} | ss | t | p | Cohen d |
|-------------------------|----------|-----|-----------|-----|-----|-----|---------|
| Mesleki Yeterlilik | Erkek | 310 | 4.14 | .03 | 506 | .21 | - |
| | Kadın | 247 | 4.07 | .04 | | | |
| Kişiler Arası İlişkiler | Erkek | 310 | 3.94 | .03 | 519 | .42 | - |
| | Kadın | 247 | 3.90 | .03 | | | |
| Dil Tarih | Erkek | 310 | 3.66 | .04 | 555 | .12 | - |
| | Kadın | 247 | 3.55 | .05 | | | |
| Politika | Erkek | 310 | 3.98 | .03 | 520 | .13 | - |
| | Kadın | 247 | 4.07 | .03 | | | |
| Amaç ve Değerlere Uyum | Erkek | 310 | 4.09 | .04 | 532 | .44 | - |
| | Kadın | 247 | 4.13 | .03 | | | |

Tablo 30 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p>.05$). Branş değişkeni açısından örgütsel sosyalleşme alt boyutlarına ilişkin t-Testi analiz sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları

| Alt Boyutlar | Branş | N | \bar{x} | ss | t | p | Cohen d |
|-------------------------|---------|-----|-----------|-----|-----|-----|---------|
| Mesleki Yeterlilik | Sayısal | 164 | 4.02 | .67 | 506 | .05 | - |
| | Sözel | 393 | 4.14 | .63 | | | |
| Kişiler Arası İlişkiler | Sayısal | 164 | 3.88 | .58 | 519 | .32 | - |
| | Sözel | 393 | 3.94 | .61 | | | |
| Dil Tarih | Sayısal | 164 | 3.57 | .84 | 555 | .46 | - |
| | Sözel | 393 | 3.64 | .89 | | | |
| Politika | Sayısal | 164 | 3.92 | .65 | 520 | .01 | .22 |
| | Sözel | 393 | 4.06 | .59 | | | |
| Amaç ve Değerlere Uyum | Sayısal | 164 | 4.04 | .64 | 532 | .12 | - |
| | Sözel | 393 | 4.14 | .66 | | | |

Tablo 31 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlilik, Kişiler Arası İlişkiler, Dil tarih, Amaç ve Değerlere Uyum alt boyutları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p>.05$). Branş değişkeni ile Politika alt boyutu düzeyi arasında ise $p<.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılık branşı Sözel olan öğretmenlerin lehinedir ($\bar{x}=4.06$). Branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutları üzerindeki etki düzeyini belirlemek amacıyla hesaplanan Cohen d değerleri incelendiğinde; politika (.22) alt boyutu üzerinde branş değişkeninin “orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu yorumu yapılabilir.

4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde demografik özellikler(kadro türü, cinsiyet, yaş, kıdem ve branş) değişkenleri açısından örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türleri açısından, örgütsel bağlılık alt boyutları

düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık meydana getirip getirmediğini saptamak üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 32’de gösterilmiştir.

Tablo 32. Kadro Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Alt Boyut | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | eta-kare (η^2) |
|-------------------|-----------------|-----------------|-----|--------------------|------|-----|-----------------------|
| Duygusal Bağlılık | Gruplar Arası | .10 | 2 | .00 | .02 | .97 | - |
| | Grup İçi | 92.19 | 524 | .17 | | | |
| | Toplam | 92.29 | 526 | | | | |
| Devam Bağlılığı | Gruplar Arası | 1.21 | 2 | .605 | 1.02 | .36 | - |
| | Grup İçi | 327.25 | 554 | .591 | | | |
| | Toplam | 328.46 | 556 | | | | |
| Normatif Bağlılık | Gruplar Arası | 1.78 | 2 | .89 | 1.70 | .18 | - |
| | Grup İçi | 290.10 | 554 | .52 | | | |
| | Toplam | 291.88 | 556 | | | | |

Tablo 33 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türü ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yaş ve Kıdem Değişkenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutları ile ilişkisini saptamak için korelasyon testi uygulanmıştır bu teste ilişkin sonuçlar Tablo 33’te aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 33. Yaş, Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Düzeyleri Arasındaki İlişki

| Alt Boyut | Değişken | P | r |
|-------------------|----------|-----|------|
| Duygusal Bağlılık | Yaş | .00 | .12 |
| | Kıdem | .03 | .09 |
| Devam Bağlılık | Yaş | .96 | .00 |
| | Kıdem | .73 | -.01 |
| Normatif Bağlılık | Yaş | .82 | .00 |
| | Kıdem | .46 | -.03 |

Tablo 33 incelendiğinde yaş, kıdem değişkenleri ile Duygusal Bağlılık alt boyutu arasında yaş değişkeni için; p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve pozitif ($r = .11$) yönde düşük düzeyde bir ilişki, kıdem değişkeni için p değerinin anlamlı ($p < .05$) ve pozitif ($r = .09$) yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Yaş ve kıdem değişkenleri ile Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık alt boyutları arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin t-Testi analiz sonuçları Tablo 34’te verilmiştir.

Tablo 34. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları

| Alt Boyutlar | Branş | N | \bar{x} | ss | T | p | Cohen d |
|-------------------|-------|-----|-----------|-----|------|-----|---------|
| Duygusal Bağlılık | Erkek | 310 | 2.93 | .44 | .30 | .75 | - |
| | Kadın | 247 | 2.92 | .38 | | | |
| Devam Bağlılığı | Erkek | 310 | 3.43 | .78 | 1.54 | .12 | - |
| | Kadın | 247 | 3.33 | .74 | | | |
| Normatif Bağlılık | Erkek | 310 | 3.15 | .70 | 1.10 | .27 | - |
| | Kadın | 247 | 3.08 | .74 | | | |

Tablo 34 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > .05$). Branş değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin t-Testi analiz sonuçları Tablo 35’te verilmiştir.

Tablo 35. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Alt Boyutlar | Branş | N | \bar{x} | ss | T | p | Cohen d |
|-------------------|---------|-----|-----------|-----|-------|-----|---------|
| Duygusal Bağlılık | Sayısal | 164 | 2.89 | .41 | -1.22 | .22 | - |
| | Sözel | 393 | 2.94 | .79 | | | |
| Devam Bağlılığı | Sayısal | 164 | 3.36 | .75 | -.44 | .65 | - |
| | Sözel | 393 | 3.39 | .75 | | | |
| Normatif Bağlılık | Sayısal | 164 | 3.15 | .70 | .44 | .65 | - |
| | Sözel | 393 | 3.08 | .74 | | | |

Tablo 35 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p>.05$).

4.4. Örgütsel Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde demografik özellikler(kadro türü, cinsiyet, yaş, kıdem ve branş) değişkenleri açısından örgütsel yalnızlık alt boyutlarına ilişkin analiz sonuçları ele alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türleri açısından, örgütsel yalnızlık alt boyutları düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık meydana getirip getirmediğini saptamak üzere tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 36’da gösterilmiştir.

Tablo 36. Kadro Türü Değişkeni Açısından Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

| Alt Boyut | Değişim Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | eta-kare (η^2) |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----|--------------------|-----|-----|-----------------------|
| Duygusal Yoksunluk | Gruplar Arası | .21 | 2 | .107 | .39 | .67 | - |
| | Grup İçi | 149.87 | 546 | .27 | | | |
| | Toplam | 150.08 | 548 | | | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Gruplar Arası | .312 | 2 | .15 | .54 | .58 | - |
| | Grup İçi | 149.95 | 521 | .28 | | | |
| | Toplam | 150.27 | 523 | | | | |

Tablo 36 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türü ile Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutları arasında $p<.05$ düzeyinde anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yaş ve Kıdem Değişkenlerinin örgütsel yalnızlık alt boyutları ile ilişkisini saptamak için korelasyon testi uygulanmıştır bu teste ilişkin sonuçlar Tablo 37’ de aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 37. Yaş, Kıdem Değişkenleri ile Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutları Düzeyi Arasındaki İlişki

| Alt Boyut | Değişken | P | r |
|--------------------|----------|-----|------|
| Duygusal Yoksunluk | Yaş | .38 | .03 |
| | Kıdem | .87 | .00 |
| Sosyal Arkadaşlık | Yaş | .57 | -.02 |
| | Kıdem | .77 | -.01 |

Tablo 37 incelendiğinde yaş ve kıdem değişkenleri ile Duygusal Yoksunluk ve Sosyal Arkadaşlık alt boyutları arasında $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından örgütsel yalnızlık alt boyutlarına ilişkin t-Testi analiz sonuçları Tablo 38’ de verilmiştir.

Tablo 38. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları

| Alt Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{x} | Ss | t | p | Cohen d |
|--------------------|----------|-----|-----------|-----|------|-----|---------|
| Duygusal Yoksunluk | Erkek | 310 | 2.37 | .55 | .53 | .59 | - |
| | Kadın | 247 | 2.35 | .47 | | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Erkek | 310 | 3.68 | .55 | -.95 | .33 | - |
| | Kadın | 247 | 3.73 | .50 | | | |

Tablo 38 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > .05$). Branş değişkeni açısından örgütsel yalnızlık alt boyutlarına ilişkin t-Testi analiz sonuçları Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39. Branş Değişkeni Açısından Örgütsel Yalnızlık Alt Boyutlarına İlişkin t-Testi Analiz Sonuçları

| Alt Boyutlar | Branş | N | \bar{x} | Ss | t | p | Cohen d |
|--------------------|---------|-----|-----------|-----|-------|-----|---------|
| Duygusal Yoksunluk | Sayısal | 164 | 2.35 | .50 | -.32 | .74 | - |
| | Sözel | 393 | 2.37 | .53 | | | |
| Sosyal Arkadaşlık | Sayısal | 164 | 3.66 | .53 | -1.10 | .26 | - |
| | Sözel | 393 | 3.72 | .53 | | | |

Tablo 39 incelendiğinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel yalnızlığın duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyut düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p>,05$).



BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin tartışma ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Eğitim yönetiminde uygulanan algısal mobbingin; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisini açıklamak için kavramların teorik yapısına ilişkin genel bir çerçeve belirlenmiştir. Bu kapsamda ilgili kavramlar hakkında literatür taraması yapılmıştır. Buna göre;

Araştırmanın ilk bölümünde; problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın önemine, sınırlılıklara, varsayımlara ve tanımlara yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde literatür taramasına yer verilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak algı kavramına ilişkin bilgi verilmiştir. Ardından sosyal algı kavramına geçilmiş ve önemine değinilmiştir. Son olarak algı yönetiminin tanımına ve önemine yer verilmiştir. Devamında mobbing tanımına, önemine ve aşamalarına yer verilmiştir ardından mobbingin türleri kısmına geçilerek tanımları yapılmış ve farklarına değinilmiştir. Son olarak da mobbingin nedenlerine ve mobbing ile mücadelede bahsedilmiştir. Daha sonra algısal mobbing kavramına, oluşumuna nedenlerine ve algısal mobbing ile mücadeleye yer verilmiştir. Ardından örgütsel sosyalleşmenin tanımına, önemine ve süreçlerine değinilmiş ve eğitim yönetiminde örgütsel sosyalleşme ile ilgili yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir. Daha sonra, örgütsel bağlılığın tanımı yapılmış, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması üzerinde durulmuş ve eğitim yönetiminde örgütsel bağlılık ile yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Son olarak ise örgütsel yalnızlığın tanımı yapılmış, örgütsel yalnızlığın boyutlarına ve türleri incelenmiş ve eğitim yönetiminde örgütsel yalnızlık ile ilgili yapılan çalışmalara değinilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yönteminden bahsedilmiştir. Bu kapsamda evren ve örneklemeden, veri toplama araçlarından, verilerin

toplanmasından verilerin analizinden söz edilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde bulgulara yer vermiştir bu kapsamda algısal mobbing ile mesleki yeterlilik, kişiler arası ilişkiler, dil-tarih, politika ve amaç ve değerlere uyum alt boyutları düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Algısal mobbing örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutları arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu saptanmıştır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler algısal mobbinge maruz kaldıklarında mesleki yeterlilikleri, kişiler arası ilişkileri, örgütün sahip olduğu dili ve tarihi öğrenmesi, örgütün politikasını benimsemesi ve örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olumsuz etkilenebilir. Bu bağlamda algısal mobbingi azaltmak için öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmeleri, kişiler arası ilişkilerini artırmalarını, örgütün dili ve tarihi hakkında daha çok bilgi edinmeleri, örgütün politikasını benimsemeler ve son olarak da örgütün amaç ve değerlerini benimsemeleri önerilerinde bulunulabilir.

Eğitim yönetiminde örgütsel sosyalleşmeyi artıran faaliyetlerden biri de hizmet içi eğitimlerdir çünkü hizmet içi eğitim aracılığıyla okulda örgütsel olarak canlanma meydana gelebilir. Bu bağlamda hizmet içi eğitimlerin verimli bir şekilde yürütülmesi sosyalleşme üzerinde olumlu bir etki bırakacağından algısal mobbing düzeyinin de azaltılmasına neden olabilir. Çanak ve Katıtaş'ın (2016, s. 71) aday öğretmenlere yönelik yaptığı çalışmada okul yönetimlerinin sosyalleştirme stratejileri geliştirme konusunda yetersiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda okul yönetimlerinin çeşitli örgütsel sosyalleşme stratejileri geliştirmeleri algısal mobbingin azaltılmasına yardımcı olabilir. Zonana (2011, s. 4) yaptığı araştırma ile iş görenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş stresi arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. İş stresinin düşüşüne bağlı olarak örgütsel etkililiğin artacağı (Turhan, Erol, Demirkol ve Özdemir, 2018, s. 1503) belirlenmiştir. Bu bakış açısıyla algısal mobbingin azalması ile İş görenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artması; örgütsel etkililiği artıracığı söylenebilir. Bu açıdan örgütlerde algısal mobbing düzeyinin düşük oluşu örgüt etkililiği açısından son derece önemli olduğu söylenebilir.

Kuyumcu (2014, s. 71), kamu kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sosyalleşme düzeyinin artmasının öğretmenlerin içsel güdülenmelerinde pozitif yönde bir değişmeye neden olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı çalışmada içsel güdülenmenin de örgütsel adanmışlık düzeylerini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin içsel güdülenme ve örgütsel

adanmışlık düzeylerindeki artışın algısal mobbingi azalttığı yorumu yapılabilir. Dönmez (2016), yaptığı araştırmada örgütsel sosyalleşmenin örgütsel sessizliği azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda algısal mobbingin azalması örgütsel sessizliğin azalmasına neden olabilir yorumu yapılabilir.

Analizler örgütsel yalnızlığın alt boyutları bazında incelenmiş ve algısal mobbing ile duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutları düzeyinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Algısal mobbing ile duygusal yoksunluk boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönde, sosyal arkadaşlık boyutu arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu saptanmıştır. Yani ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler algısal mobbinge maruz kaldıklarında duygusal yoksunluk yaşadıkları ve meslektaşları ile sosyal arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz etkilendiği sonucuna varılabilir. Bu kapsamda öğretmenlere algısal mobbinge maruz kalmalarını engellemek için meslektaşları ile iyi ilişkiler geliştirmeleri, sosyal etkinliklere katılmaları (piknik, parti, yemek vs), kendini serbestçe ifade edebileceği yakın bir arkadaş edinmesi önerilerinde bulunulabilir.

Kayaalp (2019, s. 95) yaptığı araştırmada şu sonuçlara ulaşmıştır: Okulda öğretmenlerin yalnızlık duygusuna kapılması onların iş ve motivasyonunu da olumsuz yönde etkilemektedir. Motivasyon düşüklüğü ise iş verimini azaltmaktadır. Yine yalnızlık duygusu içerisinde olan öğretmenler meslektaşları ile iletişime geçmekten, bir şeyler paylaşmaktan kaçınırlar. Öğretmenlerin yaşadıkları yalnızlık neticesinde de öğretmenler de stres, kaygı, güvensizlik gibi davranış içerisinde bulunma ihtimalleri yüksek olmaktadır. Bu bağlamda algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmenin motivasyonu azalır dolayısıyla iş verimi de azalır yorumu yapılabilir. Benzer bir şekilde algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmende stres, kaygı, güvensizlik gibi davranışlar sergilemesi hayli yüksektir yorumu yapılabilir.

Kaplan (2011), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin okullarda örgütsel güven davranışları ile iş yerinde yalnızlık düzeyleri arasında genel olarak negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Yani öğretmenlerin yaşadıkları yalnızlık arttığında örgütsel güvenleri azalmaktadır. Bu bağlamda algısal mobbinge maruz kalan bir öğretmenin de örgütsel güvenin azalabileceği sonucuna varılabilir. Örgütsel güven düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işbirliğinin gelişmesi gibi örgüt için hayati önem taşıyan faktörlerin daha yüksek düzeyde olduğu

yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur (Blake ve Mouton, 1984; Morgan ve Hunt, 1994; La Porta ve diğerleri, 1997; Akt: Demircan ve Ceylan, 2003). Bu bakış açısıyla algısal mobbingin azalması retmenlerde ile örgütsel bağlılığın, iş tatmininin ve iş birliğinin artacağı sonucuna varılabilir.

Kılıç (2018, s. 48), yaptığı çalışmada iş yerinde yalnızlık ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Bu bağlamda algısal mobbing ile psikolojik dayanıklılık arasında da anlamlı bir fark olmayabileceği sonucu çıkarılabilir.

Karakurt (2012) ,çalışmasında örgütsel yalnızlığın üretimsel destek, yönetimsel destek ve adalet desteği alt boyutları ile negatif yönde bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Bu bağlamda örgütsel yalnızlığın artması neticesinde üretimsel, yönetimsel ve adalet desteği azalmaktadır dolayısıyla algısal mobbinge maruz kalan bir üretmenin de üretimsel, yönetimsel ve adalet desteğinin azalacağı sonucuna varılabilir.

Analizler rgtsel bağlılığın alt boyutları bazında incelenmiş buna göre; algısal mobbing ile devam bağlılığı alt boyutu düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Algısal mobbing ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir fark belirlenememiştir. Algısal mobbing örgütsel yalnızlığın devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu saptanmıştır. Ortaretim kurumlarında görev yapan üretmenler algısal mobbinge maruz kaldıklarında devam bağlılığında azalma meydana geldiği sonucuna varılabilir. Devam bağlılığında birey daha iyi iş bir teklifi alana kadar örgütünde çalışmasına devam etmesini ifade etmektedir. Bu bağlamda eğitim yönetimi açısından yorumlarsak algısal mobbinge maruz kalan bir retmen olası bir atama dönemine denk geldiğinde ya da özel bir kurumdan maddi/manevi daha iyi bir teklif aldığında çalıştığı rgt terk etmesi olasıdır. Buna göre Milli Eğitim Bakanlığı retmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilebilir, maaş ve ek ders ücretlerini arttırabilir.

Dönük (2019, s. 53) yaptığı araştırmada, duygusal tükenmişlik ile örgütsel bağlılığın boyutlarından devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Algısal mobbing ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir fark vardır yorumu yapılamamaktadır.

Algısal mobbing ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Algısal mobbing kavramı ile ilgili daha önce herhangi bir çalışma

yapılmadığından önceki karşılaştırma yapmak mümkün değildir ancak elde edilen sonuçların daha önce çalışılan mobbing kavramı ile karşılaştırması yapılabilir.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir fark vardır yorumunu yapmak mümkün değildir. Karakoç (2016, s. 63) yaptığı araştırmada, cinsiyete göre yıldırma (mobbing) boyutunda anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Farklı olarak Bozotepe (2016, s. 62), erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok mobbinge maruz kaldığını tespit etmiştir. Yine Cemaloğlu ve Ertürk (2007, s. 357)'ün öğretmenlere yönelik yapmış olduğu araştırmada erkek öğretmenlerin bayanlara göre mobbinge daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Koç ve Bulut'un (2009) yaptıkları araştırmada da ortaöğretim kurumlarında çalışan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha çok mobbinge maruz kaldıkları bulgusuna ulaşmıştır. Özçelik (2015) ve Bölükbaşı (2015, s. 38) ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir fark vardır yorumunu yapmak mümkün değildir. Karakoç (2016, s. 66) yaptığı araştırmada kıdeme göre yıldırma (mobbing) boyutunda anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bozotepe (2016), Kıdemi 1 yıldan az olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre oransal olarak daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıklarını saptamıştır. Bölükbaşı (2015), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Özçelik (2015, s. 91) ise kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenler diğer kıdemlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşlarına göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir fark vardır yorumunu yapmak mümkün değildir. Bozotepe (2016, s. 45), Yaş değişkenine göre 22-30 ve 31-40 yaş gruplarındaki öğretmenler diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre oransal olarak daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını saptamıştır.

Bölükbaşı (2015) 18-25 yaş arasındaki öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını saptamıştır.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin branşlarına göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir fark vardır yorumunu yapmak mümkün değildir. Çınar ve Akpunar (2017, s. 52) yaptıkları çalışmada mobbing algılarının branşa göre farklılaşma olmadığını saptamıştır. Yine Serin (2018, s. 55), İlköğretim öğretmenlerine yönelik yaptığı araştırmada branşa göre mobbing düzeyinde anlamlı bir farklılık bulmamıştır.

Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kadro türlerine göre (sözleşmeli, kadrolu, ücretli) göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan öğretmenlerin kadro türlerine göre algısal mobbing düzeyinde anlamlı bir fark vardır yorumunu yapmak mümkün değildir. Kadro türlerine göre mobbing düzeyinde anlamlı farklılık olup olmadığını tespiti için literatür taraması yapılmış ancak u demografik özellik ile ilgili yeterince çalışma saptanamamıştır. Bu konu hakkında tespit edilen çalışmalardan biri Zorlu (2019) yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada Zorlu (2019, s. 95), yeterli derecede sözleşmeli ve ücretli öğretmen araştırmaya katılamamasından sadece kadrolular üzerinde çalışma yaptığını bildirmiştir.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile anlamlı farklılıklar olup olmadığını analiz etmek için tek yönlü varyans ve t testi uygulanmıştır. Sürekli değişken olan yaş ve kıdem için ise de korelasyon testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar ele alındığında mesleki yeterlilik alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile mesleki yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Aydın ve Nartgün (2015, s. 19), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile kıdemleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ve bu farklılığın 21 yıl üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğunu saptamışlardır. Yine aynı araştırmada öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile yaşları arasında anlamlı farklılık olduğunu ve bu farkın 41 yaş üzeri öğretmenlerin lehine olduğunu saptamışlardır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 253) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin yaşları ile mesleki yeterlilikleri arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu

farkın 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna varmışlardır. Dönmez (2016, s. 86) yaptığı araştırmada öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile kıdemleri arasında anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır. Kadro türü değişkeni ile mesleki yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile mesleki yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Benzer sonuca, Aydın ve Nartgün (2015) yaptıkları çalışmada ulaşmışlardır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 257) yaptıkları araştırmada branş değişkeni ile öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri arasında anlamlı bir farklılık saptayamamışlardır. Dönmez (2016, s. 80) yaptığı çalışmada cinsiyet ve branş değişkeni ile mesleki yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır.

Kişiler arası ilişkiler alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile kişiler arası ilişkiler alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Benzer sonuca Aydın ve Nartgün (2015, s. 14) yaptıkları çalışmada ulaşmışlardır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 253) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin yaşları ile kişiler arası ilişkileri arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna varmışlardır. Dönmez (2016, s. 86), yaptığı araştırmada öğretmenlerin kişiler arası ilişkileri ile kıdemleri arasında anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile kişiler arası ilişkiler alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Benzer sonuca, Aydın ve Nartgün (2015, s. 13) yaptıkları çalışmada ulaşmışlardır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 257) yaptıkları araştırmada branş değişkeni ile öğretmenlerin kişiler arası ilişkileri arasında anlamlı bir farklılık saptayamamışlardır. Dönmez (2016, s. 80) yaptığı çalışmada cinsiyet ve branş değişkeni ile kişiler arası ilişkiler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır.

Dil tarih alt boyutunda; yaş ve kıdem değişkenleri için p değerinin anlamlı ve pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç çerçevesinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşları ve kıdemleri artıkça örgütün dilini ve tarihini benimsedikleri yorumu yapılabilir. Benzer sonuca Aydın ve Nartgün (2015, s. 14) yaptıkları çalışmada ulaşmışlardır. Bu çalışmada yaşa göre anlamlı farklılığın 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine, kıdeme göre farklılığın ise 21 yaş ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 253) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin yaşları ile dil

tarikh arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna varmışlardır. Dönmez (2016, s. 86), yaptığı araştırmada dil tarih alt boyutu ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ve bu farkın 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olduğunu saptamıştır. Kadro türü değişkeni ile dil tarih alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile dil tarih alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Aydın ve Nartgün (2015, s. 13) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeni ile dil tarih alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlar ancak branş değişkeni ile dil tarih alt boyutu arasında anlamlı farklılığa rastlamışlardır. Yine aynı çalışmada oluşan bu farklılığın Türkçe, Türk Dili ve Edebiyatı (Sözel) branşlarının lehine olduğunu belirtilmiştir. Nartgün ve Demirer (2015, s. 257) yaptıkları araştırmada Branş değişkeni ile dil tarih alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptayamamışlardır. Dönmez (2016, s. 80) yaptığı çalışmada cinsiyet ve branş değişkeni ile dil tarih alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Dönmez (2016, s. 80), bu farklılığın cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin lehine, branş değişkeni açısından ise sınıf öğretmenlerinin lehine olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Branş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutları üzerindeki etki düzeyini belirlemek amacıyla hesaplanan Cohen d değerleri incelendiğinde; dil tarih alt boyutu üzerinde branş değişkeninin “orta” etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Politika alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile politika alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılık saptanamamıştır. Aydın ve Nartgün (2015, s. 14) yaptıkları araştırmada politika alt boyutu ile yaşları arasında anlamlı farklılık olduğunu ve bu farkın 41 yaş üzeri öğretmenlerin lehine olduğunu saptamışlardır. Yine aynı çalışmada politika alt boyutu ile kıdem arasında anlamlı bir ilişki saptamamışlardır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 253) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin yaşları ile örgütün politikaları arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna varmışlardır. Dönmez (2016, s. 86), yaptığı araştırmada politika alt boyutu ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ve bu farkın 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olduğunu saptamıştır. Yine benzer şekilde cinsiyet değişkeni ile politika alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır ancak branş değişkeni ile Politika alt boyutu düzeyi arasında ise anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Bu farklılık branşı Sözel olan

öğretmenlerin lehinedir. Bu sonuç kapsamında branşı sözel olan ortaöğretim öğretmenlerinin, branşı sayısal olanlara göre örgütün politikasını daha fazla benimsedikleri yorumu yapılabilir. Aydın ve Nartgün (2015) yaptıkları araştırmada branş ve cinsiyet değişkenleri ile politika alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır. Dönmez (2016) yaptığı çalışmada cinsiyet ve branş değişkeni ile politika alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını saptamıştır. Branş değişkeni ile politika alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptayamamışlardır.

Amaç ve değerlere uyum alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile amaç ve değerlere uyum alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Aydın ve Nartgün (2015, s. 14) yaptıkları araştırmada yaş ve kıdem değişkenleri ile amaç ve değerlere uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır. Nartgün ve Demirer (2015, s. 253) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin yaşları ile örgütün amaç ve değerlere uyumu arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna varmışlardır. Dönmez (2016), yaptığı araştırmada amaç ve değerlere uyum alt boyutu ile öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ve bu farkın 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olduğunu saptamıştır. Kadro türü değişkeni ile amaç ve değerlere uyum alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile kişiler arası ilişkiler alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Aydın ve Nartgün (2015, s. 17) ve Dönmez (2016), yaptıkları araştırmada branş ve cinsiyet değişkenleri ile amaç ve değerlere uyum alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamışlardır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile anlamlı farklılıklar olup olmadığını analiz etmek için tek yönlü varyans ve t testi uygulanmıştır. Sürekli değişken olan yaş ve kıdem için ise de korelasyon testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar ele alındığında duygusal bağlılık alt boyutunda; anlamlı ve pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki, kıdem değişkeni için anlamlı ve pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çerçevesinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaş ve kıdemleri arttıkça örgütleri ile duygusal bağlılık kurdukları yorumu yapılabilir. Girgin ve Demir (2017, s. 17) yaptıkları araştırmada yaş ve kıdem değişkenleri ile duygusal bağlılık alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Nartgün ve Menep

(2010, s. 299) ise yaptıkları araştırmada yaş ve kıdem değişkeni ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu ve bu farklılığın her iki değişken için de 6-10 yıl görev yapan öğretmenlerin lehine olduğunu saptamışlardır. Kadro türü değişkeni ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile duygusal bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Girgin ve Demir (2017, s. 17) yaptıkları araştırmada cinsiyet ve branş değişkenleri ile duygusal bağlılık alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Nartgün ve Menep (2017, s. 299) yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkeni ile duygusal bağlılık alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

Devam bağlılığı alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile devam bağlılığı alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Kadro türü değişkeni ile devam bağlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Girgin ve Demir (2017), Nartgün ve Menep (2010, s. 299) ise yaptıkları araştırmada yaş ve kıdem değişkeni ile devam bağlılığı boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile devam bağlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Girgin ve Demir (2017, s. 17) yaptıkları araştırmada cinsiyet ve branş değişkenleri ile devam bağlılığı alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Nartgün ve Menep (2017, s. 299) yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkeni ile devam bağlılığı alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

Normatif bağlılık alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile normatif bağlılık alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Girgin ve Demir (2017, s. 17) yaptıkları araştırmada yaş değişkeni ile normatif bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık saptamış ve bu farklılığın 31-40 yaşındaki öğretmenlerin lehine olduğunu belirtmiştir. Girgin ve Demir (2017) aynı çalışmada kıdem değişkeni ile normatif bağlılık alt boyutu arasında ise anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile normatif bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Girgin ve Demir (2017) yaptıkları araştırmada cinsiyet ve branş değişkenleri ile normatif bağlılık alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Demirkol (2014, s. 7), Nartgün ve Menep (2017, s. 299)

yaptıkları araştırmada cinsiyet değişkeni ile normatif bağlılık alt boyutuna arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerin örgütsel yalnızlık düzeyleri ile anlamlı farklılıklar olup olmadığını analiz etmek için tek yönlü varyans ve t testi uygulanmıştır. Sürekli değişken olan yaş ve kıdem için ise de korelasyon testi uygulanmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar ele alındığında duygusal yoksunluk alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile duygusal yoksunluk alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Yılmaz ve Aslan (2019) yaptıkları çalışmada kıdem değişkenine göre duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı bir farklığa rastlamamışlardır. Gafa ve Dikmeneli (2019, s. 141) ise kıdem değişkenine göre duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlamışlar ve bu farklılığın 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olduklarını belirtmişlerdir. Kadro türü değişkeni ile duygusal yoksunluk alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yine benzer şekilde cinsiyet ve branş değişkenleri ile duygusal yoksunluk alt boyutu arasında anlamlı bir farklığa rastlanamamıştır. Yılmaz ve Aslan (2013, s. 63), Gafa ve Dikmeneli (2019, s. 139) yaptıkları çalışmada cinsiyete göre duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı farklığa rastlamamışlardır.

Sosyal arkadaşlık alt boyutunda; yaş, kıdem değişkenleri ile sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Kadro türü değişkeni ile sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yılmaz ve Aslan (2019) yaptıkları çalışmada kıdem değişkenine göre sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı bir farklığa rastlamamışlardır. Gafa ve Dikmeneli (2019, s. 141) ise kıdem değişkenine göre sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlamışlar ve bu farklılığın 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin lehine olduklarını belirtmişlerdir. Gafa ve Dikmeneli (2019, s. 139) yaptıkları çalışmada cinsiyete göre sosyal arkadaşlık alt boyutunda anlamlı farklılık tespit etmişler ve bu farklılığın erkek öğretmenlerin lehine olduğunu belirtmişlerdir. Kadro türü değişkeni ile örgütsel sosyalleşme, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin literatür taramaları yapılmış ve yeterli çalışma yapılmadığı görülmüştür.

5.2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları doğrultusunda araştırmacılara, yöneticilere ve öğretmenlere bir takım öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma örneğinde ortaöğretim resmi kurumlarında görev yapan öğretmenler yer almaktadır. Benzer çalışma ilkokul, ortaokul, okul öncesi öğretmenler ile üniversitede görev yapan akademik personellere yönelik de yapılabilir.
- Öğretmenlere uygulanan algısal mobbingin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ilişkisinin yanı sıra örgütsel motivasyon, örgütsel sinizm düzeyleri gibi farklı kavramlar ile ilişkisi incelenebilir.
- Bu çalışma Elazığ ili ile sınırlı olduğu için benzer çalışma diğer illerde de yapılabilir.

5.2.2. Yöneticilere Yönelik Öneriler

- Okul yöneticileri, öğretmenleri algısal mobbing konusunda bilinçlendirmeli
- Okul yöneticileri, öğretmenleri meslektaşları olarak görmeli.
- Okul yöneticileri, idarecilik değil liderlik yapmalı.
- Okul yöneticileri özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlere mesleki açıdan destek ve yardım etmeli
- Okul yöneticileri, okulda sosyal faaliyetlerin artması için çaba göstermeli.
- Okul yöneticileri okula yeni katılan öğretmenlerin okulun politikasını benimsemelerini sağlamalı

5.2.3. Öğretmenlere Yönelik Öneriler

- Mobbing ile ilgili mücadele kapsamında yasal mevzuatı öğrenmeli.
- Okul içi ilişkilerde aktif bir yapıda olmalı.
- Algı yönetimi ve kurumsal algı yönetimi konularını araştırmalı.
- Algısal mobbing ile ilgili çalışmaları araştırmalı.
- Okul içi ve okul dışı sosyalleşme faaliyetlerine katılmalı.

KAYNAKLAR

- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*, Journal of Occupational Psychology, 1(63), 1-18.
- Akgül, H. (2016). *Yalnızlık Duygusu ve Ölçümü*, Sosyal Bilimler Dergisi, 3(9), 273-289.
- Akyıldız, H. (1988). *Sosyal Algı ve Belirleyicileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2), 109-118.
- Akar, H. (2014). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(8), S110-132.
- Argyris, C. (1998). *Empowerment: The Emperor's New Clothes*, Harvard Business Review, 98-105.
- Arkonaç, S.A. (1998). *Psikoloji: Zihin Süreçleri Bilimi*, İstanbul, Alfa Yayınları.
- Aslan, M. ve Ağiroğlu Bakır, A. (2014). *Öğretmenlerin Okullarındaki Örgütsel Bağlılığa ilişkin Görüşleri*, International Journal of Social Science, 25, 189-206.
- Aydın, R., Nartgün, Ş.S. (2015). *Öğretmenlerin, Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri ile Birlikte Çalışma Yeterlilikleri Arasındaki İlişki*. Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 9-24.
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). *Kurumsal Açıdan Algı ve Algı Yönetimi*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 19-34.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti

- Balay, R. (2000): *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bar-Tal, D. (1978). *Attributional Analysis of Achievement-related Behavior*. Review of Educational Research, , 48(2), 259–271.
- Bayram F., Ergin H. ve Tınaz P. (2008). *Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul, Beta Basım.
- Barron C, Foxall M, Dollen K, Jones P , Kelly A.(1994). *Marital status, social support and loneliness in visually impaired elderly people*. Journal of Advanced Nursing, 19, 272-80.
- Baron, A. Robert ,Greenberg, J. (1986). *Behavior in Organizations*, Boston, Allyn and Bacon.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*, American Journal of Sociology, 66, 32-42.
- Boztepe, M. (2016). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İmam Hatip Liselerinde Bir Tarama*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bölükbaşı, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'E İlişkin Algıları (Güngören,İstanbul Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Çanakkale.
- Bullis, C. (1993). Organizational socialization research: enabling, constraining, and shifting perspectives. Communication monographs, 60, 10-17.
- Buchanan II, Bruce (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations* , Administrative Science Quarterly, 19(4), 533-546.

- Bulut, A. (2015). *Türk İş Hukuku'nda Sendikal Güvenceler*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (22).Ankara, Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara, Pegem Akademi.
- Can, A. (2013). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. (1). Ankara, Pegem Akademi.
- Celep, C. (2000). *Dönüşümsel liderlik*. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi*. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 345-362.
- Chatman, J.A. (1991). *Matching people and organizations: Selection and socilaziation in public accounting firms*, Administrative Sciaence Quarterly. 36(1), 459-484.
- Çanak, M., Katıtaş, S. (2016). *Aday öğretmenlerin Sosyalleşme Süreçlerinin İncelenmesi*. Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi,7, 111-130.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara, Seçkin Kitabevi.
- Çakır, Ö. (2011). *Yalnızlık ve Televizyon Kullanımı*. Selçuk İletişim, 7(1), 131-147.
- Çelikten M., Çanak, M. (2014), *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları İle Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki*, Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi, 4(6), 45-78.
- Çetin, A., Alacalar, A. (2016). *İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü*, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(27),193-216.

- Çınar, O., Akpunar, E.(2017). *Mobbing Ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 14 (37), 41-58.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul, Timaş Yayınevi.
- Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara, Pegem.Net.
- Çorapçioğlu, A.Ö. (1998). *Cezaevinde Yalnızlık ve Yalnızlığın Depresyonla İlişkisi*, Kriz Dergisi, 6(1), 21-31.
- Davenport, N., Distler S.R., Eliot G.(1999),*Mobbing Emotional Abuse in The American Workplace*. Ames, Iowa,Civil Society Pub.
- Demir, B. (2013). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmir İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Türkçe İşletme Programı, İstanbul.
- Demirbaş, B. (2014). *İş Yerinde Yalnızlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Demirkol, A.Y. (2014). *Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma*. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(1), 1-15.
- Dereli ve diğerleri (2010). *Bir Huzurevinde Kalan Yaşlıların Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yeni Tıp Dergisi, 27, s. 93-97.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 29, Temmuz-Aralık.
- Doğan, T., Çetin, B., Sungur, M .Z. (2009). *İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10, 271-277.

- Dönük, O. (2019). *Ortaokul Matematik Öğretmenlerinin Tükenmişliklerinin Yordayıcısı Olarak Okul İklimi Ve Örgütsel Bağlılık (Malatya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Matematik Ve Fen Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel Sosyalleşme İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Denizli.
- Elci, D.(2008), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya.
- Einarsen, S. (1999). *The Nature and Causes of Bullying at Work*, International Journal of Manpower, 20 (2), 16-27.
- Einarsen,S, Helhe, H., Dieter , Z., Cary C (2003). *The Concept of Bullying at Work, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace*, London/Newyork, International Perspectives in Research and Praticce.
- Elsbach, K.D. (2003). *Organizational Perception Management, Research in Organization Behavior*, 25,297-332.
- Ernst, J. M., & Cacioppo, J. T. (1999). *Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness*. Applied and Preventive Psychology, 8, 1–22.
- Evren, Z. (2017), *Örgütsel Bağlılık Ve Mağazacılık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli.
- Feldman, C.D. (1976). *A Practical Program For Employee Socialization*, Organizational Dynamics, 5(2), 64-80.
- Feldman, C.D. Arnold, J.H. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*, Aucland, McGraw-Hill International Book Company.

- Folger, R. (1998). "Fairness as a Moral Virtue", Moral management of people and processes, Erlbaum, Mahwah, 13-34.
- Fombrun, C.J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Harvard Business School Press.
- Gafa, İ., Dikmeneli, Y. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 131-150.
- Gierveld, D. (1987). *Developing and Testing A Model Of Loneliness*. Journal Of Personality and Social Psychology, 53, 119-128.
- Girgin, S., Demir, T. (2018). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları*. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi, 3(1), 12-24.
- Graham, J.W. (1991). *An Essay On Organizational Citizenship Behavior*, Employee Responsibilities and Rights Journal, 4, 249-270
- Güçlü, N. (2014), *Öğretmenlik Mesleğine Başlarken Yeni Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri*, Ankara, Asil Dağıtım.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*. Ege Akademik Bakış, 2(1).
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara, Nobel Yayınevi.
- Güney, S. (2004). *Yönetim organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü (İngilizceTürkçe Dizin)*, Ankara, Siyasal Yayınevi.
- Güngör, E. (2008). *Ahlâk Psikolojisi ve Sosyal Ahlâk*. İstanbul, Ötüken Neşriyat.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem Analiz*. (3). Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hart, A.W. (1991). *Leader Succession And Socialization: A Synthesis*. Review of Educational Research , 61(4), 451-474.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York, John Wiley & Sons.

- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M.R. (2008). 'Evaluating Model Fit: A Synthesis of the Structural Equation Modelling Literature' presented at the 7th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies, Regent's College, Londra/Birleşik Krallık
- Hovardaoglu, S. (2000). Davranış Bilimleri için Araştırma Teknikleri. Ankara, Ve-Ga Yayınları.
- İçerli, L. (2010). *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya, Çizgi Kitabevi.
- İncir, G. (1984). *Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış*, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını.
- İlsev, A. (1997), *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: User's guide*. Chicago, Scientific Software.
- Kaplan M.S. (2011), *Öğretmenlerin İşyerinde Yalnızlık Duygularının Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Karaduman, M. (2013). *İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara, Maya Akademi Yayınları.
- Karakoç, B. (2016). *Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldıрма Davranışları İle Örgütsel Bağlılıklarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sivas.

- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara, Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Nobel Yayınları.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Yabancılaşma Algılarının Örgütsel Sinizm Düzeyleriyle İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Keashly, L. (1998). *Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues*. Journal of Emotional Abuse,1 (1),85-117.
- Kelley, H.H. (1973). *The processes of causal attribution*. American Psychologist February, 107-128.
- Kelloway, K.E. (1989). *Using Lisrel for Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide*. Londong, Sage.
- Kılıç, Z. (2018). *İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık İlişkisinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi*. International Online Journal of Educational Sciences, 1(1), 64 – 80.
- Koçak, A. (1999). *Davranışların Nedenlerini Algılama: Yükleme Kuramları*. Selçuk İletişim, 1(1), 108-120.
- Kurşunoğlu, A., Bakay E., Tanrıdoğan, A. (2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, 101-115.

- Kuyumcu, N.(2014). *Kamuda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide İçsel Güdülenmenin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at Work and The Development of Post Traumatic Stress Disorders*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 251-275.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior*, Newyork, McGraw-Hill.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin, 108 (2), 171-194.
- McWhirter, B.T. (1990). *Loneliness: a review of current literature, with implications for counseling and Research*. Journal of Counseling and Development, 68 (4), 417- 422.
- Melkas, T. , Jylha, M. (1996). *Social network characteristic and social network types among elderly people in finland, USA*, Praeger Publishers.
- Memduhoğlu, H.B. (2008). *Örgütsel Sosyalleşme Ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci*. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5(2), 137-153.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül., S., Bengül, S. (2012). *İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 213- 226.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resources Management Review, 91(1), 61 89.
- Meyer, J.P. , Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: Sage Publications.

- Meyer. J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. Journal of Vocational Behavior, 61, 20–52.
- Minibaş J. ve İdiğ M. (2009). *Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus*. Ankara, Nobel Yayın.
- Morgan,R., Hunt. M., Shelby D. (1994). .Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. Journal of Marketing, 58, 21-22.
- Munro B.H (2005). *Statistical Methods For Health Care Research*. Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins.
- Nartgün, Ş.S., Demirer, S (2013), *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik İle İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri*, Baburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 7(2),139-156.
- Nartgün, Ş.S., Demirer,S (2016) *Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeylerinin Birlikte Çalışma Yeterliklerine Etkisi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(1), 237-269.
- Nartgün,Ş.S., Menep.İ (2010). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi: Şırnak/İdil örneği*, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 288-316.
- Özarlan, M.Z. (2014). *Kitleleri Harekete Geçirme Aracı Olarak Sosyal Algı Yönetimi*. Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, , İstanbul.
- Özçelik, S. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları "İstanbul İli Anadolu Yakasında Bulunan Resmi İlkokullarda Bir Tarama"*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer M.A.(2012). *Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak algılama Yönetimi Ve İç Güvenlik Hizmetleri*. Karadeniz Araştırmaları, 33, 147-180.
- Özkan, V. (2008). *İlköğretim Okulunda Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya

- Özsarı, İ., Karaduman, G.B. (2016). *Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Sosyal Medya Kullanımı Ve Yalnızlıklarının İncelenmesi*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5(41), 380-389.
- Özutku, H. (2008). *Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 37(2), 79-97.
- Pamuk, M.,Atlı, A., Kış, A. (2015). *Türkiye’de Yalnızlık Üzerine Yapılan Tezlerin Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi: Meta Analitik Bir Çalışma*. Journal of Theory and Practice in Education,11(4), 1392-1414.
- Page, R. M., Cole, G. E. (1991). *Loneliness and Alcoholism Risk in Late Adolescence: A Comparative Study of Adults and Adolescents*, Adolescence, 26, 925- 931.
- Peplau, L.A., Perlman, D. (1982). *Loneliness: A Sourcebook of Current Theory, Research and Therapy*, New York, Wiley.
- Podsakof, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26(3),513–563.
- Porter, L, W., Lawler, E. E., III., Hackman. J. R. (1975). *Behavior in organizations*, McGraw-Hill, New York.
- Randall, D., ve Cote, J. (1991). *Interrelationships of Work Commitment Constructs*, Work and Occupations, 18(2), 194-211.
- Reinking, K. , Bell, R. (1991). Relationships Among Loneliness, Communication Competence, and Career Success in a State Bureaucracy: A Field Study of The Lonely At The Top. Maxim. Communication Quarterly, 39(4), 358-373.
- Saydam, A. (2005). *Algılama Yönetimi*, İstanbul, Rota Yay.
- Sadler, W.A. ,Johson, T.B. (1980). *From loneliness to anamia*. New York,International Universities Pres.
- Shalicross,L.(2003). *“The Workplace Syndrome, Response and prevention in the public*

- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*, Reading, Mass, Addison-Wesley.
- Schein, E. H. (1988), *Organizational Culture*, MIT Sloan working paper.
- Selçukoğlu Z. (2001). *Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Serin, S. (2018). İlkokul Öğretmenlerinin Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş
- Solomon, M. R. (2004). *Consumer Behaviour Buying, Having and Being*. New Jersey, Pearson Education.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişiler Arası İlişkiler*. İstanbul, Beta Yayınevi
- Soysal, İ., (1985). İletişim İnkılabı ve Milli Kültür. *Erdem Dergisi*, 231-244.
- Şentürk ,E.E., Yavuz, E. (2014). *Psikolojik Şiddetin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. İşletme araştırmaları dergisi, 9(4), 510-529.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara:, Ekinoks.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. (Çev. E. M. Baloğlu). Ankara (Eserin aslının yayın tarihi 2013).
- Tınaz, P.(2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tiryaki, T. (2005), *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Thorndike, E.L. (1920). *A constant error on psychological rating*. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-29

- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M., Özdemir, T.Y. (2018). *Örgütsel Bağlılık, İş doyumu ve İş stresi arasındaki ilişki*. International Balkan University Dergisi, 13(27), 1491-1507.
- Turunç Ö., Çalışkan A., Turgut H., Mert İ. S. (2018). *Moderating Role of Job Satisfaction on the Relation between Leadership Styles and Organizational Silence*, İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 350-361.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. İstanbul, Platin Yayınları.
- Türkoğlu H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Uğraşoğlu, İ.K., Çağanağa, Ç.K. (2017). *Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education, 6(4), 10-38.
- Vandekerckhove, W., Commers, M.S. (2003). *Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?*, Journal of Business Ethics, 45, 41–50.
- Vlachopoulos, S. P. ve Michailidou, S. (2006). *Development and initial validation of a measure of autonomy, competence, and relatedness in exercise: The basic psychological needs in exercise scale*. Measurement in Physical Education and Exercise Science, 103, 179-201.
- Yakut, S., Certel, H. (2016). *Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, Birey ve Toplum, 6(11), 169-193.
- Yazarsız. (2005). *Mobbing: Recognizing and Dealing with Bullying and Harassment in the Workplace*, (www.surrey.ac.uk ; 23 Mayıs 2019 tarihinde erişilmiştir).
- Yeşiltaş, Mehmet ve Demirçivi, Burak M. (2010). *İşgörenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği*. Anatolla: Turizm Araştırmaları Dergisi, 1 (2), 199-217.

- Yılmaz, E., Aslan, H. (2013). *Öğretmenlerin İş Yerindeki Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Pegem Akademi Dergisi, 3(3), 59-69.
- Young, J.E.(1982). *Loneliness, Depression and cognitive therapy: Theory and application*. New York, Wiley.
- Yüksel, M.Y., Özcan,Z., Kahraman, A. (2013). *Orta Yaş Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(4), 277-285.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*, Reading, Mass, Addison- Wesley.
- Wahn, J. C. (1998). “Sex Differences in the Continuance Component of Organization Commitment”, *Group and Organizational Management*, 23(3).
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, MA: MIT Pres.
- Wright S.L, Burt C.D.B. , Strongman KT. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development, *NZ J Psychology*, 35(2), 59-68.
- Zilboorg, C. (1938), *Loneliness*. Atlantic Monthly, 45-54.
- Zonana, M. (2011). *İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Zorlu, Z.C. (2019). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

EKLER

EK1. Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/05/2019-142556



T.C.
ELAZIĞ VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 79137285-605.01-E.9178481
Konu : Araştırma İzni

09.05.2019

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

ELAZIĞ

İlgi (a) 26/04/2019 tarih ve 94370 sayılı yazınız.

b) Valilik Makamının 06/05/2019 tarih ve 79137285-605.01-E.8926210 sayılı onayı.

Danışmanlığım Dr. Öğretim Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR'in yaptığı, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Recep AKGÜL'ü, "Eğitim Yönetiminde Akademi Mobbingin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi" konulu yüksek lisans tez anket çalışmasına veri toplamak için izin isteği ilgi (a) yazınız ile bildirilmiştir.

Söz konusu anket çalışmasının Müdürlüğünüze bağlı il genelinde bulunan diğer ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlere yönelik uygulanabilmesi için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ve uygulanacak anketler ekte gönderilmiştir. Bilgilerinize arz ederim.

Fevzi GÜRTÜRK
Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1- Makam Onayı (1 sayfa)
- 2- Anket (3 sayfa)

Eğitim Bilimleri Bölümü

Elazığ

09 Mayıs 2019

Yazın

Yazın

Yazın

Akademik Kurumlar C. NO: 2019 ELAZIĞ
Elektronik Adres: elazig.meb.gov.tr
e-posta: elazig@meb.gov.tr

Açık Hükümetin Kurumları
Tic. Sic. No: 273804
Faks: 0434 333 3670

Diğer e-yaşam hizmetleri için tıklayınız: www.meb.gov.tr | B109-2F18-3680-9400-8507 | Etiler/Beştepe

EK 2. Katılımcı Gönüllü Olur Formu

1. ARAŞTIRMA AMAÇLI ÇALIŞMA İÇİN BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Değerli katılımcılar; her bir anket maddesine katılma düzeyinizi uygun kutucuğu işaretleyerek değerlendiriniz. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel çalışmalara veri sağlamak için kullanılacaktır. Bu nedenle soruları çekinmeden ve samimiyetle cevaplandırmanızı rica ediyorum.

Recep AKGÜL

Fırat Üniversitesi Y.L. Öğrencisi

Katılımcı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel.

İmza

Görüşme tanığı (Görüşme esnasında üçüncü şahıs varsa)

Adı, soyadı:

Adres:

Tel.

İmza:

Katılımcı ile görüşen Araştırmacı

Adı soyadı, unvanı:

Adres:

Tel.

İmza

EK 3. Veri Toplama Araçları

1. Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan

Branşınız:

Yaşınız:

Mesleğinizdeki Toplam Kıdeminiz:

Kadro türünüz: () Sözleşmeli öğretmen () Kadrolu öğretmen

2. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

| Yönerge: | Aşağıdaki ifadeler, bireylerin iş yerinde yaşadığı yalnızlık durumlarından bazılarını oluşturmaktadır. Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz. | Uygunluk Düzeyi | | | | | |
|----------|---|-------------------------|--------------|----------|-------------|------------------------|--|
| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Oradayım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum | |
| | Duygusal yoksunluk | | | | | | |
| 1 | İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim. | () | () | () | () | () | |
| 2 | Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum. | () | () | () | () | () | |
| 3 | Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum. | () | () | () | () | () | |
| 4 | Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum. | () | () | () | () | () | |
| 5 | İş yerimdeki ilişkilerimden memnunuzum. | () | () | () | () | () | |
| 6 | Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir. | () | () | () | () | () | |
| 7 | İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum. | () | () | () | () | () | |
| 8 | İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim. | () | () | () | () | () | |
| 9 | İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim. | () | () | () | () | () | |
| | Sosyal arkadaşlık | | | | | | |
| 10 | İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır. | () | () | () | () | () | |
| 11 | İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım. | () | () | () | () | () | |
| 12 | İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var. | () | () | () | () | () | |
| 13 | İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur. | () | () | () | () | () | |
| 14 | İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır. | () | () | () | () | () | |
| 15 | Kendimi iş yerimdeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim. | () | () | () | () | () | |
| 16 | İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır. | () | () | () | () | () | |

3. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

| Yönerge: | | Uygunluk Düzeyi | | | | | |
|----------|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|--|
| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Orta düzey | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum | |
| 1 | Mesleğimi ince ayrıntılarına kadar öğrendim. | () | () | () | () | () | |
| 2 | Mesleğimin gerektirdiği görevleri iyi biliyorum. | () | () | () | () | () | |
| 3 | Mesleğimi iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi öğrendim. | () | () | () | () | () | |
| 4 | Okulumdaki sorumluluklarımı biliyorum. | () | () | () | () | () | |
| 5 | Mesleğimle ilgili mevzuatı biliyorum | () | () | () | () | () | |
| 6 | Okulumdaki iş arkadaşlarımla katıldığım sosyal etkinliklere ben de katılırım. | () | () | () | () | () | |
| 7 | Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum. | () | () | () | () | () | |
| 8 | Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler. | () | () | () | () | () | |
| 9 | Okulumdaki meslektaşlarımla çoğunlukla arkadaşım olarak görüşürüm. | () | () | () | () | () | |
| 10 | Okulumda herkes tarafından sevilirim. | () | () | () | () | () | |
| 11 | Okulumdaki meslektaşlarımla çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler. | () | () | () | () | () | |
| 12 | Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum. | () | () | () | () | () | |
| 13 | Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum. | () | () | () | () | () | |
| 14 | Okul çalışanlarının kullandığı, okulumuza özgü sözcükleri biliyorum. | () | () | () | () | () | |
| 15 | Okulumda kullanılan kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum. | () | () | () | () | () | |
| 16 | Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum | () | () | () | () | () | |

| | | | | | | |
|----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 17 | Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum. | () | () | () | () | () |
| 18 | Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum. | () | () | () | () | () |
| 19 | Okulumda geçerli olan kurallara uyarım. | () | () | () | () | () |
| 20 | Okulumun amaçlarını destekliyorum. | () | () | () | () | () |
| 21 | Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum. | () | () | () | () | () |
| 22 | Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçlar açık ve nettir. | () | () | () | () | () |
| 23 | Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüşüğünü düşünüyorum. | () | () | () | () | () |
| 24 | Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır. | () | () | () | () | () |

4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

| Yönerge: | | Uygunluk Düzeyi | | | | |
|----------|---|-------------------------|--------------|-----------|-------------|------------------------|
| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ortadayım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1 | Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım. | () | () | () | () | () |
| 2 | Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum. | () | () | () | () | () |
| 3 | Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum. | () | () | () | () | () |
| 4 | Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum. | () | () | () | () | () |
| 5 | Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum. | () | () | () | () | () |

| | | | | | | |
|----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 6 | Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor. | () | () | () | () | () |
| 7 | Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de. | () | () | () | () | () |
| 8 | Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu. | () | () | () | () | () |
| 9 | Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı. | () | () | () | () | () |
| 10 | Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi. | () | () | () | () | () |
| 11 | Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim. | () | () | () | () | () |
| 12 | Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır. | () | () | () | () | () |
| 13 | Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. | () | () | () | () | () |
| 14 | Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum. | () | () | () | () | () |
| 15 | Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım. | () | () | () | () | () |
| 16 | Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | () | () | () | () | () |
| 17 | Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum. | () | () | () | () | () |
| 18 | Bu kuruma çok şey borçluyum. | () | () | () | () | () |

5. Algısal Mobbing Ölçeği

| Yönerge: Aşağıdaki ifadeler, yöneticilerin algısal mobbing davranışları ile ilgili ifadeler içermektedir. Her bir ifadeyi inceleyerek, ifadenin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. İfadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz. | | Uygunluk Düzeyi | | | | | |
|---|---|----------------------------|--------------|-----------|-------------|---------------------------|-------------|
| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ortadayım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum |
| 1 | Okul yöneticimin öğretmenleri sendikaya üye yapmak baskı altına aldığını düşünüyorum. | () | () | () | () | () | |
| 2 | Okul yöneticim bana karşı agresif davranır. | () | () | () | () | () | |
| 3 | Okul yöneticim bana karşı ön yargılıdır. | () | () | () | () | () | |
| 4 | Okul yöneticim bana kültürel baskı uygular. | () | () | () | () | () | |
| 5 | Okul yöneticim açığımı yakalamaya çalışır. | () | () | () | () | () | |
| 6 | Okul yöneticim bana baskı kurmak için benimle yüksek sesle konuşur. | () | () | () | () | () | |

6.Mobbing Ölçeği

| Yönerge: | | Uygunluk Düzeyi | | | | |
|----------|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Ortaadayım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1 | Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor. | () | () | () | () | () |
| 2 | Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor. | () | () | () | () | () |
| 3 | İyi çalışmama rağmen bana bağımlıyor ve azarlanıyorum. | () | () | () | () | () |
| 4 | Yaptığım işler sürekli eleştiriliyor. | () | () | () | () | () |
| 5 | Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor. | () | () | () | () | () |
| 6 | Telefonla kasıtlı olarak gereksiz yere aranıyorum. | () | () | () | () | () |
| 7 | Sözle tehdit ediliyorum | () | () | () | () | () |
| 8 | Yazılı tehditler alıyorum. | () | () | () | () | () |
| 9 | Jestler, bakışlar yoluyla, iletişim kurmam engelleniyor. | () | () | () | () | () |
| 10 | İş arkadaşlarım/Üstlerim benimle konuşmuyor. | () | () | () | () | () |
| 11 | İş arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor. | () | () | () | () | () |
| 12 | Diğer çalışanlardan ayrı bir yerde çalışmaya zorlanıyorum. | () | () | () | () | () |
| 13 | Bulduğum ortamda yokmuşum gibi davranılıyor. | () | () | () | () | () |
| 14 | Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor | () | () | () | () | () |
| 15 | Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor. | () | () | () | () | () |
| 16 | Psikolojik sorunlarım olduğu yönünde imalı sözler ediliyor, davranışlar sergileniyor. | () | () | () | () | () |
| 17 | Psikolojik tedavi almam yönünde baskı yapılıyor. 1.10 0.46 Bir özümlü alay ediliyor. | () | () | () | () | () |
| 18 | Bir özümlü alay ediliyor. | () | () | () | () | () |

| | | | | | | |
|----|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 19 | Dini inancımdan / Siyasi görüşümden dolayı alay ediliyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20 | Özel yaşantımla alay ediliyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21 | Özgüvenimi veya itibarımı olumsuz etkileyen işleri yapmam konusunda baskı görüyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22 | Çabalarım yağcılık olarak değerlendiriliyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23 | İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24 | Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25 | Cinsel imalarda bulunuluyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26 | Verilen görevler geri alınıyor, işim sürekli değiştiriliyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27 | Niteliklerim dışında, daha az yetenek gerektiren işler veriliyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28 | Özel bir görev tanımım yok, yapmam için anlamsız işler veriliyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 29 | Özel eşyalarım zarar veriliyor. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30 | Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31 | Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32 | Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor, fiziksel zarar görüyorum. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33 | Cinsel tacize uğruyorum | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Ek 4. Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 09/04/2019-322476



T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu



Sayı :97132852/302.14.01/
Konu :Etik Kurul Değerlendirmesi

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALINA

Anabilim Dalmız Dr.Öğr. Üyesi Tuncay Yavuz ÖZDEMİR'in danışmanı olduğu yüksek lisans öğrencisi Recep AĞGÜL'e ait "Eğitim Yönetiminde Algısal Mobbing Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Yalnızlık Düzeylerine Etkisi" konulu çalışma ile ilgili Etik Kurul Kararı ekte sunulmuştur.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır.
Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ
Kurul Başkanı

ETİK KURUL KARARI

| TOPLANTI TARİHİ | TOPLANTI SAYISI | KARAR NO | ÇALIŞMACILARIN ADI SOYADI |
|-----------------|-----------------|----------|--|
| 04.04.2019 | 22 | 15 | Sorumlu Araştırmacı : Tuncay Yavuz ÖZDEMİR Yardımcı Araştırmacı:Recep AKGÜL |

KARAR

“Eğitim Yönetiminde Algısal Mobbing Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık Düzeylerine Etkisi” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

| | | | |
|---|------------|--|------------|
| Prof. Dr. Mehmet Nuri GÖMLEKSİZ (Başkan) | |  | |
| Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye) | Bulunamadı | Doç. Dr. Rıfat BİLGİN (Üye) | İmza |
| Doç. Dr. Süleyman İLHAN (Üye) | Bulunamadı | Doç.Dr. Haki PEŞMAN (Üye) | İmza |
| Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye) | İmza | Doç.Dr. Yunus Emre KARAKAYA (Üye) | İmza |
| Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye) | İmza | Dr. Öğr. Üyesi Serkan BİÇER (Üye) | Bulunamadı |
| Doç.Dr. Erkan Turan DEMİREL (Üye) | Bulunamadı | Dr.Öğr. Üyesi Ayşe Ülkü KAN (Üye) | İmza |

I - ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

| | | |
|---------------|--|-----------------------|
| Adı ve Soyadı | Recep AKGÜL | Öğrenci No: 162402105 |
| Bilim Dalı | Eğitim Bilimleri | |
| Programı | <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Bütünleşik Doktora | |

II - TEZ BİLGİLERİ

| | |
|-----------------------------------|---|
| Tez Başlığı (Enstitü Tescilli) | Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık ile İlişkisi |
| Danışman | Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR |
| II. Danışman | |

III - ENSTİTÜ BENZERLİK RAPORU

Yukarıda bilgileri verilen öğrencimizin tezi, CD ortamında MSWORD ve PDF formatında vermiş olduğu kopyaları kullanılarak aşağıda belirtilen filtreler uygulanmak suretiyle TURNİTİN intihal tespit programında analiz edilmiştir:


1. Kaynaklar bölümü hariç
2. Özet ve abstract dahil, diğer ön bölümler hariç
3. Alıntılar dahil
4. Benzerlik oranı %1 ve üzeri ise dahil



İntihal tespit programının üretmiş olduğu rapora göre ilgili tezin benzerlik oranı

Tez savunma sınavından önce
taranan sayfa sayısı (84) %24

Tez Savunma Sınavından sonra
taranan sayfa sayısı (96) %24

değerlerine sahip olup Enstitümüzce uygulanan kabul edilebilir üst sınır %25 dir.

| | | |
|--|---|--|
| Kontrol Personeli Celal YILMAZ Bilgisayar İşletmeni | Tez, veri tabanına saklanmıştır <input type="checkbox"/> Saklanmamıştır <input type="checkbox"/> | ___/___/20___ İmza  |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| Sınav Jüri Üyesi (Unvanı, Adı ve Soyadı) | Düşünce:  | İmza  |
|---|---|---|

AÇIKLAMA

1. Form öğrenci tarafından bilgisayar ortamında doldurulur ve üst yazı ekinde savunma sınavı jüri üyelerine gönderilir.
2. Her bir Jüri üyesi bu raporu dikkate alarak Tez Bireysel Değerlendirme Formunda ve bu formda ilgili alanları doldurmamalıdır.

| | | |
|--|---|---|
| Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 23119 - Elazığ / TÜRKİYE | http://ebe.firat.edu.tr/ | Telefon : +90 424 237 0086 Fax: +90 424 237 0087 e-posta : egtbilens@firat.edu.tr |
|--|---|---|

ÖZGEÇMİŞ

Recep AKGÜL, 1991 yılında Diyarbakır'da doğdu. İlkokul eğitimini Adana'da, ortaokul, ortaöğretim ve üniversite eğitimini Elazığ'da tamamladı. 2014 yılında Fırat Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünden mezun oldu. 21 Ağustos 2017 tarihinde Diyarbakır İli, Bismil İlçesi, Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde Bilişim Teknolojileri Alanı Öğretmeni olarak atandı. 2018 yılında norm fazlası atamaları kapsamında Diyarbakır İli Dicle İlçesi Bozoboa Ortaokulu'nda Bilişim Teknolojileri ve Yazılım öğretmeni olarak göreve başladı. 2019 yılında Bilişim Teknolojileri Rehber Öğretmeni olarak Diyarbakır İli Dicle İlçesi Atatürk Ortaokulu'nda göreve başladı. Halen görevini devam ettirmektedir.

E-Posta Adresi: recepakgul1991@hotmail.com