

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN OKUL
ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA ALGILARI
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(HATAY İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mahmut GÜLLE

OCAK 2013

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN OKUL
ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA ALGILARI
VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(HATAY İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mahmut GÜLLE

DANIŞMAN:
Yrd. Doç.Dr. Fikret SOYER

OCAK 2013

BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mahmut GÜLLE

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıırma (Mobbing) ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi (Hatay ili Örnekleme)” isimli bu yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER..... (imza)

Üye Yrd. Doç. Dr. M. Çağrı ÇETİN..... (imza)

Üye Yrd. Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU..... (imza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

11./1./2013

Akademik Ünvanı, Adı-Soyadı

Enstitü Müdürü

Doç. Dr. İsmail GÜLEÇ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

“Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin incelenmesi Hatay İli Örneği” adlı çalışma, Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamlarında maruz kaldıkları psikolojik şiddet veya ötelenme gibi durumlarının YILDIRMA etkisi ve örgütsel bağlılık yapısının incelenmesini amaçlamaktadır.

Bu çalışmayı hazırlamamda büyük yardımları bulunan ve tecrübelerinden faydalandığım danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER ‘e ve her zaman görüşleriyle, model kişiliği ve akademik hayata başlamamda büyük rol oynayan M. Çağrı ÇETİN ve Engin GEZER’ e teşekkürü bir borç bilirim.

Mahmut GÜLLE

09.01.2013

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN OKUL ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI YILDIRMA ALGILARI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Gülle, Mahmut

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Fikret SOYER

Ocak, 2013. 96 Sayfa

Bu araştırma, Hatay ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kalabilecekleri yıldırma eylemi ile örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Hatay il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 574 beden eğitimi ve spor öğretmeni, örnekleme ise bu evren içinden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 301 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan Olumsuz Davranışlar Anketi “NAQ (Negative Acts Questionnaire)” ile Balay (2000) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık” ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma eylemini algılama düzeylerine göre cinsiyet ve öğretmenlik dışı görev değişkenleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülürken örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin ise cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyleri ve ders yükü değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yıldırma ölçek puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; yıldırma ile örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyum ve içselleştirme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık alt boyutları kendi içinde değerlendirildiğinde ise;

uyum ile özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Yıldırma, yıldırma, örgütsel bağlılık, yıldırma ve örgütsel bağlılık

SUMMARY

INVESTIGATION OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT TEACHERS EXPOSURE MOBBING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT STATUS IN SCHOOL ENVIRONMENT (HATAY SAMPLE)

Gülle, Mahmut

Post Graduate Thesis, Education Sciences Institution, Department of Physical
Education and Sport Teaching

Supervisor: Ass. Prof. Dr. Fikret SOYER
January, 2013. 96 Pages

This study had been made to determine physical education and sports teachers who work in the province of Hatay in the school environment may be exposed to mobbing And Organizational Commitment Levels And Examine The Relationship Between mobbing and organizational commitment.

Population of the research is consisted of 574 teachers of physical education and sport in the academic year 2012-2013 in Hatay province and district centers serving, the sample is consisted of 301 teachers of physical education and sport selected by random sampling in this population.

As a data collection tool had been used developed by Raknes Einarsen (1997) adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) Negative Acts Questionnaire and developed by Balay (2000) Organizational Commitment Scale and developed by researcher a personal information form.

As result of the research, the action of mobbing physical education and sports teachers teach detection according to the level of gender and organizational commitment while off-duty is a significant difference between the sub-dimensions of the variables are related to gender, age, marital status, seniority, education levels, and significant differences in terms of workload variables observed. Scores with the scores of mobbing of teachers examined the relationship between organizational commitment, and organizational commitment dimensions of mobbing significant relationship between compliance and internalization have been identified. To evaluated in its own sub-dimensions of organizational commitment, alignment with

the identification and internalization been found a significant relationship between the sub-dimensions.

Keywords: mobbing, organizational commitment, physical education and sports teacher

İÇİNDEKİLER

Bildirim	İ
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası	İi
Önsöz	İii
Türkçe Özet	İv
İngilizce Özet.....	Vi
İçindekiler.....	Viii
Tablolar Listesi.....	X
Bölüm I Giriş.....	1
1.1.Problem	1
1.2.Araştırmanın Alt Problemi	5
1.3.Çalışmanın Önemi.....	6
Sınırlılıklar	7
Tanımlar	7
Bölüm II Çalışmanın Kurumsal Çerçevesi.....	9
2.1.Yıldırma.....	9
2.1.1.Yıldırmanın Tanım Ve Kavramı	9
2.1.2.Yıldırmanın Tarihçesi.....	16
2.1.3.Türkiye’de Yıldırmanın Tarihçesi	17
2.1.4.Mobbing Tipolojisi.....	18
2.1.5.Yıldırma Sürecinin Aşamaları	22
2.1.6.Yıldırmanın Genel Belirtileri.....	23
2.1.6.1.Yıldırma Sendromu	26
2.1.8.Yıldırmanın Türleri	27
2.1.8.1.Dikey Yıldırma	27
2.1.8.2.Yatay Yıldırma.....	26
2.1.9.Yıldırmanın Nedenleri.....	27
2.1.9.1.Yıldırmanın Örgütsel Nedenleri.....	27
2.1.9.2.Yıldırmanın Nedeni Olarak Çalışanlar	29
2.1.10.Yıldırmanın Etkileri	30
2.1.10.1.Birinci Derecede Etkileri	30
2.1.10.2.İkinci Derecede Etkileri.....	31
2.1.10.3.Üçüncü Derecede Etkileri.....	31

2.1.11.Rakamlarla Yıldırma	32
2.1.12.Türkiye’de Yıldırmanın Uygulanma Oranı	32
2.1.13.Yıldırma İlgili Yasal Mevzuat.	33
2.2.Örgütsel Bağlılık.....	34
2.2.1.Örgütsel Bağlılığın Tanım ve Kavramı	34
2.2.2.Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	35
2.2.3.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	36
2.2.3.1.Etzioni’nin Sınıflandırması.....	36
2.2.3.2.O’Reilly ve Chatman’ Sınıflandırması.....	37
2.2.3.3.Katz ve Kahn’ın Sınıflandırması.....	38
2.2.3.4.Alen ve Meyer’in Sınıflandırması.....	38
2.2.3.5.Mowday’ın Sınıflandırması	38
2.2.3.6.Penley ve Gould’un Sınıflandırması	39
2.2.3.7.Balci’nin Sınıflandırması.....	39
2.2.4.Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Unsurlar	40
2.2.5.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	41
2.2.6.Örgütsel bağlılık Sonuçları.....	42
2.3.İlgili Araştırmalar.....	43
2.4.Alanyazın Tarama Sonuçları.	46
Bölüm III Yöntem.....	47
3.1.Araştırma Yöntemi.....	47
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklem Grubu	47
3.3.Veri Toplama Aracı	48
3.4.Verilerin Toplanması.....	50
3.5.İstatistiksel Analiz.....	50
Bölüm IV Bulgular ve Yorum.....	52
Bölüm V Tartışma, Sonuç ve Öneriler	67
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	67
5.2 Öneriler.....	76
Kaynakça.....	77
Ekler	91
Ek-1 Anket Formu	91
Özgeçmiş.....	93

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Literatür Taramasında Yer Alan Yıldırıma Yönelik Tanımlar	12
Tablo 2. Türkiye’de YILDIRMA Kavramına Yönelik Yapılan Araştırma Yazınları	17
Tablo 3. Hatay İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenleri İle Araştırma Kapsamına Alınan Öğretmenlerin Toplam Sayısı	48
Tablo 4. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	52
Tablo 5. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı ...	52
Tablo 6. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 7. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim durumların Göre Dağılımı	53
Tablo 8. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı	53
Tablo 9. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Okul Dışı Görevlerine Göre Dağılımı.....	54
Tablo 10. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yüklerine Göre Dağılımı.....	54
Tablo 11. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Cinsiyet</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi	56
Tablo 13. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Medeni Durum</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Test	57
Tablo 14. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Eğitim Kademesi</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi.....	58
Tablo 15. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Eğitim Düzeyi</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi.....	59

Tablo 16. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>öğretmenlik dışı görev</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi.....	60
Tablo 17. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Mesleki Kıdem</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	61
Tablo 18. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Yaş Grupları</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	62
Tablo 19. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “ <i>Ders Yüğü</i> ” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi.....	64
Tablo 20. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılıkları Açısından Spearman's Korelasyon Sonuçları	65

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları, tanımları ve araştırmanın simge ve kısaltmaları yer almaktadır.

1.1.PROBLEM

İnsanın doğasında başarılı olma duygusunun yattığı bilinmektedir. Başarılı olmanın, kişinin kendini ifade edebildiği ortamda ve aidiyetlik kavramını kazandığı toplumsal ve sosyal değerler çerçevesinde kazanılan bir bütün olduğu ifade edilebilir. İş hayatında gerekli olan ait olma duygusu kimi zaman çeşitli nedenlerden (iş yerinde ast-üst veya iş arkadaşı tarafından gerçekleştirilen yıldırma eylemleri) dolayı aidiyetlik duygusunun sonlanmasına sebep olabilmektedir.

Cemiyet hayatının gerekliliği olan birlikte yaşama hakkı, insanlara kişi haklarına saygı duymayı ve sorumluluklarının olduğunu ifade etmektedir. Bu anlamda insanların bazı nedenlerden dolayı kişi haklarına tacizde bulunması insanları yılgınlığa ve karamsarlığa düşürmektedir. Günümüzde bu tür tacizlerin sürekli iş hayatında yaşanması örgütsel anlamda bireylerde sıkıntı yarattığı gibi kalıcı hasarların oluşmasına da neden olduğu bilinmektedir. Özellikle kurumsal çatı altında bulunan okul örgütlerinin içinde bulunduğu yıldırılmaya yönelik eylemlerin oluşması araştırmamızın problem kısmını oluşturmaktadır.

20. yüzyılın en önemli sorunları olan yıldırma, zorbalık ve psikolojik şiddet gibi eylemler kamu kurumlarında ve özel sektörde sıkça rastlanan bir olgu haline gelmeye başlamıştır. Kamuda yer alan okul ve eğitim kurumlarında çalışan memurların böyle eylemlere maruz kalması kişileri buldukları kuruma karşı iş hayatından zevk alamama ve mutsuzluk gibi negatif eylemlere itmektir.

Uppal (2005) iş görenlerin iş doyumları ile iş tatmin düzeylerini düşüren pek çok faktör arasında, işyerinde yıldırmanın önemli bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir. Halbur (2005) işyerinde yıldırmanın, örgütlerde iş görenlerin devamsızlığına, devir hızının azalmasına, moralsizliğe ve iş görenlerin performansının düşmesi neden olduğunu belirtmektedir.

İnsanın iş gücünü etkili kullanmak ve yapılan işte başarıyı üst seviyeye çıkarabilmek için çalışan bireylerin kendilerini memnun eden bir çalışma ortamında, uyum sağlayabilecekleri çalışma arkadaşları ile çalışmalarını gerekmektedir. İnsanların sosyal hayatta bir araya gelmeleri, konuşmaları, grup oluşturmaları ve amaç belirlemeleri gerekir. Bu anlamda, bağlantıya ve işbirliğine, desteğe ve güvene, aidiyet duygusuna, adalete ve kabul görmeye ihtiyaç duyulur. (Töremen, 2004)

Örgütsel ortamda çalışanların stres, iş doyumсуuzluğu, yaşam kaygısı ve tükenmişlik düzeylerinin çalışma yaşamlarında etkili olduğu söylenebilir ve bu gibi pek çok farklı değişkenden söz edilebilir. Bu değişkenlerden birisi de yıldırma (Cemaloğlu, 2007b).

Kurumsal çerçevede kamu kurumlarının birçok alanında çalışan bireye karşı yıldırma eyleminde bulunmaktadır. Bu alanlardan birinin de eğitim kurumları olduğu söylenebilir.

Eğitimin temel direğini oluşturan öğretmenler ve okul yönetimi eğitimin devamlılığında önemli rol almaktadırlar. Okul yönetimi ve öğretmenlerin kendi aralarında yaşadıkları çatışmalar, okul çalışanları arasında güvensizlik ortamı oluşmasına neden olmakla birlikte, eğitimin aksamasına ve öğrencilere verilecek olan eğitimin kalitesinde düşüşün yaşanmaya neden olacaktır.

Okullarda çalışan eğitimcilerin yaşamış oldukları ast-üst faktörüne dayanan sıkıntılar kurumda çalışan eğitimcilerin iş hayatında mutsuz ve örgüte karşı bağlılık düzeyinde düşüş yaşandığı söylenebilir. Eğitim yapısına yönelik çalışmaların en başında insan kaynağının geliştirilmesi olduğu belirtilebilir. Bu süreçte eğitim sistemlerinin en önemli iki temel yapısının öğretmen ve okul yöneticisi olduğu kabul edilmiştir. Bu doğrultuda okullarda eğitimin niteliği konusunda okul yöneticilerinin kilit rolüne, önemine ve sorumluluğuna vurgu yapılmaya başlanmıştır (Çelik, 2001: 7).

Çalışma ve örgütsel ortamın bireyin yaşamında önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Çalışan bireylerin yaşamlarının büyük bir bölümü örgüt ve örgütsel

etkinlikler çerçevesinde çeşitli eylemlerin oluşuyla şekillenmektedir. Örgüt ve örgütsel yaşamla ilgili faaliyetlerin yoğun olması, örgütsel yaşamda kaygı ve stres yaşanmasına sebep olabilir. Çalışan bireylerde toplumsal farklı rollerin olması, iş görenler arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıkların yaşanması, örgütsel ortamda rekabet duygusunun oluşması, bireyin kendini kanıtama çabası, beklentilerin üst seviyelerde oluşu gibi durumlar, çalışan bireylerin ruh sağlığını olumsuz olarak etkilemekte ve stresli yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşanan stres, bireylerin özel hayatlarındaki zorluklar ve sorunlarla bir araya geldiğinde hem bireysel hem de örgütsel anlamda ciddi problemler oluşturabilmektedir (Cemaloğlu, 2007b: 77).

Okul ortamının eğitim-öğretim görevlisi olarak hizmet vermekte olan öğretmenlerin üretken, pozitif, istekli ve verimli olmaları kendilerine uygun bir örgütsel bağlılık sağlaması, okul ortamında verimli ve üretken çalışmalarına olanak sağlayabilir. Çünkü; eğitim ortamında öğretmenlerin yaşayacağı olumsuz durumlar eğitimin aksamasına ve öğrencilere karşı verimliliğin düşmesine neden olabilir. Yeterince güdülenmiş öğretmenler okulun gelişimine ve yeterliliğine katkı sunmak için daha verimli ve istekli davranabilir.

Mesleğine ve çalıştığı okula bağlılık duygusu yüksek olan öğretmenlerin öğrencilerin başarısı için daha fazla gayret göstereceği, okulun amaç ve değerleri ile daha uyumlu olacağı ifade edilebilir (Sezgin, 2010: 149). Örgütsel bağlılık duygusunu benimseyen çalışanlar, örgüt içerisinde uyumlu olduğu sürece yapmış olduğu işten tatmin olma etkisinin arttığı söylenebilir (Bayram, 2005: 26). Sistemdeki insan gücü kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmamasının nedeninin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olmasıyla ilişkili olabileceğini belirtmektedir (Korkmaz, 2011: 125).

Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının bir gücüdür. Örgütsel bağlılığın temel öğeleri; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde itaat etme, onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba gösterme eğilimi ve örgüt üyeliğini uzun süre sürdürme hevesi olarak belirlenmiştir (Porter ve diğerleri, 1974: 603-609).

Yıldırma gibi davranışlar bireylerin örgüte olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olması kişisel ve örgütsel açıdan olumsuz bazı sonuçları doğurmaktadır. Bu sonuçlar, yavaş meslekî gelişim, yavaş ilerleme,

dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihrâc, ayrılma ve örgütsel amaçları bozma, yüksek çalışan devri, devamsızlık, işte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol dışı davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açma, dedikodu ve çalışan üzerinde sınırlı örgütsel kontrol örnek olarak verilebilir (Balay, 2000a: 93).

Genel olarak eğitim örgütlerinde öğretmenlerin stres, tükenmişlik, iş doyumsuzluğu ve örgüte bağlılık düzeyleri gibi durumlarda yaşamış oldukları sorunların altında çok çeşitli faktör ve değişkenin etkili olduğu söylenmektedir. Öğretmenlerin eğitim örgütlerine karşı bağlılık düzeylerini etkileyen önemli faktörler arasında işyerinde yıldırmanın etkili olduğu düşünülmektedir (Ergener, 2008: 4).

Öğretmenlerin üzerine yüklenen görev ve sorumlulukları başarılı bir şekilde yerine getirebilmenin koşulu, mesleklerinden aldıkları doyumla bağlantılıdır. Öğretmenlerin değerini bilmemiz ve onların sorunlarına çözüm üretmemiz kaydı ile faydalı olabiliriz. Öğretmenlerin sorunlarını ise; ekonomik, konut, tayin, nakil, terfi, sağlık ve diğerleri şeklinde gruplandırabiliriz (Balcı, 1991: 121).

Okul ortamında öğretmenlere sunulan kaliteli yaşam şartları ve okulun bir parçası olma eğilimi, öğretmenleri okula bağlayan en etken durumlar içerisinde yer almaktadır.

Okul içerisinde oluşabilecek huzursuzlukların, öğretmenlerin okul ortamındaki eğitim örgütüne ve örgütsel bağlılık çatısına olumsuz yönde zarar verebileceği söylenebilir. Özellikle yıldırılma, zorbalık, kişisel baskı ve psikolojik şiddet eğiliminin olduğu okul ortamlarında öğretmenlerin okullarına ve kaliteli eğitime karşı üretkenliklerin düşüş yaşanabileceği söylenebilir.

Yıldırma ve örgütsel bağlılığın bu kadar bir birine yakın olması yöneten ve işçi rolünü üstlenen bireylerinin bir çatı altında bulunmasından kaynaklanmaktadır. İş ortamında kişilerin aynı çatı altında çalışmalarına karşın, arkadaşlarını rakip olarak görme eğilimi ve tek en iyi olma isteğinin bireysel hazımsızlığa neden olduğu, bunun sonucunda çalışanlar arasında çatışmaya neden olabileceği söylenebilir. Örgüt içerisinde çatışma yaşayan, yıldırılan veya sindirilen birey örgüt bağlılığı içerisinde kendisini dışlanmış ve çıkmazın içinde varsayarak psikolojik olarak örgütsel çöküş içerisine gireceği ve kendini örgütten dışlayacağı söylenebilir. Bu çatışmaların sonucunda tayin isteme, istifa, tedavi görme gibi sonuçların ortaya çıkacağını ifade edebiliriz.

Görüldüğü üzere kamu veya özel sektörde iş tatminin sağlanması, çalışanın iş yerinde iyi muamele görmesi çalışanın örgüt içerisinde iş doyumunu yakalamasına olanak sağlayacağı söylenebilir. Kötü davranışın başlıca sebepleri olan yıldırılma, sindirileme, psikolojik şiddet, kıskançlık vs gibi unsurların ortadan kalkması örgütsel bağlılığın kuvvetlenmesine ve kurumda daha kaliteli hizmet sunmasına fırsat sağlayabilir.

1.2.ALT PROBLEMLER

Bu çalışmanın alt problemlerine ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır.

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma eyleminde puan ortalaması;

1.1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine

1.2. Öğretmenlerin yaşına

1.3. Öğretmenlerin ders yüküne

1.4. Öğretmenlerin meslekî kıdemlerine

1.5. Öğretmenlerin görev dışı etkinliklerine

1.6. Öğretmenlerin medenî durumuna

1.7. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine

1.8. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademelerine göre farklılaşmakta mıdır?

2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin puan ortalaması;

2.1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine

2.2. Öğretmenlerin yaşına

2.3. Öğretmenlerin ders yüküne

2.4. Öğretmenlerin meslekî kıdemlerine

2.5. Öğretmenlerin görev dışı etkinliklerine

2.6. Öğretmenlerin medenî durumuna

2.7. Öğretmenlerin eğitim düzeylerine

2.8. Öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kademelerine göre farklılaşmakta mıdır?

1.3.ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin okul ortamında yıldırma eylemine maruz kalma ve çalıştıkları örgüte karşı bağlılık düzeylerinin incelenmesi yöneliktir.

Günümüzde örgütsel psikoloji alanında çalışanların, ilgiyle araştırdıkları yıldırma kavramı bir çok ülkede yaygın bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavrama yönelik yapılan araştırmalar göstermektedir ki kamu ve özellikle de eğitim sektöründe çalışanlar ile diğer sektörlerde çalışanlar arasından yıldırmaya maruz kalma açısından aralarında çok fazla fark olduğu söylenebilir. Bu alanlarda kişisel performansın ölçümünde yöneticiler ile amir pozisyonundaki kişilerin etkin rol aldıkları bilinmektedir. Ayrıca çalışanın değerlendirilmesi ve yükseltilmesinde, yöneticileri ve meslektaşları ile olan ilişkilerin göz önüne alındığı da söylenebilir. Eğer yöneticiler ve meslektaşlarının istemediği biri ise kaçınılmaz olarak yıldırma eyleminin başkahramanı olmaktadır.

Küreselleşen dünyada bilim ve teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesine paralel olarak eğitim sektöründe bu yeniliklere ayak uydurma çabası içine girmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki nitelikleri ve buna bağlı olarak okul ikliminin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında eğitim sisteminde örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenlerin amaçlara ulaşmada daha istekli ve gayretli olmaları beklenmektedir.

Okul ortamında öğretmenlerin algıladıkları yıldırma durumu ve yetersiz örgütsel bağlılık düzeyi, onların ruh sağlığını bozarak dikkatlerini mesleklerine yönlendirmelerini ve yaratıcılıklarını örgütsel amaçlar yönünde kullanmalarını engelleyen, iş doyumsuzluğuna ve tükenmişliğine sebep olan olumsuz faktörlerin ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu durumun oluşması hedeflere ulaşılamayan bir eğitim anlayışı ile öğrencilerin bireysel ve toplumsal gelişimlerini olumsuz yönde etkileyen neden olabilmektedir.

Kısacası yapılan bu çalışma farklılıkları ve ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan farklı bir perspektifle hazırlanıp ileriki çalışmalara ışık tutabileceği düşünülebilen bir çalışma olmayı amaç edinmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin

yıldırma düzeyleri ile örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkileyen değişkenler saptanarak ileriki çalışmalara fayda sağlayabilecek şekilde düzenlenmiştir.

1.4.SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıklarını; 2011-2012 eğitim-öğretim yılından Hatay ilinde, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluşturmaktadır.

1.5.TANIMLAR

Yıldırma : Yıldırma, işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184). Bir kişinin, diğer insanları başka bir kişiye karşı çevresinde toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, imâ, alay ve karşısındakinin toplumsal itibârını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten ayrılmaya zorlamasıdır (Davenport ve diğerleri, 2003: 15). Bu çalışmada, yıldırma kavramına karşılık olarak duygusal taciz kavramı kullanılacaktır.

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı iyi yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen olumsuzlukları azalttığı, ayrıca iş ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005:125).

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler.

Özdeşleşme: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1. YILDIRMA

2.1.1. Yıldırma Tanımı Ve Kavramı

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen ‘mobile vulgus’ sözcüklerinden türeyen ‘mob’ sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz topluluklara ve çete anlamına gelen bir terimdi (Tınaz, 2006).

Başka kaynaklara göre Mob sözcüğü; Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. İngilizce “Mob” kökünün fiil biçimi olan “Mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamında kullanılmıştır (Oxford Advanced Learner’s Dictionary, 2005).

Yıldırma kavramı, ilk olarak on dokuzuncu yüzyılda yuvalarını korumak için saldırgan kuşların etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla biyologlar tarafından İngilizce bir kavram olarak kullanılmıştır (Tınaz, 2006).

Kısaca dilimize "örgütsel baskı" şeklinde çevrilebilecek olan yıldırma kavramı, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık şeklinde ifade edilir. Gündelik kullanımı içinde, birine karşı cephe oluşturma, küçük düşürücü hareketlerde bulunma, hedef aldığı kişiyi uyumsuzlukla suçlama, yalnızlaştırarak bunaltma ve kötü niyetli davranışlar, imâlar ve dışlayıcı tutumlar biçiminde işlenen olumsuz bir iletişim sürecidir (Davenport ve diğerleri, 2003: 15).

Literatüre göz atıldığında, İngilizce’de genellikle mobbing, bullying ve workplace gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Türkçe’de ise tek kavram olarak yıldırma’in yıldırma kavramının adı altında sıkça kullanıldığı görülmektedir.

Leymann, iş yerlerinde görülen saldırgan davranışlar ve tacizlerle ilgili araştırmaları esnasında, ana konuyu tanımlarken, o dönemde iş yerlerinde sergilenen tacizvâri ve kötü davranışlarla ilgili olarak İngiltere ve Avustralya da kullanılmakta olan

“bullying” sözcüğünün yerine “Mobbing” sözcüğünü kullanmayı tercih etmişti (Leyman, 1996). Yıldırma; (Duygusal taciz, psikolojik şiddet) yaşamın her alanında kullanılan caydırma, sindirme, mağdurun benliğinde hasar bırakma, benliğini izole etme gibi anlamlara gelirken, zorbalık (bullying) söz konusu tutum ve davranışların daha kaba biçimde uygulanmasıdır (Tutar, 2004: 9-10).

Adams (1992: 38), zorbalık (bullying) terimini “sürekli kusur bulma “ ve “bireyi küçük düşürme” anlamı götüğünü ifade etmiştir.

Mobbing yeni bir olgu olmasından dolayı, olguyla ilgili uluslararası bir terim henüz bulunamamıştır. Örneğin Norveç, Japonya ve Anglo-Sakson ülkelerinde “bullying” terimi hala kullanılmaktadır. Fransa’da ise daha yaygın olarak “moral harassment” ifadesi “mobbing” yerine kullanılmaktadır (Ferrari, 2004: 2).

Tınaz; Bullying kavramını fiziksel saldırı ve tehdit unsurları olarak görmektedir. Yıldırma kavramının içeriğinde ise psikolojik nitelikte bir saldırının varlığının olduğunu belirtmektedir (Tınaz, 2008: 4).

Genel tanımlara göre; Bullying daha çok kaba davranışlar bütünü ve sözle uygulanırken, yıldırmanın aşağılayıcı ve küçük düşürücü tutum ve davranışlar bütünü olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Shallcross’a göre; işyerlerinde soyut bir şiddet biçiminde yıldırmaya maruz kalan kişi, sosyal ortamdan uzaklaştırılır. Bu olguda fiziksel şiddet çok nâdir görülen bir durumdur. Yıldırma Bullying’in aksine, sadece psikolojik veya manevî şiddeti ifade eden yıldırmanın sonuçları ise hem psikolojik hem de fiziksel olabilir (Shallcross, 2003: 4).

Leymann’a göre ise bullying; bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir şekilde uygulanan psikolojik şiddet veya terör olarak tanımlanabilir. Kişi doğrudan çaresiz ve savunmasız bir durumda bırakılır. Bu davranışlar, en az haftada bir ve uzun bir süre içinde ise en az altı ayda bir tekrarlanan süreçtir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uzun süre uygulanması kişide belirgin düzeyde psikolojik, psikosomatik ve sosyal güvensizlik toplumsal uyuşmazlık yaratabilir (Leymann, 1996: 168).

Bir kişinin, diğer insanları kendi rızası veya rızası dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması; sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, imâ, alay ve karşısındakinin toplumsal itibârını düşürmeye yönelik farklı yollarla, saldırgan bir

ortam yaratmak koşulu ile onu işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport ve diğerleri, 2003). Jennifer, Cowie ve Ananiadou (2003: 492-493) ise yıldırma, tekrar tekrar ortaya çıkan ve iş görenlerde stres ve kaygı yaratan bir durum olarak ifade etmiştir.

Yıldırma, işyerinde çalışanlar veya işverenler tarafından belirli kişilere karşı yapılan bir eylemdir. Bu eylemler sistematik şekilde veya çeşitli aralıklarla çalışanı iş hayatından bezdirmeye yönelik yapılan hareket olarak ifade edilebilir. Bezdirme eylemi kişiyi aşağılamak, yaptığı işten tatmin olunmadığını ifade etmek ve çalışanlar arasında küçük düşürücü davranışlarda bulunmak olarak da tanımlanabilir.

Einarsen; Sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı yapılan saldırgan hareketlerin, yıkıcı davranışlar yoluyla duygusal taciz kavramında değerlendirilebilmesi için, bu eylemlerin belirli bir süreyi kapsamaması belirli bir hedefe yönelik olması ve duygusal tacize maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerektiğini belirtmektedir (Einarsen, 1999: 16-28).

Davenport, Schwarz, ve Elliot, göre; Yıldırma, kişiye yönelik kişinin yaşı, dili, dini, ırkı, cinsiyeti, eksik bir durumu veya kişisel farklılığı gibi nedenlere dayalı belirgin bir ayrımcılık yapmaktan çok, kişiye yönelik taciz, rahatsız etme, kötü davranış da bulunma yoluyla yapılan saldırgan hareketler bütünü için de kişiyi iş yaşamından soğutmak veya kişinin dışlandığını belirtmektedir. Eylemler giderek korkutucu davranışlara ve açık ihlallere dönüşmektedir. Bu ihlallerin artması sonucu çalışanlarda çeşitli belirsizlikler oluşmaya başlayacaktır. Sonuç olarak; kişi üzerinde giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar çalışmada verimi düşürecektir. Kişi, üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak için hastalık raporu kullanmaya başlamaktadır. Bu süreç kazaların olmasına ve kişinin depresyona girmesine yol açabilmektedir. Bunları da istifa, erken emeklilik ya da anlaşmalı veya anlaşmasız çıkarılma izlemektedir. Kurban için yıldırmanın sonu hastalık veya intihar yoluyla ölüm bile olabilmektedir (Davenport vd, 2003: 16).

Bu çerçevede, en genel ifade ile Yıldırma, örgütlerde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozarak onların işten uzaklaşmasına kadar bir dizi olumsuz sonuç doğuran psikotaciz veya her tür kaba muâmele olarak tanımlanabilmektedir (Zapf, Knorz, ve Kulla, 1996: 217).

Tablo 1. Literatür Taramasında Yer Alan Yıldırmaya Yönelik Tanımlar

Kaynak	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Harassment (taciz)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışlardır.
Thylefors (1987)	Scapegoating (günah keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin belirli süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Mattiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)	Mobbing (taciz)	Bir veya daha fazla sayıda kişinin işyerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yapılan olumsuz davranışlar
Kile (1990)	Health endangering leadership (sağlığı tehlikeye atan liderlik)	Bir yönetici tarafından uzun süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlardır.
Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeri travması)	İşgörenin özbenliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesidir.
Adams (1992)	Bullying (Zorbalık)	İşyerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı, aşağılayıcı, eleştiri ve kişisel suistimaldir.
Vartia (1993)	Harassment (Taciz)	İşyerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Ashforth (1994)	Petty tyranny (Adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması
Björkqvist, Österman & Hjelt-Back (1994)	Harassment (Taciz)	İşyerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlardır.
Leymann (1996-1990)	Mobbing ve Psychological terror (Taciz ve psikolojik terör)	Bir veya bir kaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından her gün veya birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılmasıdır.
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Zorbalık Bullying	Bullying yıkıcı davranıştır. Sözlü, psikolojik ve fiziksel olarak bir birey ya da grup tarafından başkalarına karşı yöneltilen tekrarlanan saldırganlıktır.

Zapf (1999)	Mobbing	mobbing, birini taciz etmek anlamındadır.
Einarsen (1999)	Bullying (Emotional abuse, harassment, mistreatment, victimization)	Bir is arkadaşına, bir asta veya bir üste Sistematik olarak uygulanan psikolojik ve psikosomatik problemlere neden olan zulümdür.
Hoel&Cooper (2000)	Bullying	Bir ya da birkaç bireyin ısrarlı bir şekilde uzunca bir zaman hak etmedikleri davranışları sergileyerek zulüm edilmesi
Middleton-Moz & Zawadski, (2002)	Workplace bullying	İşyeri bullyingi psikolojik ya da fiziksel ızdırap vererek güç kazanma niyetiyle kasıtlı olarak başkalarına yapılan zulümdür.

Yukarıda da belirtildiği gibi terimler farklı olsa da genel olarak aynı anlam bütünlüğü taşıyan tanımlar kullanılmıştır.

Bu süreçte literatür taramasında genel tanımların birleştiği nokta yıldırma kavramının kişiye yönelik düşmanca ve saldırgan tavırlar sergilenerek oluştuğu, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli dışlanmaya yönelik davranışlar olduğu söylenebilir (Yılmaz v.d, 2008: 26).

Yıldırma eyleminin gerçekleşmesi olarak Kılıç'ın da ifade ettiği gibi aşağıdaki davranışların oluşması gerekmektedir (Kılıç; 2006: 5-6).

- İş yerinde gerçekleşmesi,
- Bir veya daha fazla kişi tarafından uygulanması,
- Bir veya daha fazla kişiye uygulanması,
- Sistematik bir şekilde uygulanması,
- Düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla sürdürülmesi,
- Süreklilik gösteren bir sıklıkla devam etmesi,
- Çok çeşitli sebepleri olabilen durumların olması
- Kişiyi sindirme maksadı ile uygulanması
- Kişinin öz güvenine uygulanan psikolojik saldırgan davranışları ifade etmektedir.

2.1.2. Yıldırmanın Tarihçesi

Literatür taramasında yıldırma kavramını araştırdığımızda ilk olarak Brodsky'ın 1976 yılında yazdığı "The Harrassed Worked" adlı kitabıyla örgütlerdeki psikolojik

yıldırma kavramına benzer bir terim şekilde taciz sözcüğünü kullandığı görülmektedir. Brodsky'e göre taciz, başkalarını yıpratmak, engellemek, üzme, başkalarına eziyet etmek amacıyla tekrarlanan, devamlılık gösteren ve yöneldiği kişi üzerinde baskı oluşturan, kişiyi korkutan, yıldıran davranışlardır (akt. Çobanoğlu, 2005: 28).

Yıldırma kelimesi ilk defa 1960'larda yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla ilk kez 19. yy. da biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir. Kavramın daha sonra 1960'larda, hayvan davranışlarını inceleyen sosyal psikolog Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu bir şekilde hücum ederek uzaklaştırması. Hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Ya da hayvanı iyice güçsüz bir hale getirilmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanıldığı görülmektedir (Tınaz, 2006: 12).

Sonraki yıllarda ise İsveç'li bilim adamı Dr. Peter Paul Heinmann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele almıştır. 1972 yılında İsveç'te yıldıırma ile ilgili "group violence among children" adlı kitabını yayımlamış ve çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerine karşı gerekli önlem alınmazsa yıldıırma nedeniyle kurbanların ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara yönelebildiği hakkında bilgiler sunmuştur (Eser, 2008).

Diğer bir kaynakta ise Heinemann; ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönelttikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu terimi kullanmıştır. Heinemann, önlem alınmazsa arkadaşlarınca şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır (Leymann, 1996: 166).

İş yaşamında ise yıldıırma kavramı ilk kez, 80'li yıllarda İsveç'te yaşayan Alman çalımsa psikologu Heinz Leymann tarafından, işyerinde çalışanlar arasında benzer tipte, uzun dönemli, düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamaların sonucunda kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 12). Yine 1980'lerin başında Leymann, benzer türdeki çalışmasında davranışların iş yerlerinde de mevcut olduğunu tespit etmiştir. Leymann, kendisinin bu olguyla 1984'te tanıştığını, ancak

bu olgunun kesinlikle çok eskiye dayandığını bütün kültürlerin başlangıcından beri var olduğunu belirtmiş ve 1982’de başlayan ve 1983’te küçük bir bilimsel raporla sonuçlanan bir araştırmaya kadar sistemli bir biçimde tanımlanmadığını ifade etmiştir (Leymann, 1996: 166).

1980’lerden sonra yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte sosyo-ekonomik düzey ve yapısal dönüşümler, psikolojik tacize neden olan sosyal ve örgütsel nedenlerin baskısını artırmıştır. Küreselleşme, gelişme bağlamında artan rekabet ve üretim sürecinde esneklik, işgücünün bölünmesi ve işyeri katılım mekanizmalarının zayıflaması, işyerinde çalışanlar arası rekabeti önemli derecede artırmaktadır. Bu da hem çalışanları hem de örgüt olarak işletmeyi tehdit eden psikolojik şiddet eğilimlerinin artmasına neden olmuştur (Palaz vd., 2008: 43).

1983 yılında Norveç’te ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı geniş çaplı bir araştırma başlatmıştır. Araştırmayı Prof. Doktor Dan Olweus idare etmiş ve okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu araştırmada olguyu tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “Bullying” terimi kullanılmıştır. Araştırma sonunda çocukları ve gençleri korumak adına başlatılan programlar 1990’dan itibaren İngiltere, Almanya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde de uygulamaya konulmuştur. İlk ve orta dereceli okullardaki öğrencilerin %15’inden fazlası, okulda zorba veya kurban olarak bu olgunun içinde yer almaktadır (Olweus,1993; Yavuz, 2007: 7).

1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC’de yapılan programlarda yıldırma olgusunun kamuoyunun da dikkatini çekmesini sağlamakla birlikte medya sayesinde ilk defa duyuran kişidir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992’de “Bullying at Work: How to Confront and Overcome” (İşyerinde Bullying: Nasıl korunulabilir ve Üstesinden Gelinir) kitabında yayımlamıştır. Adams, “bullying” terimini sürekli kusurlu, kusur bulma ve bireyleri küçük düşürme anlamında kullanmaktadır. Bunun nedeni olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışını göstermektedir (Koç ve Urasoğlu Bulut,2009: 65).

İş yerinde yıldırma dikkat çekmede en büyük adım olarak 1992’de Almanya’da, Leymann’ın yardımıyla ilk yıldırma kliniğinin açılması gösterilebilir. Westhues, 2004’te üniversitelerde yıldırmaı irdelleyen bir kitap yazmıştır. Bu kitapta üniversitede görev yapan öğretim görevlileri arasında yıldırmanın yaşandığını

örneklerle ortaya koymuştur. yıldırma artık Avrupa’da, İskandinavya ve Almanca konuşulan diğer ülkelerde dile yerleşmiştir (Toker Gökçe, 2008: 18).

Leymann (1990) “Mobbing”, Adams (1992) da “bullying” kelimesini birlikte çalışan kişilerin belli bir kişiye karşı tekrarlanan agresif ve zararlı davranışlarını tanımlamak için kullanmış, Leymann (1997) bu konudaki terminolojik karışıklığın ortadan kalkması için; okul örgütleri için “bullying”, işyerleri için ise “mobbing” kelimesini önermiş, yıldırmanın daha sokratik davranışlarla karakterize olduğunu belirtmiştir. (Özaşçılar vb, 2008). Günümüzde ise hemen hemen gelişmekte olan bütün ülkelerin yıldırma ile ilgili kanun ve yasal yaptırım çalışmaları yaptığı görülmektedir. Birçok üniversitede alanla ilgili çalışmalar ve yasal yeterliliklerin tam anlamıyla oturmasına yönelik hukukî çalışmalar sürdürülmektedir.

2.1.3. Türkiye’de Yıldırmanın Tarihçesi

Yıldırma Araştırmaları yeni olmasına karşın; bu olgu, literatüre yeni girse de çalışma yaşamının geçmişi kadar eskidir. Araştırmalar, Türk tarihinde de bazı olayların arkasında yıldırma davranışlarının etkisi olduğunu göstermektedir. Bu örneklerden bilinen en önemlilerinden biri de Baykal’ın kitabında belirttiği Kanuni Sultan Süleyman döneminde Hüsrev Paşa’nın intihar etmesi olayıdır. Bu olaya bakıldığında, olayın arkasında yıldırma davranışlarının olduğu görülmektedir. Hüsrev Paşa’nın intiharına yol açan yıldırma uygulaması, Hüsrev Paşa’ya karşı yapılan saray entrikaları, paşanın intihar etmesine neden olmakla birlikte Osmanlı imparatorluğunu da etkilemiştir. Bu gibi olaylar geçmişte yaşanmış olmasına karşın yıldırmanın, literatür kaynaklarına girmesi ancak 2000’li yıllarda olmuştur. Kurumsallaşmış bir örgütte yıldırmanın adalet sistemini zedelediği söylenebilir (Baykal, 2005: 58).

Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz 2000’lerin başlarından itibaren tartışmaya açılmış, ilk başlarda yapılan çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda gerçekleşmiştir. Fakat son yıllarda bu sorunla ilgili kapsamlı araştırma sayısında giderek artış olması olumlu bir gelişme olarak gözlenmektedir (Palaz vd., 2008: 44).

Ülkemizde yıldırma ile ilgili ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot’ın “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace” adlı kitabı, “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla Osman Cem

Önertoy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılık'tan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir (Yavuz, 2007: 7).

Türkiye'de yıldırma kelimesinin Türk hukukunda ilk kez kullanımı ise Tülin Yıldırım davası ile olmuştur. 2006 yılında Jeoloji Mühendisleri Odasına (JMO) dava açan Tülin Yıldırım bu davayı Aralık 2006'da kazanarak Türkiye'de ilk yıldırma davasının hukuksal platformda yerini almasına olanak sağlamıştır. JMO tarafından Yargıtay'a itiraz edilen karar, yüksek mahkeme tarafından Temmuz 2008'de onanmış ve hukukî olarak yıldırma davalarının önünü açmıştır. Şimdi kanunlarda açık seçik yerini alacak olan yıldırma konusunda diğer bir sorun tazminatlardır (URL4).

Ülkemizde de Şubat 2011 itibariyle, Türk Dil Kurumu tarafından yıldırma kavramının karşılığı, kişilerin bir veya birkaç kişiyi bezdirme yoluyla kişiye uygulanan, yıldırma, dışlama ve psikolojik baskıdır (URL7) .

Tablo 2. Türkiye'de Yıldırma Kavramına Yönelik Yapılan Araştırma Yazınları

Yıldırma- Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz(Yıldırma/Bullying)	Gün, H (2009)
Psikolojik Taciz; İşyerindeki Kâbus	Minibaş Poussard, J. Çamuroğlu, M.İ. (2009)
İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)	Tınaz, P. (2008)
Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik şiddet Yıldırma	Güngör, M. (2008)
İşyerinde manevi taciz	Savaş, F.B. (2007)
İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri	Çobanoğlu, Ş. (2004)
İşyerinde Duygusal Taciz	Tınaz, P. (2006)
İşyerinde Zorbalık	Arpacıoğlu, G. (2005)
İş yerinde Duygusal Saldırı	Çobanoğlu, Ş. (2005)
İşyerinde Psikolojik Taciz	Tutar, H. (2004)
İşyerinde Ruhsal Taciz	Baykal, A.N. (2005)
İşyerinde Yıldırma	Baktaş, A. (2004)
İşyerinde Psikolojik Taciz	Önertoy, O.C. (2003)

2.1.4. Mobbing Tipolojisi

Dr. Heinz leyman 45 ayrı yıldırma davranışı olduğunu ifade etmiştir. Bu davranışları da özelliklerine göre 5 farklı grupta incelemiştir. Her duygusal taciz durumunda bütün davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Bu davranışlara bakıldığında bunların kabul edilemez olduğu görülebilir. Tipolojideki davranışların bireye uygulanmasında ciddi sıkıntılar oluşabileceği gibi bu eylemlere maruz kalacak kişinin o günkü ruh halinin kötü olması bu davranışların bireyde yıkıcı tahribât bırakmasına neden olur (leyman,1993: 33-34)

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve iletişim Oluşumunu Etkilemek

1. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
2. Sözüünüz sürekli kesilir.
3. Meslektaşlarınız ya da birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
4. Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7. Telefonla rahatsız edilirsiniz.
8. Sözlü tehditler alırsınız.
9. Yazılı tehditler gönderilir.
10. Jestler ve bakışlarla iliksi reddedilir.
11. imalar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal iliksilere Saldırımlar

1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
2. Kimseyle konuşulmaz ve görüşme hakkından yoksun bırakılırsınız.
3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5. Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırımlar

1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
3. Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
5. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
6. Bir özrünüzle alay edilir.
7. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ya da sesiniz taklit edilir.
8. Dini ya da siyasi görüşünüzle alay edilir.
9. Özel yaşamınızla alay edilir.
10. Milliyetinizle alay edilir.
11. Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
13. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
14. Cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız.
3. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
5. İşiniz sürekli değiştirilir.
6. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
7. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
8. Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur.
9. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.

2. Fiziksel şiddet tahminleri yapılır.
3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
4. Fiziksel zarar verilir.
5. Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

Bu davranışlar ele alındığında, insan için yakışsız ve kabul edilemez bulunabilir. Bu davranışlar sürekli olarak ve değişik şekillerde yapılırsa kasıtlı tacize dönüşür ve terör yaratır (Davenport vd, 2003: 17-18-19-).

Yukarıda sıralanan leymann'ın beş gruptan üçüncü gruptaki ayrımcı davranışların bazıları ile besinci gruptaki fiziksel saldırı davranışlarının tümü ABD'de yasadışıdır ve 50 eyalette yasaklanmıştır. Birinci, ikinci ve dördüncü gruptaki davranışlar genellikle işverenin inisiyatifinde olarak görülmektedir. Çoğunluğunun uygulanması da yasal bir durum yaratmaya yeterli değildir. Sözlü ve yazılı tehditler ile iş arkadaşlarınızın sizinle konuşmasının yasaklanması ise istisnaî bir durumdur. Size yapmanız için çok anlamsız ya da sizin niteliklerinizin çok altında işler verilmesi ise yine işverenin inisiyatifi olarak yorumlanmaktadır (Davenport vd, 2003: 17).

Leymann oluşturmuş olduğu 45 farklı davranış tanımının yanında Knorz ve diğerleri (1996: 215) da farklı davranış örnekleri olduğunu ifade etmişlerdir. Fakat burada Leymann'ın maddelerine benzer 15 madde bulunduğundan 39 maddelik davranışların tümü sunulmamıştır. Bu davranışların geneline baktığımızda maddelerin birbirine yakınlığının olduğu fark edilmektedir.

1. Mağdurların kendilerini ilgilendiren özel herhangi bir konu hakkında çalışma arkadaşlarıyla konuşmaları yasaklanır.
2. Çalışma arkadaşları kurban bireye karşı kışkırtılır.
3. İşyerinde kurban bireye karşı imza toplanır.
4. Kurbanın çevresinde gizli, düşmanca bir ortam yaratılır.
5. Arkadaşları kendisiyle çalışmayı reddeder.
6. Kendisiyle hoş olmayan tarzda ve düşmanca konuşulur.
7. Kurbanın davranışından ötürü suçlu konumuna düşürülmesi amacıyla, kontrol dışı tepki göstermesine çalışılır.

8. Amirleri veya iş arkadaşları, kurban bireyi özel günlerinde veya gösterdiği başarılarından ötürü kutlamazlar.
9. Sosyal imajına zarar vermek amacıyla kurban yalancılıkla ve hata yapmakla suçlanır.
10. Kurban birey hakkında devamlı olumsuz ve kötü yorumlar yapılır.
11. İşletmenin tutumu, kurban bireye karşı düşmanca belirlenir.
12. Yeni işlere başlaması durumunda kimse yardım etmez.
13. Başkalarının yaptığı hatalar ve işletmelerdeki problemlerden sorumlu tutulur.
14. İş ile ilgili önemli bilgiler kendisine ulaştırılmaz.
15. Kendisini ilgilendiren konularda hiçbir fikir ya da görüşü alınmadan birden bire yeni durumla karşı karşıya bırakılır.
16. Kendisiyle aynı düzeyde veya daha düşük düzeydeki çalışanlara göre daha geç terfi eder veya hiç terfi almaz.
17. Eğitim alma hakkı reddedilir.
18. Devamlı birine bağımlı olarak çalışma durumunda bırakılır.
19. Tüm mutsuzluklar, huzursuzluklar ve geçimsizlikler kurban bireye yöneltilir.
20. Mağdurun iş ortamı, kendisine önceden bildirilmeksizin boşaltılır.
21. Devamlı olarak bir ofisten diğerine gönderilir.
22. Hoşuna gitmeyen bir bölüme gönderilir
23. Kurban bireyin davranışları iş yeri dışında da gözlenir ve kontrol edilir
24. Kendisinin izni olmadan özel postaları açılır.
25. İzin veya tatil isteğini bildirdiğinde kendisine her türlü zorluk çıkarılır.
26. Kurban birey amirin nünde küçük düşürülür.
27. Kurban bireyin ileri sürdüğü tüm öneriler, ilke orak reddedilir.
28. Kurbanın her türlü faaliyet ve etki alanının önü kesilir.
29. Kurban birey kendi konumuna getirilmesi planlanan bir başka kişiyle çalışmak zorunda bırakılır.

Her yıldırma eyleminde bu davranışsal belirtilerin hepsinin bulunması zorunlu değildir. Ancak bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması yıldırmanın ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş ortamından uzaklaşmasına neden olur (Tınaz, 2008: 60).

Belirtilen bu davranışların herhangi biri problem oluştururken, bir başka birey için problem oluşturmayabilir. Yapılan davranışın boyutu ve kişinin gün içerisinde hali yapılan davranışın nasıl sonuçlanacağını gösterir. Ancak bir kişi bu davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar gördüğünü düşünürse davranış, problem niteliği alır ve yıldırma davranışı haline gelir (Hockley, 2003: 2).

2.1.5.Yıldırma Sürecinin Aşamaları

Yıldırma ile ilgili ifade edilen olumsuz sorunlar leymann tarafından 5 farklı süreç çerçevesi adı altında toplanmıştır.

1. Aşama: Kritik bir olayla kişiler arasında anlaşmazlık olarak karakterize edilir. Henüz yıldırma aşamasına gelinmemiştir. Fakat yıldırma davranışına dönüşebilir. Bu aşamada mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir.

2. Aşama: Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların yıldırma hareketine dönüştüğü aşamadır. Yapılan hareketler yıldırmanın eyleme dönüşmesi olarak da ifade edilebilir. Kısacası Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, yıldırma eylemlerinin harekete geçtiğinin aşama olarak da belirtileri olabilir.

3. Aşama: Yönetimin ikinci aşamada olaya müdahil olmaması olayı anlamadan yanlış yargıda bulunma durumu olayın negatif döngü içinde olduğunu ifade eder. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar yapmaya başlarlar.

4. Aşama: Bu aşama önemlidir, çünkü kurbanlara zorla yanlış yakıştırmalar veya tanılarla damga vurulduğu süreçtir. Yönetim yanlış yargıda bulunması çalışanı direk olarak psikolojik yardım almaya yönlendirmektedir. Yönetimin bu yanlış yorumlar sonucunda yıldırma mağdurları “zor insan”, “paranoyak kişilik”, veya “akıl hastası” gibi damgalanmaktadır. Bu sürecin sonucunda çalışanın işten ayrılması veya kovulma ile sonuçlanan durumlar meydana gelmektedir.

5. *Aşama*: Bu aşamada işten ayrılan bireyin bu olaydan sarsılması, travma sonrası stres bozukluğu geçirmesine neden olmaktadır. Kısaca kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar daha da yoğunlaşarak devam eder.

Leymann bu aşamaların Avrupa'daki birçok ülkenin yıldırma tanım sürecine uyduğunu belirtmiştir (Davenport ve diğerleri, 2003: 20).

Leymann 5 aşamasına karşın İtalyan Harald Ege, İtalyan kültürünün farklılığını göz önünde bulundurarak, Leymann'ın 5 aşamalı modelini genişletmiş ve 6 aşamalı İtalyan modelini geliştirmiştir. Harald Ege, yıldırma için gerekli bir ön aşama olarak adlandırdığı sıfıncı aşamayı (Zero Condition) bu modelin başlangıcı olarak nitelendirmiştir. Bu ön aşamada henüz ortada herhangi bir yıldırma belirtisi yoktur. Ancak sıfıncı aşama yıldırmanın oluşması için zorunlu olarak görmüştür. Ayrıca işyerlerinde olağan, sıradan, kabul edilebilir çatışmaları da barındıran bir özellik taşıyan sıfıncı aşamanın İtalyan ve Akdeniz kültürünün doğasında bulunduğunu da ifade etmiştir (Ege, 2002: 8).

2.1.6. Yıldırmanın Genel Belirtileri

İşyerinde psikolojik taciz davranışları sadece sosyo-ekonomik, kültürel ve fiziksel yönden zayıf olan çalışanlara yönelik değil, bazı zamanlarda, başarılı ve yeni işe başlamış çalışanlara karşıda yapılabilmektedir. Bu tür davranışlar olumsuz ve istenmeyen davranışlar olup, birçok araştırmacı tarafından birbirine yakın tanımlar altında gruplandırılmıştır.

Heinz Leymann, (1996: 170)' de belirttiği üzere işyerinde psikolojik taciz davranışlarının mağdur üzerinde etkiler bıraktığını ve bu etkileri de beş grupta ifade etmiştir.

1. Kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar, sürekli eleştiri,
2. Sosyal ilişkilere saldırı; çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi,
3. itibara saldırı; asılsız söylenti, hoş olmayan imalar,

4. Mesleki durumuna saldırı; nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi,

5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırı; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz gibi,

Leyman'nın ifadelerine karşın Einarsen ve Raknes 'da olumsuz davranışlar olarak işyerinde psikolojik taciz davranışlarını aşağıdaki gibi gruplandırmışlardır (Tınaz ve Karatuna, 2010: 32-34).

1. Kişiyeye yönelik psikolojik taciz
2. İşe yönelik psikolojik taciz
3. Sosyal yalnızlaştırma
4. Fiziksel şiddet
5. Cinsel taciz

Yıldırma Davranışının uygulanmasında kişi farkı gözetmeksizin her bireye uygulanabileceği söylenebilir.

Tınazın da ifade ettiği gibi yıldırma, kültür farkı gözetmeksizin tüm iş ortamında ortaya çıkabilen bir olgudur. Yıldırma mağduru olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflama henüz geliştirilmiş değildir. Çalışma yaşamında herkes, yıldırma eyleminde rol almaya adaydır. Güçlü ve mücadeleci, işini başarıyla sürdüren çalışan, ileriki zamanda kendisine rakip olmasından korkan amirinin yıldırma davranışına maruz kalabilir. Bir başka olguda işgören, işletme kültürü ve yapısından kaynaklanan herhangi bir nedenden ötürü veya kendi kişiliğinin sapkınlığının yansıması olarak başkalarına yönelttiği davranışlarla, yıldırma uygulayıcısı konumuna gelebilir. Bir diğer olguda ise birey, yıldırma uygulayan ve yıldırmaya maruz kalan bireylerin çatışma sürecinde kendini izleyici konumunda ve belki de bir süre sonra yıldırma uygulayıcının ortağı olarak bulabilir. Buradan yıldırma olayına karışan üç tip insan olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006: 106).

2.1.7. Yıldırma Sendromu

Noa Davenport ve Arkadaşlarının (2003: 23) yayınlamış olduğu “iş yerinde duygusal taciz” adlı kitaplarında yıldırma sendromunu 10 anahtar etmen adı altında birleştirmişlerdir.

Çeşitli birleşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleştirilebilen hedef kişi üzerindeki etkisi, yıldırma sendromunun temel unsurları haline gelmektedir.

1. Çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırı bulunma.
2. Olumsuz küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü davranışlarda bulunma ve kontrol edici iletişim sağlama.
3. Yıldırma olgusunun dolaylı veya doğrudan, gizli veya açıkça yapılması.
4. Bir veya birkaç saldırgan tarafında yapılması.
5. Sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılmasıdır.
6. Hatanın kurbanda gibi gösterilmesi durumu.
7. Kurbanın itibarını kayıp ettirme yönelik hareketler, kafasının karışmasını sağlama, yıldırma, kurbanı yanıltmaya çalışma ve kurbanı teslim olmaya zorlamak.
8. Kişiyi dışlama suretiyle örgütten uzaklaştırma eğilimi.
9. İş yerinden ayrılmayı sanki kurban kendisi seçmiş gibi gösterme.
10. Örgüt yönetimi tarafından anlaşılınması, yanlış yorumlanması, görmezden gelinmesi, hoş görülmemesi, teşvik edilmemesi ve hatta kışkırtıcı tavırlar sergilenmesi yıldırma sendromuna girilmesine neden olan davranışlardır.

İş yerinde yaşanan bu olaylar çalışanın bunalım içerisinde çeşitli sıkıntıya girmesine neden olmakla birlikte tıbbi tedavi gerektiren duruma kadar ilerleyen müdahaleyle karşılaşmasına neden olmaktadır.

2.1.8. Yıldırmanın Türleri

Tutar (2004: 91) ise örgütsel yapıda yıldırmaı dikey veya yatay olarak iki başlık altında toplamıştır. Dikey veya hiyerarşik yıldırmada üstler astlarına ya da astlar üstlerine karşı uygulamış olduğu yıldırma olarak tanımlanırken. Yatay veya

fonksiyonel yıldırmada ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan toplu şekilde veya birliktelik şeklinde uygulamaktadır. Kısaca bu yıldırma türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek mağduru yıldırmaya çalışmaktadır.

2.1.8.1. Dikey Yıldırma

Bu Yıldırma, her türlü durumda her karakterdeki kişi tarafından birden bire uygulanabilir. Amir, tüm astlarıyla aynı mesafedeyse ve yapılan bir yanlıştan dolayı bireyi herkesin gözü önünde azarlıyorsa veya gösterilen bir başarıdan dolayı kutluyorsa, sergilediği davranış, onun kişiliğinin bir alt yansımasıdır. Küçük düşürücü davranışların hepsi, her zaman yıldırma olduğu söylenemez. Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimliyse, bu kişinin daima etkin bir yıldırma uygulayıcısı olma olasılığı mevcuttur (Tınaz, 2006:117).

Dikey yıldırmada, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine karşı yıldırma uygulamaları, azda olsa mümkün olabilmektedir. Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan yıldırma genellikle; dedikodu sayesinde üstleri yıpratmaya çalışma, yapılan olumlu işleri üst iletmeme, sıkça olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir (Tutar, 2004: 93).

Yapılan araştırmalarda az da olsa astlar üstlerine karşı yıldırma uygulamaktadır. Bunların başlıca sebebi üstün yöneticilik vasfında bulunan eksikler veya iyi niyetli davranma gibi durumlarda astların bu durumlardan faydalanmasına olanak sağlamaktadır.

2.1.8.2. Yatay Yıldırma

Yatay yıldırma, aralarında fonksiyonel olarak ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan yıldırma türüdür. Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan yıldırma, genellikle açık ve görünür iken, yatay yıldırma çok belirgin olarak yapılmaz. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları yıldırmayı kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı olarak iş bağlamında işin getirdiği bir çekişme olarak görürler (Tutar, 2004: 92-93).

Tınaz'a göre yatay yıldırma daha çok rakip konumda olan çalışanlar arasında görülmektedir. Örgütte eşit pozisyonda bulunan bireylerin ortam bakımından birbirine bağımlı olması da öncelikle çatışmayı meydana getirmektedir. Çözüm üretilmeyen, ört-bas edilen çatışma daha sonra çalışanlar arasında yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yatay yıldırma daha çok sinsice, planlı, farkında olmaksızın uygulanmaktadır. Yıldırma uygulayanlar örgüt tarafından korunmuyorsa saldırganlara karşı, uyguladıkları şiddeti inkâr etmekte ve bunun bir çekişme olduğunu düşünmektedirler (Tınaz, 2006: 127).

2.1.9. Yıldırmanın Nedenleri

Duygusal taciz'in nedenleri hakkında yapılan araştırmaların, bir çoğunda nedeni saptanamamıştır. Örgütlerde yaşanan duygusal taciz davranışlarının nedenlerinin ve etkilerinin tespit edilmesinin zor olduğu bilinmesine rağmen, elde edilen bilgiler duygusal taciz nedenleri ile ilgili tek taraflı açıklamalar değil de birçok nedene bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı bilim adamları duygusal tacizden mağdurun sorumlu olduğunu ifade etmektedirler. İşgörenler de bazen bu pozisyonu paylaşırlar, ancak anlatılan birçok nokta bilinmektedir ki, örgütleri terk etmeye zorlananlar failer değil de mağdurlardır (Leymann, 1996; Akt. Cemaloğlu, 2007b: 111-126).

Bir örgütte yıldırmanın gerçekleşmesi birçok faktöre bağlı olabilir. Bu faktörleri şöyle sıralayabiliriz; alışkanlıklar, inançlar ve gelenekler gibi beşeri faktörler olabileceği gibi, örgütte egemen olan kültür, örgütün yapısı ve hiyerarşik dokusu ile ilgili de olabilir (Ertürk, 2005).

2.1.9.1. Yıldırmanın Örgütsel Nedenleri

1. Kötü yönetim anlayışı: Brodsky (1976: 2), taciz'in nihai ve kurgulanmış olan amaçlarını, örgütte disiplinin sağlanması, verimliliğin artırılması ve şartlı refleks oluşturulması olarak tanımlamıştır. Duygusal taciz'e ortam hazırlayan kötü yönetimin diğer özellikleri şöyle sıralanabilir (Davenport ve diğerleri, 2003: 47).

2. İş Ortamındaki yoğun stres: İş ortamının stresli olması örgütün her işgöreni duygusal taciz davranışına itebilmektedir. Yöneticiler, üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına tacizde bulunabilirler ya da alt düzeydekiler, işyerindeki stresin

nedeni olduğuna inanılan üstlere de astlar tarafından uygulanan duygusal taciz'e katılabilirler (Davenport ve diğerleri, 2003: 48).

3. *Monotonluk*: Schueppach ve Torre'e göre; duygusal taciz'in nedeni yalnızca yoğun iş stresi değildir, durağan fikir kavramının oluşması, rutin olarak tekrarlanan işlerin yapıldığı örgütlerde biraz heyecan yaratmak amacıyla duygusal taciz'e yol açabilen davranışlar uygulanabilmektedir (1996: 94-95).

4. *Yöneticilerin inanmaması ve inkarı*: Yöneticilerin işyerinde duygusal taciz'in olduğuna ve bunun yaygın bir sorun olduğuna inanmamaları da taciz'in sürmesine neden olabilmektedir. Duygusal taciz hakkında bilgi sahibi olmayan yöneticiler, karşılaştıkları bu sorunu çözmekte zorlanabilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 48).

5. *Ahlakdışı uygulamalar*: Örgütlerdeki ahlakdışı eylemlerin çalışan tarafından gün yüzüne çıkartılması durumunda, çalışana farklı nedenlerle duygusal tacizde bulunmaktadır. Örgütler sorunu çözmek yerine, imajının zedelenmesinden korkmak ve bundan dolayı kısa vadeli çözümlere yönelmektedir. Yönetimler, sorunla uğraşmak yerine insanları sorunun nedeni olarak görmek ve susturmayı tercih edebilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003: 49).

6. *Örgüt yapısındaki değişiklikler*: Örgütün küçülmesi, büyümesi, yeniden yapılanması ve şirket birleşmeleri gibi kararlar, örgüt yaşamında yönetimlere düşen doğal kararlardır. Bu uygulamalardan genellikle kaçınılamayacağı bilinmektedir. Rekabetçi ortamlarda, kendi işini kaybetmekten korkanlar, mevkileri için savaşım vermektedirler. Kendileri çıkarılmaktansa başkalarını kurban olarak gösterebilirler (Davenport ve diğerleri, 2003: 49-50).

7. *Yatay organizasyonlar*: Yatay organizasyonlarda, benlik düzeyi için makam, maddi çıkara ya da yükselmeye gereksinim duyan insanlar, duygusal taciz gibi başkalarının huzurunu bozarak kendi şanslarını arttırmaya çalışa isteyebilmektedirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 49).

2.1.9.2. Yıldırmanın Nedeni Olarak Çalışanlar

Çobanoğlu'na (2005: 41) göre, yıldırma davranışına maruz kalan çalışanın sahip olduğu bir takım özellikler onun yıldırma davranışlarına maruz kalmasına neden olmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- 1- Parlak bir kariyere sahip olma,
- 2- Farklı bir inancıya sahip olma,
- 3- Üstün bir duygusal zekâyaya sahip olma,
- 4- Farklı bir ırktan ya da kökenden geliyor olma,
- 5- Farklı bir dili konuşma,
- 6- Genç olma,
- 7- Göz alıcı bir güzelliğe sahip olma.

İşgörenler arasındaki kıskançlık duyguları, çalışanın yaptığı işin özeniliyor olması, örgüt içi zayıf iletişim ağı, çalışanın iş ile ilgili konularda söz hakkının bulunmaması, çözümlenemeyen çatışmalar, iş yükünün ağırlığı, zayıf liderlik anlayışı, statü, ödüller için aşırı rekabetçilik ve örgütte daha iyi görevler de ve daha yüksek maaş karşılığı çalışmanın, çalışanlar arasında yıldırma eyleminin olmasına neden olabilmektedir (Varitia, 1996: 203-214).

Çobanoğlu'na (2005: 41) göre, örgütte duygusal zekâdan yoksun, korkak, çeşitli rahatsızlıkları olan, insani ve etik değerleri benimsememiş, gözünde hırs olan, yüksek bir iş ve mevkii kaybı endişesi yaşayan, iktidar açlığı çeken, gözü yukarılarda olan aşırı kontrolcü, kıskanç, kuşkucu, kinci ve öfkeli kişilik yapılarına sahip çalışanların varlığı, örgüt içinde yıldırma davranışlarının görülme olasılığını arttırmaktadır.

Genel tanımlara baktığımızda iki tip çalışanın yıldırmaya neden olabileceği görülmektedir; hırsı ve mevkii endişesi olan çalışanla ne yaptığını bilmeyen yetersiz iş gören olarak ayırabiliriz. Yıldırma eyleminin oluşması örgüt yönetimi ile çalışanın düşünce çizgileri arasındaki uyumsuzlıklardan kaynaklanabileceği söylenebilir.

2.1.10. Yıldırmanın Etkileri

Modern hayatın getirdiği temel sorunlarından birisi haline gelen işyerinde psikolojik tacizinin sonuçları ve etki alanı oldukça geniştir.

Leymann, psikolojik tacizin birey üzerindeki duygusal ve fiziksel etkilerini; uykusuzluk, sinir bozukluğu, melankoli hali, stres, dikkat bozukluğu, sosyal izolasyon, kendini küçümseme ve aşağılama duygusu, sosyal uyumsuzluk, çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, umutsuzluk ve çaresizlik hissi, sinirlilik, öfke, huzursuzluk ve derin keder hali olarak tanımlamaktadır (Leymann, 1990: 122).

Yıldırmanın tekrarlanması bir seferlik olup biten zararlar olarak değil, yavaşça oluşan birikimli zararlardır. Kafa karışıklığı ve yalıtılmışlık yıldırma deneyiminin bir parçası olduğu için, tehlikeli sinyalleri anlamak ve semptomlar ağırlaşır olası hastalık çok zor tedavi edilebilir hale gelebilir (Davenport ve diğerleri, 2003: 67).

Davenport mobbing etkilerini 3 derecede ele almıştır (Davenport ve diğerleri, 2003: 67-68-69-70).

2.1.10.1. Birinci Derece Yıldırma

Birinci derece yıldırma uygulaması yıldırma sürecinin ilk evresi olarak görülmektedir. Bu süreçte yapılan yıldırma eylemleri küçük çaplı yıldırma olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar iş arkadaşı tarafından küçük düşürücü davranışlara maruz kalma veya ince laf dokundurmalar olarak gösterilebilir. Bu eyleme maruz kalanda şunlar gözlemlenebilir:

Ağlama,

Zaman zaman uyku bozukluğu, stres,

Alınganlık,

Konsantrasyon bozukluğu.

Bu durum karşısında yıldırmaya maruz kalan birey ailesi ve arkadaşlarıyla ilişkilerinin fazla etkilemez. Meditasyon, egzersiz gibi stres azaltıcı şeyler ya da hobi gibi ilgi dağıtıcı ve dengeleyici uğraşlarda yoğunlaşırlar (Davenport ve diğerleri, 2003).

2.1.10.2. İkinci Derece Yıldırma

Sık sık yıldırma maruz kalanlarda görünebilecek başlıca semptomlar:

Yüksek tansiyon,

Kalıcı uyku bozukluğu,

Mide bağırsak sorunları,

Konsantrasyon bozukluğu,

Aşırı kilo alma veya verme,

Depresyon,

Alkol ve ilaç kullanımı,

İş yerinde kaçma eğilimi (rapor alma, geç kalma gibi durumlar),

İstemsiz korkular.

Bu durum aile ve arkadaşlar arasında fark edilir. Belirli karmaşa için olan birey hastalanır ve tıbbi yardıma ihtiyaç duyabilir (Davenport ve diğerleri, 2003).

2.1.10.3. Üçüncü Derece Yıldırma

Üçüncü derece yıldırma maruz kalanlar genelde iş yapamaz hale gelirler. İşe gelirken korku, dehşet, karamsarlık ve tiksinti içinde gelirler. İş ortamından kaçış söz konusudur. Bu tür yıldırma maruz kalanlar gözükebilecek fiziksel ve psikoloji semptomlar:

Şiddetli depresyon,

Panik atak,

Kalp krizi,

Farklı hastalıklar,

Kazalar,

İntihar girişimi,

Üçüncü kişilere yönelik şiddet.

Bu durumda aile ve arkadaşların yapacakları çok fazla bir şey yoktur. Ciddi anlamda tıbbi ve psikolojik yardıma ihtiyaç duyulmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003).

2.1.11. Rakamlarla Yıldırma

- Avrupa'da psikolojik baskı ve terör, insanı hasta ediyor. Bu durumun gerek ekonomiye, gerek sağlık sistemine verdiği zarar yıllık 21 milyon 500 bin euro düzeyinde.

- Avustralya'da yıldırma eylemlerinin sanayiye maliyeti yıllık 6 ila 13 milyar dolar arasında.

- Psikolojik tedavi gören kişilerin devlete maliyeti ABD'de yıllık 180 milyon dolar.

Psikolojik şiddete maruz kalanların %62'si kısa ya da uzun süreli tedavi görüyor.

- Dünyada çalışanların %81'i yöneticilerinden, yüzde %58'i iş arkadaşları tarafından Yıldırma davranışlarına maruz kalıyor.

- İsveç'te yapılan bir araştırmada, 55 yaş ve üzeri tüm işgücünün %25'lik bir bölümünün duygusal zorbalık nedeniyle erken emekliye ayrıldığı tespit edildi.

- İngiltere'de çalışanların %54'ü, Almanya'dakilerin %11'i bildirilmiş yıldırma mağduru.

- Uluslararası Çalışma Örgütü Raporu'na göre bazı meslek gruplarında çalışanların %95'i bu saldırıya maruz kalıyor.

Çalışanların uğradığı yıldırma olaylarının sayısı her geçen gün artarken, tüm dünyada çalışanlar tarafından açılan yıldırma davalarının sayısı da her geçen gün artmaya başladı. Ülkemizde ise, şimdiye kadar dört yıldırma davası açıldı. Açılan davalardan biri çalışana tazminat verilmesi ile sonuçlanırken, diğer üç dava ise hala devam etmektedir (URL1).

2.1.12. Türkiye'de Yıldırmanın Yaşanma Oranı

ERA adlı araştırma şirketinin 2012 yılında " Türkiye yıldırma Araştırması" adlı araştırmasında Türkiye genelinde çalışan kişilerin %10'u kendisinin, %6'sı ise bir yakınının yıldırma ile karşılaştığını belirtmiştir. Bu çalışma anket çalışması olarak Türkiye geneli 12 ilde 316 çalışanla gerçekleştirilmiştir. En sık yaşandığı belirtilen yıldırma türü genel olarak yıldırma/ yıpratma, kapasitenin üzerinde iş yüklemek ve alay, küçük düşürme gibi davranışlar olduğu tespit edilmiştir (URL2).

Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın (SES) asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe ve hemşirelerin yer aldığı toplam 1771 kadın sağlık çalışanı üzerinde yaptığı anket, sağlık kurumlarında çalışan kadınların psikolojik baskı ve fiziksel şiddetten yoğun olarak şikayetçi olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların %40,6’sı örgütte şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamışlardır. Kadınların %51’i tehdit, psikolojik ve ekonomik baskıdan şikayet ederken, %6,8’i fiziksel şiddete, %3,7’si cinsel tacize uğradığını söylemiştir. Eğitim hastanelerinde çalışan kadınların %43,9’u, devlet hastanelerinde çalışanların %43,3’ü, ihtisas hastanesinde çalışanların %38,7’si, sağlık ocağında çalışan kadınların %28,2’si, örgütte psikolojik ve fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir. (URL5) .

Başka bir araştırma ise Aydın ilinde alışveriş merkezlerinde yıldırma konusunda araştırma yapılmıştır. Ankete katılan 300 kişiden 61’i yıldırma mağduru olduklarını, fizyolojik, psikolojik ve sosyal birçok sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir (Özdemir, Açıköz, 2007: 915).

2.1.13. Psikolojik Şiddet İle İlgili Yasal Mevzuat

Ülkemizde ise yılmarmayla ilgili ilk yasal düzenlemelerden biri 4857 sayılı İş Kanunu’dur. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma ortamında yıldırma açısından yeterli hükümler içermemektedir. Kanun kapsamında yalnızca cinsel tacizle ilgili kısmı genişletilerek psikolojik taciz olarak eklenmiş ve “işveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” ifadesine yer verilmiştir (URL6).

25 Aralık 2008 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu’nda görüşülen Borçlar Kanunu Tasarısı’nın “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı maddesinin cinsel tacizle ilgili kısmı genişletilerek “yıldırma” eklenmiş ve “İşveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Şeklinde düzenlenmiştir (URL3).

2.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanım Ve Kavramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar 1950’li yıllara kadar dayanmaktadır. Bu konuda kabul gören başlıca araştırmacılar; Becker (1960), Kanter (1968), Mowday ve diğ. (1979), O’ Reilly and Chatman (1986) ve Allen and Meyer, (1990)dır. Diğer yandan yapılan birçok araştırmada bu araştırmacıların sınıflamaları kullanılmaktadır (Akt. Koç, 2009: 202).

Becker göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılık şeklinde tanımlamıştır (Becker, 1960: 32).

Meyer ve Allen göre örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte olan psikolojik yaklaşımının ve çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durum olarak tanımlamıştır (Mercan, 2006: 10).

Davis ve Newstrom (1989: 179) örgütsel bağlılığı “Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır.” şeklinde tanımlamışlardır.

Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O’Reilly III ve Chatman (1986), bir örgüte bağlılığı üç boyutta ele almaktadırlar (Akt. Balay, 2000a: 18).

Uyum: Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirirler.

Özdeşleşme: Diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. Bireyler tutum ve davranışlarını, kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

İşselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireyler, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşir.

Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte içindeki gücü ifade eder. Örgütsel bağlılığın temel öğeleri; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma, onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini devam ettirmek olarak belirlenmiştir (Porter ve diğerleri, 1974: 603-609). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanmıştır (Özsoy ve diğerleri, 2004: 15).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı iyi yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen olumsuzlukları azalttığı, ayrıca iş ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005: 125).

Eğitim sistemi açısından örgütsel bağlılık, okulun amaçlar doğrultusunda verimliliği, öğretmen ve okul yöneticilerinin, okul ve eğitim sisteminin amaç ve değerlerini benimseme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Celep, 2000). Artan rekabet koşullarında örgütlerin ayırıcı özelliği olması nedeniyle çalışanların, örgütte tutulması bir zorunluluk haline gelmiştir. Rekabet koşullarında bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu elbette para ile sağlandığı söylenemez. Pek çok durumda bazı nitelikli işgücünün örgütten ayrıldığı ve daha az ücretle başka örgütlerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri de örgütün ve onun yöneticilerinin, çalışanları örgüte bağlama başarısızlığıdır (Özdevecioğlu, 2003: 121).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgüt-çalışan ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Bu nedenle çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından sadece üretim yapmak ya da satışı artırmak kadar önemli hale gelmiştir. Çünkü örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmaktadır.

Bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, kişinin ve örgütün performansına olumlu etkileri olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanları problem çözebilen insanlar haline getirmektedir (Somuncu, 2008: 6).

Örgütsel bağlılığa genel olarak bakıldığında; birçok araştırmacı, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen görünmektedir. Bu çalışmalar giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun pek çok nedeni ifade edilmiştir (Tiryaki, 2005: 91).

Başlıca ifadeler;

- Örgüte bağlılığın, istenilen çalışma davranışı ile ilişkisinin olması,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma niyeti oluşturmasında, iş tatmininin etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı düzeyi yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkinlik de yararlı bir göstergesi olması
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgütsel davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılığın iş kurumlarındaki önemi, kaliteli çıktı alınmasına anlamında öne çıkmaktadır. Bireyin örgüte bağlılığının sağlanması örgüt içinde huzura ve yapılan işten iyi ürün alınmasına neden olmakla birlikte çalışanın ve yöneticilerinin iş hayatından zevk almasına neden olmaktadır.

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanır, emir ve beklentilere gönüllü bir şekilde uyarlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmada kararlılık gösterirler. Bağlılık gösteren işgörenler, içsel olarak güdülenirler. Bunların içsel ödülleri, başkaları tarafından denetlenen koşullardan çok, eylemin kendisinden ve başarılı sonuçlarından gelmektedir (Balay, 2000a: 3).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

2.2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte bağlılıkları bakımından üçe ayırmaktadır. Buna göre en olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve en olumlu uçta ise pozitif-moral bağlılık vardır. Yabancılaştırıcı bağlılık, bireyin, örgütü cezalandırıcı olarak gördüğünde, veya zararlı hissettiği zaman meydana gelirken; nötr veya hesapçı bağlılıkta bireyler bağlılık düzeylerini, belirli bir oranda karşılayacak şekilde ayarlayabilirler. Moral bağlılık ise, standartlar ve değerler içselleştiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman gerçekleşir (Newton ve Shore, 1992: 277; Akt. Zaman, 2006).

2.2.3.2. O'Reilly Ve Chatman'ın Sınıflandırması:

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman (1986: 493), bir örgüte bağlılığı üçe ayırmaktadır:

1- Uyum, inanç ve değerlerin paylaşılmasından değil, tutum ve davranışlar edinildiği kazanımından meydana gelir. Belirli ödülleri kazanmak veya cezalardan kaçınmak amacıyla kişinin o grubun etkisi altında kalmasıdır.

2- Özdeşleşme bağlılığı: Özdeşleşme süreci psikolojik bağlılığın oluşmasında önemli bir aşamadır. Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.

3- İçselleştirme bağlılığı: İçselleştirme, etki sonucunda meydana gelir. Çünkü tutum ve davranışların bireyin kendi değerleri ile uygun olduğu durumu kapsar. Yani, bireylerin değerleri ile grubun ya da örgütün değerleri aynıdır. Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; bireylerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

2.2.3.3. Katz Ve Kahn'ın Sınıflandırması:

Katz ve Kahn (1977), örgüte bağlılığın örgüt ortamındaki kişilerin, rollerinin gereklerini yerine getirmeye yönlendiren örgüte bağlılık kazanımlar olarak görmektedirler.

İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdeleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Katz ve Kahn, 1977).

2.2.3.4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık çalışmasının öncüleri Meyer ve Allen olarak gösterilebilir. Meyer ve Allen'in, yaptıkları çalışmalarında duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı örgütsel bağlılığın 3 boyutu olarak ele almışlardır.

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı duygusal anlamda, örgütle özdeşleşmesi ve aidiyetlik duygusu ile bağlanmasıdır. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütte içinde sürekli çalışmaya devam ederler.

Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetin farkındalığıyla ilgilidir. Örgütle ilişkisi, devamlılık bağlılığına dayanan çalışanlar, maddi ve iş doyumuna ihtiyaçları duydukları için örgütte kalmaktadırlar.

Normatif bağlılık ise, çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtmaktadır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığı olan çalışanlar, örgütte kalmak zorunda olduklarını düşünürler (Meyer ve Allen, 1997: 11).

2.2.3.5. Mowday'ın Yaklaşımı

Mowday'ın çalışmalarındaki sınıflandırma tutum ve davranış bağlılık ikiye ayırmıştır. Tutumsal bağlılık kişinin örgütle özdeşleşmesi sonucunda meydana gelir. Kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Tutumsal bağlılık bireyin örgütle özdeşleşmesi ve

örgütün amaçlarını ve bu amaçları kolaylaştırmak için üyeliği sürdürmeyi isteme durumunu gösterir. Bu biçimde tanımlandığı zaman bağlılık, örgüte pasif bir bağlılıktan öte bir durumu temsil eder. Örgütle aktif ilişkileri kapsar. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetler yönünde örgüte bağlılığını ifade etmektedir. Yapılan çalışmalarda da her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre bağlılık tutumu, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışlar da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirmektedir (Mowday ve diğerleri, 1979: 310).

2.2.3.6. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould'a göre örgütsel bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Etzioni'nin kullanmış olduğu örgütsel bağlılık modelinin yeterince iyi olmadığına düşünen Penley ve Gould farklı bir yaklaşım modeli sergilemişlerdir.

Ahlaki bağlılık; bu bağlılık türünde kişi, kendisini örgüte adanmış, örgütün başarısı veya başarısızlığından kendisini sorumlu olarak görmektedir.

Çıkarıcı bağlılık; ödül temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvik olduğu sürece bağlılık üst seviyededir. Örgüt belirli amaçlara ulaşmak için ödül araç olarak görülür.

Yabancılaştırıcı bağlılık; kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Örgüt içinde yapılan kötü durumların veya iyi durumların tesadüfi olarak meydana geldiği sanılmaktadır (İlsev, 1997: 19).

2.2.3.7. Balcı'nın Sınıflandırması:

Balcı'nın yapmış olduğu sınıflandırma O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasına benzer bir sınıflandırmadır. Balcı, örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç boyut ve aşamadan bahsetmektedir. Bunlar; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme. Kısaca özetlemek gerekirse (Balcı, 2003: 28–29).

Uyum: Örgüt içinde yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Kişi örgüte kendini adanmıştır. Uyumda bireyin gerçekten inandığı ve ceza korkusu ya da ödül beklentisi

içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda çıkar ilişkisi aramakta olup birey, örgütte diğerlerinin etkilerini çıkar karşılığında kabul etmektedir.

Özdeşleşme: Bağlılığın bireylerin örgüte ve işgörenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkânı oluşturduğu ve insanlarla kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanımlandığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği durumlar karşısında örgütü ile anlamlı bütünleşme içerisine girmesidir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Etzioni; Ahlâki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak bir sınıflandırmaya girerken, Katz ve Kahn; araçsal devre–anlatımsal devre, Mowday; davranışsal bağlılık–tutumsal bağlılık, Wiener; araçsal bağlılık–normatif bağlılık ve O'Reilly ve Chatman da örgütsel bağlılık ile ilgili olarak uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak bir ayırma gitmiştir.

2.2.4. Örgütte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Örgüte bağlılığı oluşturan unsurları Çetin (2004: 91-92), duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç değişik şekilde ifade etmektedir.

Duygusal bağlılık: çalışanların örgüt değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlıdırlar. Bu anlamda çalışanların, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul etmeleri ve örgütün bir parçası olarak kalmayı istemektedirler. Bu durum, çalışanların örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında bu kişiler, her işverenin hayalini kurduğu, kendini örgüte adanmış ve sadık çalışan profilidir.

Devamlı bağlılık: Çalışanların, örgütlerine yaptıkları süreklilik sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması durumunda az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu çalışanların bazıları yaptığı işten daha iş bulamadıkları için örgütte kalır. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi mecburi nedenleri vardır. Kötü iş alışkanlıkları yanında olumsuz tavır sergilerler ve yöneticiler için bir sorun teşkil edebilirler.

Normatif bağıllık: Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev bilmesi ve örgütüne bağıllık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olarak, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Kişiler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, birey işverenin ihtiyaç duyduğu bir zamanda işe alınması ya da işverenleriyle kalmanın en doğru şey olacağını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı olan minnetkarlık duygusunun ödenmesi anlamına gelmektedir.

Sonuç olarak her bağıllık modeli, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal bağıllığı olan çalışanlar işe karşı devamlılık sağlamakla birlikte kendini örgüt içerisinde zorunlu çalışan olarak görmektedir (Çetin, 2004: 91–92).

2.2.5. Örgütsele Bağıllığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağıllık, yapısı gereği içinde bulundurduğu örgüt şemasının değişkenlik göstermesinden kaynaklanan faktörlerden dolayı etkilenmektedir. Bağıllığı etkileyen örgütsel ve görevsel faktörler kapsamında rol çatışması, görev kimliği, işgören beklentilerinin çalıştığı görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihlerinin olması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, iş güçlüğü, rol belirsizliği, üst-ast ilişkileri, ilerleme olanakları, araçsal iletişim, karar almaya katılım, bireyin gereksinmelerine önem vermeden söz edilebilir (Balay, 2000a: 61). Kısacası Kişisel, Örgütsel- Görevsel ve Durumsal Faktörler belirli çatı altında toplayabiliriz.

Örgütsel bağıllığı etkileyen ve belirleyen çok çeşitli faktörler vardır. İş görenlerin örgüte bağıllığını etkileyen bazı faktörler de şöyle sıralanmaktadır (Balay, 2000a)

Yaş, cinsiyet ve deneyim,

Örgütsel adalet, güven ve iş tatmini,

Rol belirliliği, rol çatışması ,

Yapılan işin önemi, alınan destek,

Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,

İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,

Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,

Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,

Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler.

Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi (Çetin, 2004: 99).

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörlerden söz edilebilir. Bu faktörler kişisel, örgütsel-görevsel, durumsal ve diğer faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Schwenk(1986) bu faktörleri, geçmişteki iş yaşantıları, kişisel-demografik, örgütsel-görevsel ve durumsal nitelikte olanlar şeklinde ayırırken; hangi faktörlerin bağlılığı daha iyi kestirdiği konusunda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu konuda Koch ve Steers (1978), demografik faktörlerin, Morris ve Sherman (1981) ise örgütsel faktörlerin bağlılığı daha güçlü şekilde kestirdiğini ortaya koymuşlardır. Buchanan II (1974) ise, her iki faktör grubunun örgütsel bağlılığı kestirmede eşit derecede etkili olduğunu saptamıştır.

2.2.6. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın etkisine göre olumluya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Balay, 2000a).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan içinde iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu yönde iken, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Balay, 2000a).

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Literatür taraması sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma durumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine çok fazla sayıda yayın olmamakla birlikte ayrı ayrı yapılan çalışmalara da ulaşmak mümkün olmamaktadır. Alanla ilgili Türkiye genelinde az çalışılan konular arasında sayılabilecek özelliktedir. Buna karşı okul ortamında bulunan farklı branştaki öğretmenlere yönelik birçok çalışma mevcuttur. İlgili araştırmalarda verilebilecek bilgiler genel olarak öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalardan oluşacağını ifade etmek gerekir.

Örgütsel bağlılık da öğretmenlerin bağlılığını etkileyen çeşitli faktörler ve çalışma şartları yer almaktadır. Bu faktörlerin başında okul ortamındaki yıldırılma eylemine maruz kalma durumu öğretmenleri örgüte karşı zayıf bağlılık hissi kazandırmaktadır. Bunların üzerine değinecek olursak iş yaşamında kişinin hürriyet duygusunu yaşayabilmesi bireyde örgüte karşı sıkı bir bağlılık oluşmasında ortam sunacağı söylenebilir. Öğretmenlerinin okul ortamında kendilerinin ifade edebilmeleri ve demokratik yaşam koşulları altında iş hayatlarını sürdürmeleri sonucu örgütün kuvvetlenmesine ve daha kaliteli eğitim olanaklarının sunulmasına fayda sağlayabileceği söylenebilir. Bu ortamın sağlanmasına yönelik kişinin özlük haklarına saygı duyulması, yaptığı işe takdirle yaklaşılması, iyi çalışma ortamının sunması ve her şeyden önce mali yönden tatmin edilmesi bireyi örgüte bağlayan başlıca durumlardandır. Çalışma ortamını için gerekli olan bu durumların karşılanması bireyin örgüt bağlayabilir ama yıldırma eylemi bu ortamda gerçekleşmesi bireyi örgütten uzaklaştırma neden olabileceği de unutulmamalıdır.

Yapılan araştırmalarda bulunan sonuçlar; Niedl yıldırmanın çalışanlarda işten ayrılma niyeti oluşturduğu, buna bağlı olarak işgören devir hızını azalttığı, motivasyonu, verimliliği, iş tatminini ve kurama karşı olan örgütsel bağlılık düzeyinde azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Niedl, 1996: 239-240).

Shann'ın (1998: 67) yapmış olduğu araştırma sonucunda, okul ortamındaki liderlik görevi yerine getirmeyen yöneticilerin, iş doyumunu sağlayamayan öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkisi ve okulun eğitim programı bakımından yüksek düzeyde başarı gösteren okullardaki öğretmenlerden daha doyumsuz olduklarını

ortaya koymuştur. Yöneticilerin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ve doyumunu azaltan konular üzerinde durmalarının gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Division of Workplace Health and Safety (1998), Namie and Namie (2000), Office of the Employee Ombudsman (2000), Queensland Workplace Bullying Taskforce (2001), Randall (1997) ve Thomson (1997) tarafından yapılan çalışmalar yıldırma'ın çalışanların sadakatlerini erozyona uğrattığını ve örgüte bağlılıklarının azalmasına neden olduğunu göstermişlerdir (Akt. Lynch, 2002: 20). Yıldırma sonucunda, çalışanların iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları azalmakta ve isten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Vartia,1996: 203-214; Einarsen ve diğerleri, 1994: 381-401).

Dick ve Wagner (2001: 247) öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından “kendileri orada yokmuş gibi davranılarak” ve “haksızca eleştirilerek” yıldırılmaya uğradıkları, meslektaşları tarafından ise “hakkında dedikodular çıkartılarak” ve “partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak” yıldırılmaya maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Gündüz (2008: 280) Ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmen ve yöneticilerin çoğunluğu yıldırma davranışına maruz kalmadığını söylemektedir. Fakat %41 i yıldırma davranışlarıyla karşılaştığını ifade etmişlerdir. Bu grup örgütsel davranış ve örgüt kültürü açısından büyük önem arz ettiğinin, öğretmen ve yöneticilerin en çok karşılaştıkları yıldırma davranışları olarak da; “Yaptığı iş hissettirilmeden kontrol edilmesi”, “Verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi”, “Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca o kişilerin sorumlu tutulması”, “Yaptığı iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması”,“Başkalarının yanında kişiyi aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulması” şeklindeki davranışlar olarak ifade etmişlerdir.

Gökçe Toker (2006) “Resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarında yıldırılma durumlarını incelemek amacıyla yapmış olduğu doktora tezinde; hem resmi hem de özel okullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri zaman zaman yıldırılmaktadır. En sık karşılaşılan yıldırıcı davranışlarda, okul türüne göre bir farklılık görülmemektedir. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları yıldırıcı davranışlar, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının

küçümsenmesi” biçiminde ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar

Cemaloğlu ve Ertürk (2007) Okulun örgüt sağlığı ile öğretmenlere yönelik yaşanan yıldırma konulu araştırmasının da, okulun örgüt sağlığı puanı arttıkça yıldırmanın görülme düzeyinde düşme meydana geldiği, örgüt sağlığının, yıldırmanın anlamlı bir yormayıcısı olduğu saptandı.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007: 357) tarafından yapılan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eyleminin cinsiyet yönünden incelenmesi adlı çalışmalarında “Kendini Gösterme ve iletişim”, “Sosyal ilişkiler”, “İtibara Saygı” ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu erkeklerin, kadınlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını göstermektedir.

Kul (2010: 143) yapmış olduğu çalışmada ise beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma ile örgütsel bağlılıkları alt boyutları arasındaki ilişki sonuçlarına bakıldığında, yıldırma ile uyum alt boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerini yaşamış olduğu olumsuz davranışlar ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu ve içselleştirme alt boyutu arasında ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Alkan (2011) Yıldırma Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine ilişkisi adlı çalışmada; Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına yönelik değişkenler içerisinde sadece medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunduğunu. Dolayısıyla evlilerin yıldırma davranışları algılamalarının bekârlara göre biraz daha yüksek olduğu ifade etmiştir (Alkan, 2011: 40).

2.4. ALAN YAZIN TARAMA SONUÇLARI

Alan taraması sonucunda su elde edilen bilgiler çerçevesinde su yorumlar yapılabilir.

1. Yıldırma eylemine maruz kalan çalışanların örgüt içinde huzurluk içinde olduğunu ve örgütle arasında uzaklaşmaların yaşandığı görülebilmektedir. Bu huzursuzlukların sonucunda istifa, tayin isteme, çeşitli hastalıkların oluşması ve intihara varan sonuçlara kadar ilerleyen eylemlerin olmasına neden olmaktadır.

2. Ortaya çıkan sonuçlarda yıldırmaya neden olan sebeplerin en başında idarecilerin yapmış olduğu kötü yönetim ve çalışanın haklarının korunması konusunda yeterince yardımcı olmadıkları görülmektedir.

3. Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olmasına neden olan durumlardan birisinin yıldırma eyleminin sebep olduğu psikolojik çöküntü olabileceği söylenebilir.

4. Örgütsel bağlılığın düşük olmasının sebeplerinden biriside yöneticilerin yönetim anlayışında pasif kalması ve çalışanları örgüte bağlama konusunda yaşamış oldukları başarısızlıktan kaynaklanmaktadır.

5. Yönetimsel olarak çalışanın iş tatminin sağlanmaması çalışanı doyumsuzluğa yönlendirmekle birlikte örgüt içinde uzaklaşmaların oluşmasına neden olmaktadır. İş tatmini her kurumda birey için olması gereken yaşamsal bağdır. Eğer çalışan yaptığı işten zevk almıyorsa o zaman kurumsal bir örgütte bağlanması konusunda olumsuz yaklaşımlardan dolayı kuruma bağlılık ya geç olur ya da oluşmayabilir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışma Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir çalışmadır. Yapılan bu araştırma, mevcut durumu saptamaya yönelik genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999: 81).

3.2.ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEM GRUBU

Bu araştırmanın evreni, Hatay ilinde 2011-2012 eğitim-öğretim yılında MEB'e bağlı İl ve 12 İlçe merkezlerinin İlköğretim ve Orta öğretim okullarında görev yapan 574 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Evreni oluşturan 574 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni arasından, gönüllülük esası dikkate alınarak tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilen 88'i kadın, 213'ü erkek olmak üzere toplam 301 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma kapsamında alınan okullardaki Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin tümüne ulaşılması amaçlanmış olup dağıtılan toplam 410 anketten geri dönmeyen, hatalı ve eksik olan anketler çıkartıldığında 301 anket katılımcısına ulaşılmıştır.

Aşağıda Hatay il ve ilçe merkezlerinde bulunan okullarda görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin toplam ve araştırmaya katılan Öğretmen sayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Hatay İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri İle Araştırma Kapsamına Alınan Öğretmenlerin Toplam Sayısı

Evreni	Mevcut Sayı	Katılımcı Sayısı
Altınözü	21	13
Belen	7	5
Dörtyol	41	28
Erzin	14	9
Hassa	19	15
İskenderun	110	56
Kırıkhan	28	19
Kumlu	5	3
Merkez	230	97
Reyhanlı	28	15
Samandağı	65	39
Yayladağı	6	2
Genel Toplam	574	301

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇI

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma için oluşturulan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev yaptığı eğitim kademesi, medeni durum, ders yükü, mesleki deneyim ve öğretmenlik dışı görev demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Olumsuz Davranışlar Ölçeği (Negative Acts Questionnaire) (NAQ)

Yıldırma davranışlarına maruz kalma durumu, olumsuz davranış anketi sorularını içeren Negative Acts Questionnaire (NAQ) kullanılarak ölçülmüştür (Einarsen ve Raknes,1997). Bu anket çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır.(Cronbach's alpha =0.93) tüm sorular davranışlarla ilgili olup yıldırma terimine herhangi bir yerde işaret edilmemiştir. Bunun avantajı, anketi cevaplayan kişileri, maruz kaldığı davranışı yıldırma olarak etiketlemeye zorlamadan olumsuz davranışlara maruz kalma derecesinin ölçülmesidir. Aynı zamanda kapsadığı davranış türlerinin daha objektif tanımlanmasını da güvenceye alır.

Olumsuz davranış anketi ile doğrudan (sözlü taciz, çirkin söylemler ve alay gibi) veya dolaylı (sosyal dışlama iftira gibi) maddelerin içerdiği sorular anlatılmaktadır.

NAQ"ın her maddesi için anketi cevaplayanlara, son altı ay içinde ne kadar sıklıkla olumsuz davranışlara maruz kaldıkları sorulmuştur. Bu sıklık (1), ara sıra (2) ,her ay (3), her hafta(4) ve her gün(5) şeklinde sıralanmıştır. Olumsuz davranışlar anketi (NAQ) ,Einarsen, ve Raknes, (1997), Einarsen, Raknes, Matthiesen ve Hellsoy, (1996), Hoel, Cooper ve Faragher, (2001), Mikkelsen ve Einarsen,(2001), Mikkelsen ve Einarsen,S.(2002a),Mikkelsen ve Einarsen,(2002b) tarafından kullanılmıştır. Olumsuz Davranışlar Anketi "NAQ (Negative Acts Questionnaire)" Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

Olumsuz Davranışlar Anketinin (yıldırma) güvenilirlik analizi için cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analizler sonucunda 21 maddenin bir faktör altında toplandığı ve olumsuz davranış maddelerinin güvenilirlik katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır. Olumsuz davranış maddelerinin düzeltilmiş madde korelasyon katsayılarının 0.39 ile 0.71 arasında değiştiği görülmüştür (Cemaloğlu, 2007).

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ölçmek amacıyla Balay"ın (2000b) "Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı" adlı çalışmasında hazırlanmış olduğu ölçek kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tipinde olup 27 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliği ve güvenilirliği ile ilgili çalışmalar, Balay (2000b) tarafından yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılık olmak üzere üç alt boyuta sahip 27 maddelik bir ölçektir. Örgütsel bağlılık ölçeği de 5'li likert tipinde hazırlanmış olup kodlamalar 1:Hiç katılmıyorum, 2: Az katılmıyorum, 3:Orta düzeyde katılıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Tam katılıyorum şeklindedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 1-8. maddeleri uyum alt boyutunu, 9-16. maddeleri özdeşleşme alt boyutunu ve 17-27. maddeleri içselleştirme alt boyutunu meydana getirmektedir.

Balay (2000b) tarafından yapılan çalışmada ise örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliği faktör analizi ile incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin birbirinden bağımsız üç faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.49 ile 0.85

arasında değiştiği belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları birinci faktör için 0.38 ile 0.68; ikinci faktör için 0.33 ile 0.75 ve üçüncü faktör için 0.53 ile 0.83 arasında değiştiği, birinci faktör için alfa katsayısı 0.79 iken, aynı katsayı ikinci faktör için 0.89 ve üçüncü faktör için 0.93 olarak bildirilmiştir.

Bu bulgulara göre, Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin üç faktörlü geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Buna göre ölçekte üç faktör için faktör puanları üzerinden analizler yapılabilir. Yüksek puan, örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu, düşük puan ise bu bağlılığın düşük olduğunu göstermiştir (Balay,2000b: 125-126)

3.4.VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için gerekli olan verilerin toplanmasında Yıldırma (NAQ) ölçeği ile Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılarak gerekli veriler elde edilmiştir. 2011–2012 Eğitim Öğretim Yılı 2. döneminde yapılan uygulamalarda ölçekler öğretmenlerin okul ortamlarında dağıtılarak gerekli sayı elde edilmiştir. Anketler Hatay ilinde bulunan bütün ilçelerde uygulanmıştır. Elde edilen mevcut anketler sonucunda evrenin %52.5'lik kısmına ulaşılmıştır.

3.5.İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.0 for Windows paket programında yararlanılmıştır. Öğretmenler ile ilgili demografik bilgilerin değerlendirilmesinde frekans (f) ve yüzde (%) hesaplanmış ve tablolar halinde verilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen puanların dağılımlarının normal olup olmadığını test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri uygulanmış ve gözlem değerlerinin her iki durumda da normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır.

Dağılımın normal olmamasından dolayı yıldırma ve örgütsel bağlılık alt ölçek puanları açasından, öğretmenlerin demografik değişkenlerine bağlı bir farklılaşmanın olup olmadığını değerlendirmek için non-parametrik testlerden ikili gruplar için

Mann Whitney U-Testi, üç veya daha fazla grup için ise Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır.

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

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

4.1.BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor öğretmenlerinin kişisel ve mesleki bilgilerinden oluşan demografik verilerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 4. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Erkek	213	70.8
Kadın	88	29.2
Toplam	301	100

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 4’te yer almaktadır. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin % 70.8’i erkeklerden, % 29.2’si ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 5. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde(%)
\leq 30	92	30,6
31-35	70	23,3
36-40	74	24,6
\geq 41	65	21,6
Toplam	301	100

Tablo 5’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımı gösterilmektedir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında \leq 30 yaş arasında olanlar örneklemin %30.6, 31-35 yaş arasında olanlar %23.3, 36-40 yaş arasında olanlar % 24,6 ve \geq 41 yaş üstü olanlar ise örneklemin %21.6’lık kısmını oluşturmaktadır.

Tablo 6. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde(%)
Evli	217	72,1
Bekâr	84	27,9
Toplam	301	100

Tablo 6’da Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin medeni hâllerine göre dağılımının verilmektedir. Tablo 6’ya bakıldığında evli olanların oranı % 72.1, bekâr olanların oranı ise %27.9 olarak gözükmemektedir.

Tablo 7. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde(%)
Lisans	286	95,0
Yüksek lisans	15	5,0
Toplam	301	100

Tablo 7’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Eğitim durumlarına göre dağılımı verilmektedir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin % 95’i lisans mezunu iken geri kalan %5 ’lik kısmı ise yüksek lisans yapanlardan oluşmaktadır.

Tablo 8. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Görev Yaptıkları Eğitim Kademelerine Göre Dağılımı

Görev Yaptıkları Eğitim Kademesi	Frekans	Yüzde(%)
İlköğretim	182	60,5
Ortaöğretim	119	39,5
Toplam	301	100,0

Tablo 8’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin görev yapmış oldukları eğitim kademelerinin dağılımı verilmektedir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim kademelerine göre dağılımına bakıldığında en fazla sayıyı (N=182 %60,5) ilköğretim kademesinde çalışanlar oluştururken, geri kalan sayıyı ise (N=119 %39,5) ortaöğretim kademesinde çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 9. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Okul Dışı Görevlerine Göre Dağılımı

Okul Dışı Görev	Frekans	Yüzde(%)
Evet	247	82,1
Hayır	54	17,9
Toplam	301	100

Tablo 9’da Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Dışı Görevlerine ilişkin dağılımı verilmiştir. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin okul dışında yapmış oldukları görevlere göre dağılımlarına bakıldığında da okul dışında (Hakemlik ve Antrenörlük gibi) görev yapmayanlar dağılımın %82.1’ini oluştururken, görev yapanlar %19.9’luk kısmını oluşturmaktadır.

Tablo 10. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yüklerine Göre Dağılımı

Ders Yüğü	Frekans	Yüzde(%)
16-22	95	31,6
23-26	114	37,9
27-30	92	30,5
Toplam	301	100,0

Tablo 10’da Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Haftalık Ders Yüklerine göre dağılımı verilmektedir. Tabloda verilen değerlere göre Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin haftalık ders yükü açısından 16-22 saat arasında olanlar örneklemin %31,6, 23-26 saat arasında olanlar 37,9 ve 27-30 saat arasında olanlar ise örneklemin %30,5’ini oluşturmaktadır.

Tablo 11. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Dağılımı

Mesleki Deneyim Yılı	Frekans	Yüzde(%)
≤ 5	78	25,9
6-10	76	25,2
11-15	74	24,6
≥ 16	73	24,3
Toplam	301	100,0

Tablo 11’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Deneyim Yıllarına göre dağılımları verilmiştir. Dağılıma baktığımızda ≤ 5 yıl arasında deneyime sahip olanlar örneklemin %25.9’unu, 6-10 yıl arasında deneyimi olanlar %25.2’sini, 11-15 yıl arasında deneyimi olanlar %24.6’sını ve ≥ 16 yıl arasında deneyimi olanlar ise örneklemin %24.3 ‘lük kısmını oluşturmaktadır.

4.2. BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN YILDIRMA (NAQ) VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK PROBLEMLERİYLE İLGİLİ BİLGİLER

Tablo 12. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Cinsiyet” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

		Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
NAQ	Yıldırma	Erkek	213	136,58	29091,00	6300,000	0,000**
		Kadın	88	185,91	16360,00		
		Toplam	301				
	Uyum	Erkek	213	149,17	31773,00	8982,000	0,569
		Kadın	88	155,43	13678,00		
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	Erkek	213	157,15	33472,50	8062,500	0,056
		Kadın	88	136,12	11978,50		
		Toplam	301				
	İçselleştirme	Erkek	213	165,36	35221,50	6313,500	0,000**
		Kadın	88	116,24	10229,50		
		Toplam	301				

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık alt boyutları uyum, içselleştirme ve özdeşleşme ile yıldırma ile ilişkin yapılan istatistikî analizler sonucunda yıldırma ile örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutuna ilişkin anlamlılık düzeyinde farklılaşma olduğu bulgulanmıştır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeylerine göre anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir ($r=0,000^{**}$, $p<0.01$). Elde edilen bulgular sonucunda kadın öğretmenlerin erkeklere oranla daha fazla yıldırma mazur kaldıkları söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerini Örgütsel bağlılık uyum ($p=0,569$, $p<0.05$), özdeşleşme ($p=0,056$, $p<0.05$) ve içselleştirme ($p=0,000^{**}$, $p<0.01$) alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olduğu bulgulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla ($p=0,000^{**}$, $p<0.01$) örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyut açısından, örgüte karşı düşük seviyede içselleştirme içinde olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Medeni Durum” Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Test

		Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
NAQ	Yıldırma	Evli	217	147,45	31997,50	8344,500	0,324
		Bekâr	84	158,46	13152,50		
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Evli	217	147,28	31959,50	8306,500	0,297
		Bekâr	84	158,92	13190,50		
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	Evli	217	158,61	34417,50	7246,500	0,009**
		Bekâr	84	129,31	10732,50		
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	Evli	217	154,05	33428,00	8236,000	0,251
		Bekâr	84	141,23	11722,00		
		Toplam	301				

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumlarına göre yıldırma ve örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları açısından yapılan istatistikî bulgular sonucunda örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma eylemini algılama düzeyi açısından medeni durum değişkenine bakıldığında, öğretmenlerin yıldırma eylemini algılama düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p=0,324$, $p<0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum puanları açısından incelendiğinde anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür ($p=0,297$, $p<0.05$). Öğretmenlerin evli veya bekar olması örgütsel bağlılığın uyumu alt boyutu açısından herhangi bir anlamlılık oluşturmadığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutunun medeni durum değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ($p=0,009^*$, $p<0.01$). Elde edilen bulgular sonucunda, bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından anlamlılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Yani bekârların evlilere göre örgüt içinde özdeşleşme konusunda sıkıntı çektiği söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutu açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulgulanmıştır ($p=0,251$, $p<0.05$). Evli veya bekar olmanın örgütsel bağlılık

içselleştirme düzeyine göre öğretmenlerde anlamlılık düzeyinde herhangi bir fark oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 14. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Eğitim Kademesi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

		Eğitim Kademesi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
NAQ	Yıldırma	İlköğretim	182	149,27	27167,50		
		Ortaöğretim	119	153,64	18283,50	10514,50	0,669
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	İlköğretim	182	150,66	27420,00		
		Ortaöğretim	119	151,52	18031,00	10767,00	0,933
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	İlköğretim	182	149,54	27216,50		
		Ortaöğretim	119	153,23	18234,50	10563,50	0,719
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	İlköğretim	182	153,41	27920,00		
		Ortaöğretim	119	147,32	17531,00	10391,00	0,552
		Toplam	301				

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim kademesine göre yıldırma ve örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları açısından yapılan istatistiki bulgular sonucunda anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çalışmış oldukları eğitim kademesi değişkenin yıldırma eylemi açısından herhangi bir ($p=0,669$, $p<0,05$) anlamlı farklılık oluşturmadığı bulgulanmıştır. Yani beden eğitimi öğretmenlerinin ilköğretim veya ortaöğretim kademesinde çalışmalarına ilişkin okul kademesi fark etmeksizin herhangi bir yıldırılma eylemine maruz kalmadıkları söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptıkları, eğitim kademeleri değişkenine göre incelediğimizde, ortaöğretim ile ilköğretimde kademesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutları açısından herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Örgütsel bağlılık uyum alt boyutuna ilişkin değerlere bakıldığında ($r=0,933$ $p\leq 0,05$), özdeşleşme ($r=0,719$, $p\leq 0,05$) ve içselleştirme ($r=0,552$, $p\leq 0,05$) sonuçları bulgulanmıştır. Elde edilen bu bulgular sonucunda anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Ortaöğretim ve ilköğretim kademesinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüte karşı bağlılığında herhangi bir fark olmadığı söylenebilir.

Tablo 15. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

		Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
NAQ	Yıldırma	Lisans	286	150,16	42946,00		
		Yük. Lisans	15	167,00	2505,00	1905,000	0,463
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Lisans	286	151,53	43337,00		
		Yük. Lisans	15	140,93	2114,00	1994,000	0,645
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	Lisans	286	149,53	42765,00		
		Yük. Lisans	15	179,07	2686,00	1724,000	0,199
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	Lisans	286	148,35	42427,00		
		Yük. Lisans	15	201,60	3024,00	1386,000	0,121
		Toplam	301				

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim düzeyine göre yıldırma ve örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları açısından yapılan istatistikî bulgular sonucunda anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında yıldırma eylemine maruz kalma açısından eğitim düzeyi değişkeni göz önüne alındığında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık görümediği bulgulanmıştır ($p=0,463$, $p<0.05$).

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim durumlarının, örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları açısından anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür. Uyum alt boyuna ilişkin anlamlılık düzeyine bakıldığında ($p=0,645$, $p<0.05$) olarak görülmektedir. Özdeşleşme alt boyutuna ilişkin anlamlılık düzeyine bakıldığında ($p=0,199$, $p<0.05$) olarak görülmektedir. İçselleştirme alt boyutuna ilişkin anlamlılık düzeyine bakıldığında ise ($p=0,121$, $p<0.05$) olarak bulgulanmıştır.

Tablo 16. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “*öğretmenlik dışı görev*” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi

		Öğretmenlik Dışı Görev	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	P
NAQ	Yıldırma	Hayır	247	133,15	32887,50		
		Evet	54	232,66	12563,50	2259,500	0,000**
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Uyum	Hayır	247	146,53	36193,00		
		Evet	54	171,44	9258,00	5565,000	0,056
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	Hayır	247	151,42	37400,00		
		Evet	54	149,09	8051,00	6566,000	0,859
		Toplam	301				
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	Hayır	247	155,35	38371,00		
		Evet	54	131,11	7080,00	5595,000	0,063
		Toplam	301				

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğretmenlik dışı görev değişkeninin yıldırma ve örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları açısından yapılan istatistiki bulgular sonucunda yıldırma eylemini algılama boyutunda, anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan bu demografik özellik, genel anlamda beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik amaç çerçevesinde ölçüğe konulmuştur.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma boyutunun öğretmenlik dışı görev değişkenine göre ($p=0,000^{**}$, $p<0.01$) anlam farklılaşma olduğu görülmektedir. Yani okul dışı faaliyetlerinde görev alan (hakemlik veya antrenörlük) benden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında yıldırma eylemine maruz kaldıkları söylenebilir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yapmış oldukları etkinlikler veya faaliyet sonucunda yapılan işin kaytarma gibi algılanması veya çekememezlik gibi nedenlerden ötürü yıldırmaya eylemine maruz kaldıkları söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştir alt boyutları açısından incelendiğinde herhangi bir anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir. Uyum ($p=0,056$, $p<0.05$), özdeşleşme ($p=0,859$, $p<0.05$), içselleştirme ($p=0,063$, $p<0.05$) olarak bulgulanmıştır.

Tablo 17. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Mesleki Kıdem” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

		Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X ²	P
NAQ	Yıldırma	<-5	78	160,90			
		6-10	76	154,40			
		11-15	74	145,24	3	2,127	,546
		>-16	73	142,72			
		Toplam		301			
Örgütsel Bağlılık	Uyum	<-5	78	155,43			
		6-10	76	150,59			
		11-15	74	148,75	3	,295	,961
		>-16	73	148,97			
		Toplam		301			
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	<-5	78	129,54			
		6-10	76	149,89			
		11-15	74	154,89	3	8,837	,032**
		>-16	73	171,14			
		Toplam		301			
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	<-5	78	150,42			
		6-10	76	154,22			
		11-15	74	145,07	3	,557	,906
		>-16	73	154,28			
		Toplam		301			

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkenine göre yıldırma ve örgütsel bağlılık Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme alt boyutları göre incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgütle özdeşlemedikleri görülmektedir.

Okul ortamında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kıdem değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeyine baktığımızda anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmektedir (p=0,546, p<0.05). Fakat ortalamalara bakıldığında <-5 kıdem grubu 160,90 ortalama, 6-10 kıdem grubun 154,40 ortalaması, 11-15 kıdem grubunun 148,75 ortalaması ve >-16 kıdem grubunun 142,72 olarak ortalamaları bulgulanmıştır. Öğretmenlerin kıdem ortalaması artıkça yıldırma algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir. Kısaca kıdem artıkça öğretmenlerin yıldırma algısında düştüğü söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=,961$, $p<0.05$) ve içselleştirme ($p=,906$, $p<0.05$) alt boyutları açısından kıdem değişkenlerine göre anlamlılık düzeyinde farklılaşma yaşanmazken, özdeşleşme alt boyutu açısından anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p=,032^{**}$, $p<0.05$). Öğretmenlerin kıdem yılı bakımından kıdemi yılı <-5 olan öğretmenlerin >-16 kıdem yılına sahip olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgüte karşı daha az özdeşleşme içinde oldukları söylenebilir. Kıdemi düşük olan öğretmenlerin örgüt içinde özdeşleşme sorunu yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 18. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “Yaş Grupları” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Yaş Grupları		N	Sıra Ort.	sd	X ²	P	
NAQ	Yıldırma	<-30	92	152,88	3	3,569	,312
		31-35	70	163,94			
		36-40	74	149,60			
		>-41	65	135,99			
		Toplam		301			
	Uyum	<-30	92	154,58	3	,834	,841
		31-35	70	142,85			
		36-40	74	153,11			
		>-41	65	152,30			
		Toplam		301			
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	<-30	92	132,01	3	7,886	,048*
		31-35	70	149,07			
		36-40	74	162,55			
		>-41	65	166,81			
		Toplam		301			
	İçselleştirme	<-30	92	150,47	3	,416	,937
		31-35	70	156,36			
		36-40	74	147,19			
		>-41	65	150,32			
		Toplam		301			

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkenine göre yıldırma ve örgütsel bağlılık Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme alt boyutları açısından incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgütle özdeşleşemedikleri görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş değişkeni açısından yıldırma eylemini algılama düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmadığı görülmektedir ($p=0,312$, $p<0.05$). Fakat ortalamalara bakıldığında <-30 yaşandaki öğretmenlerin 152,88 ortalamaya, 31-35 yaşındaki öğretmenlerin 163,94 ortalamaya, 36-40 yaşındaki öğretmenler 149,60 ortalamaya ve >-41 yaş üstündeki öğretmenlerde ise 135,99 ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin yaş ortalaması artıkça yıldırma algılama düzeylerinde de düşüş olduğu görülmektedir. Kısaca yaş artışıyla elde edilen tecrübe ve deneyim, öğretmenlerin yıldırma algısında düşüş oluşturabileceği söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel bağlılık uyum ($p=,841$, $p<0.05$) ile içselleştirme($p=,937$, $p<0.05$) alt boyutu toplam puanına bakıldığında yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Fakat örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutuna ilişkin toplam puanlarına bakıldığında ($p=,048^{**}$, $p<0.05$) anlamlı farklılaşma olduğu bulgulanmıştır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre <-30 yaşında olan öğretmenlerin 36-40 ve >-41 yaşında olan öğretmenlere göre özdeşleşme düzeyinde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Yaşı küçük olan öğretmenlerin yaş büyük olan öğretmenlere oranla örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgüte karşı daha az özdeşleşme içinde oldukları söylenebilir. Yaşın getirmiş olduğu tecrübe sonucunda yaşı büyük olan öğretmenlerin yaşı küçük olan öğretmenlere göre örgüt içinde özdeşleşme sorunu yaşamadığı söylenebilir.

Tablo 19. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) ve Örgütsel Bağlılık puanlarının “*Ders Yüğü*” Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi

Ders Yüğü		N	Sıra Ort.	sd	X ²	P	
NAQ	Yıldırma	16-22	95	147,24	2	,282	,869
		23-26	114	151,94			
		27-30	92	153,71			
		Total		301			
Örgütsel Bağlılık	Uyum	16-22	95	158,49	2	1,110	,574
		23-26	114	146,06			
		27-30	92	149,39			
		Total		301			
Örgütsel Bağlılık	Özdeşleşme	16-22	95	164,49	2	11,299	,004**
		23-26	114	160,12			
		27-30	92	125,77			
		Total		301			
Örgütsel Bağlılık	İçselleştirme	16-22	95	150,54	2	2,496	,287
		23-26	114	159,79			
		27-30	92	140,58			

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ders yüğü değişkenine göre yıldırma ve örgütsel bağlılık Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme alt boyutları açısından incelendiğinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından örgütle özdeşleşemedikleri görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin buldukları okul ortamında ders yüğü değişkeni açısından, yıldırma eylemini algılama düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir ($p=,869$, $p<0.05$). Araştırmada ders yükünün yıldırma eylemini algılama sürecin de herhangi bir anlamlık arz etmediği görülmektedir. Fakat ortalamalara bakıldığında ders yüğü 16-22, saat olan öğretmenlerin 147,24 ortalamaya, 23-26, saat olan öğretmenlerde 151,94 ortalamaya ve 27-30, saat olan öğretmenler de ise 153,71 ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında ders yüğü artıkça yıldırma eylemini algılama sürecinde de artış gözlemlenmektedir. Ders yüğü artışı öğretmenlerde yıldırma eylemini algılama düzeyinde artışa sebep olduğu söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ders yüğü değişkeninin örgütsel bağlılık uyum alt boyutuna ilişkin toplam puanlarına bakıldığında ($p=,574$, $p<0.05$) anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgular çerçevesinde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütle uyum içinde oldukları söylenebilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ders yükü değişkeninin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutuna ilişkin toplam puanlarına bakıldığında ($p=,004^{**}$, $p<0.05$) anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Ders yükü 27-30 saat arasında olan öğretmenlerin 23-26 ile 16-22 saat ders yükü olan öğretmenlere göre örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ders yükü değişkeninin örgütsel bağlılık içselleştirme alt boyutuna ilişkin toplam puanlarına bakıldığında ($p=,287$, $p<0.05$) anlamlı farklılaşma olmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre ders yükü değişkeninin örgütsel bağlılık içselleştirme düzeyin açısından önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Tablo 20. Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Yıldırma (NAQ) Ve Örgütsel Bağlılıkları Açısından Spearman's Korelasyon Sonuçları

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4
1 Yıldırma	1,000			
2 Uyum	,164 ^{**}	1,000		
3 Özdeşleşme	-,048	-,229 ^{**}	1,000	
4 İçselleştirme	-,175 ^{**}	-,276 ^{**}	,405 ^{**}	1,000

$p<0,01^*$

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile Yıldırma algıları arasındaki ilişki katsayıları incelendiğinde, elde edilen ilişki katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.01$).

Beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin Örgütsel bağlılık alt boyutları kendi aralarında incelendiğinde, uyum alt boyutunun özdeşleşme alt boyutuyla negatif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu ($r= -0.229$, $p<0.01$) gözlemlenmiştir. Yine aynı şekilde içselleştirme alt boyutuyla uyum alt boyutu arasında ($r= -0.267$, $p<0.01$) negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İçselleştirme ile özdeşleşme alt boyutları arasında ise; pozitif yönde ($r= 0.405$, $p<0.01$) yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Örgütsel bağlılığın uyum alt boyutuna dair davranışlar arttıkça özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında orta düzeyde bir azalma yaşanmaktadır. Özdeşleşme ve içselleştirme arasında çok kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir

Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma eylemi ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerine baktığımızda yıldırma ile uyum

arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülürken ($r=,164$, $p<0.01$) özdeşleşme ($r= - ,048$, $p<0.01$) ve içselleştirme ($r= -175$, $p<0.01$) alt boyutları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre beden eğitimi öğretmenlerinin olumsuz davranışları yaşama düzeyi arttıkça işlerine bağlılıklarında özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarındaki değerlerde azalma olacağı söylenebilir.

Tengilimoğlu ve Mansur'un (2009) ifade ettiği üzere yıldırma, iş görenleri örgütten uzaklaştırmakta ve onların örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan etik dışı davranışlar yani iş görenin kendini göstermesini ve iletişimini olumsuz etkilemek, sosyal ilişkilerine, itibarına, yaşam kalitesi ile mesleki durumuna ve sağlığına yapılan saldırılar iş göreni olumsuz etkilemekte ve onu yıldırmaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.TARTIŞMA VE SONUÇ

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi konusu, öğretmenlerin sosyo-demografik özellikler açısından incelenip, elde edilen bulgular aşağıda tartışılmıştır. Ancak eğitim alanında özellikle de beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde bu tür çalışmalar kısıtlı yapılmış olması, çalışmanın sonuçları bakımında literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 12’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma algıları, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kadın öğretmenlerin yıldırma eylemine, erkek öğretmenlere oranla daha fazla maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Araştırma bulguları beklenen bir sonuç değildir. Çünkü Türk toplumunda özellikle kamu kuruluşlarında çalışan eğitim sektöründeki bireylerin, bayanlara karşı tutum ve davranışları konusunda gerekli hassasiyetleri gösterdikleri söylenebilir. Bulguların bayan öğretmenler tarafından davranışları algılamalarıyla alakalı olduğu düşünülmektedir. Kısacası bayan öğretmenlerin okul ortamındaki çalışma arkadaşlarının davranışlarını, erkek öğretmenlere göre daha hassas ve duygusal olarak algıladıkları söylenebilir. Nitekim Cemaloğlu ve Ertürk (2007) farklı branşlardaki öğretmenlere yönelik yapış olduğu çalışmada erkek öğretmenlerin bayanlara göre yıldırma daha fazla maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırma bulgularımızla paralellik arz eden sonuçlara rastlanmıştır. Chappell ve Di Martino’nun (1999) yapmış oldukları çalışma sonucunda, cinsiyetin yıldırma için önemli bir risk faktörü olduğunu ve bu anlamda kadınların büyük risk taşıdığını belirtmişlerdir. Salin (2001) Finlandiya’da yıldırmaya maruz kalan bayanların erkeklerden daha fazla olduğunu belirtmiştir. Di Pasquale (2002), cinsiyetin yıldırma riskini arttırdığını ve kadınların erkeklere göre yıldırmaya maruz kalma risklerinin %

75 daha fazla olduğunu belirtmiştir. Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nın sonuçlarına göre kadınların, erkeklere oranla daha fazla yıldırma karşı karşıya kaldığı bulgulanmıştır (Fourth European Working Conditions Survey 2005). WBI (2007) Amerika'da yaptığı araştırmaya göre yıldırma hedef olanların % 57'si kadın olarak açıklanmıştır. Ülkemizde ise Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Yayınları tarafından, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyon araştırma raporunu sonuçlarına göre 2008-2009 yılları arasında yapılan yıldırma Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezine başvuran, 135 kişiye uygulanan anket sonucunda, yıldırma maruz kalma açısından yapılan değerlendirme sonucunda kadınların erkeklere oranda daha çok yıldırma maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Türkiye ve dünya literatürlerine baktığımızda, yıldırmanın cinsiyet faktörü açısından ele alınmasında çok farklı anlamlılıklar orta çıktığı gözlemlenmektedir. Bu farklılıkların toplumlar arasındaki kültürel farklılıklardan kaynaklandığı söylenebilir. Çomak (2011) tarafından yapılan çalışmada görüldüğü üzere erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre okul ortamında daha fazla yıldırma maruz kaldıklarını saptamıştır. Lakin Doğan ve diğerleri (2011), Mikkelsen ve Einarsen (2002) ve Einarsen ve Skogstad (1996) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; duygusal taciz eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuştur. ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonuçlarında ise, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığı saptanmıştır (Arpacioğlu, 2003). Araştırmalar arasındaki farklılıkların oluşması, toplumlar arasındaki kadın ve erkeklere karşı uygulanan duygusal taciz davranışlarının farkını göstermektedir.

Tablo 16'da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul dışı etkinliklerde görev alma demografik özelliğini açısından incelendiğinde, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul dışında almış oldukları etkinlik sonucunda buldukları kurumda yıldırma eylemine maruz kaldıkları sonucu bulgulanmıştır. Araştırma bulguları çerçevesinde beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Çünkü okul ortamı dışında çeşitli etkinliklerde bulunan öğretmenlerin okul yöneticileri ve meslektaşları tarafından öğretmenlik mesleğine ilişkin görev ve sorumluluklarını yeteri kadar yerine

getirmedikleri düşüncesi oluşabilir. Dolayısıyla okul dışı etkinliklerde görev alan öğretmenlerin yıldırma algı düzeyi daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Tablo 18’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma maruz kalma düzeyinin yaş değişkeni açısından incelendiğin anlamlı bir farklılaşma olmadığı yani farklı yaş gruplarındaki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin benzer düzeyde yıldırma algısına sahip oldukları bulgulanmıştır. Farklı meslek gruplarında çalışan bireylere yönelik yapılan çalışmalarda, Leymann (1993: 85) 21 - 30 ve 31 - 40 yaş aralığında olan çalışanların özellikle duygusal tacize maruz kalma düzeylerinin daha yüksek oranda olduğunu belirlemiştir. Einarsen ve Skogstad’ın (1996:185) yaptıkları araştırmada, yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla oranda duygusal zorbalığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Fakat okul ortamında bulunan öğretmenlere yönelik yapılan birçok çalışmada bizim bulgularımızı destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Koç ve Bulut (2009) Ortaöğretim Öğretmenlerine ve Mammadov (2010) Türkiye ve Azerbaycan’da görev yapan öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda, yaş faktörünün öğretmenlerin yıldırma algılarında önemli bir belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Tablo 17’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma algılama düzeyleri açısından kıdem değişkeni incelendiğinde, kıdem yıldırma maruz kalmada önemli bir etken olmadığı bulgulanmıştır. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin branş öğretmenleri olmaları ve okullarında kendi branşlarından çok öğretmenin olmayışı kendi kıdemleri açısından herhangi bir yıldırma sebebiyet vermediği söylenebilir. Nitekim Bucuklar (2009), Doğan ve diğerleri (2011) ve Mammadov (2010) öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışma sonuçlarıyla da bulgularımızın uyduğu görülmektedir.

Tablo 13’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma algılama düzeyleri açısından medeni durum değişkeni incelendiğinde, bulgular sonucunda medeni durumun yıldırma eylemine maruz kalmada etkin bir değişken olmadığı görülmektedir. Kısacası beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sosyal gelişmişlik düzeylerinin diğer branştaki öğretmenlere göre yüksek olması, yıldırma algılama

düzeylerinin bekâr veya evli olmaları açısından herhangi bir anlam ifade etmediği söylenebilir. Koç ve Bulut (2009), Ocak (2008), Özen (2009), Akşahin (2012), Mammadov (2010) ve Cemaloğlu (2007a) nun öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin yıldırma algılama düzeylerinin medeni durum açısından bir farklılık arz etmediği bulgulanmışlardır. Yapılan bu çalışmalar, çalışmanın bulguların destekler niteliktedir.

Tablo 15’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim düzeyi değişkeni açısından incelendiğinde, lisans ve lisansüstü eğitim yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma algılarında anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulgulanmıştır. Türkiye’de eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmaları onların mesleki kariyerleri açısından önemli bir etken olmadığı ve kazanmış oldukları uzman unvanın mesleki yaşantılarına statü, gelir ve diğer özlük haklarına yeteri kadar yansımadağı ileri sürülebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin lisan üstü eğitim almaları okul yöneticileri ve diğer çalışma arkadaşları tarafından farklı bir özellik olarak algılanmadığı, yani lisans ve lisan üstü eğitim alan öğretmenlere yönelik çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışları arasında benzerlikler olduğu söylenebilir. Ocak (2008), Doğan ve diğerleri (2011), Sönmezşık (2011) ve Akşahin (2012) nin öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarıyla, çalışmanın bulguları arasında paralellik gösterdiği görülmektedir. Namie’nin (2000), Mikkelsen ve Einarsen ‘ın (2002), yapmış oldukları araştırmada ise duygusal taciz davranışlarına maruz kalmada çalışanların eğitim düzeyinin önemli bir faktör olmadığını saptamışlardır.

Tablo 14’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yıldırma algılama düzeyleri açısından eğitim kademesi değişkeni incelendiğinde ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin yıldırma eylemini algılama düzeylerinin farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ilköğretim ve orta öğretimde görev yapmalarının yıldırma algıları konusunda benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda Çomak (2011) I. Kademe görev yapan öğretmenlerin yıldırma algılarının, II. kademe görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Bucuklar (2009) farklı branşlardaki ilk ve orta öğretimdeki öğretmenlere yönelik yapılan çalışmasında yıldırma maruz kalma konusunda orta öğretim kademesinde görev yapan

öğretmenlerin lehine anlamlı farklılaşma olduğu belirtmiştir. Araştırma bulgularında öğretim kademeleri arasında farklılaşma bulunmazken ilgili çalışmalar incelendiğinde farklı branşlardaki öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda öğretmenlerin yıldırma algılarında farklılaşma görülmektedir. Bu durum beden eğitimi derslerinin ve diğer branş derslerinin işlenişi, dersler arasındaki performans değerlendirmeleri ve öğretmenlerin branşlarından ötürü mesleki bakış açılarından kaynaklanabilir.

Tablo 19’da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ders yükü değişkeni açısından ders yükünün az veya çok olması yıldırma algısında herhangi bir farklılaşma yaratmadığı bulgulanmıştır. Buna karşın Özen (2009) yapmış olduğu çalışmada rehber öğretmenlerin iş yükünün artmasıyla yıldırma davranışlarının da arttığını ifade etmektedir. Akkar (2010) meslek lisesi yöneticileri ve öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu çalışmada ders yükünün yıldırma eyleminin alt boyutlarını açısından değerlendirilmesinde ders yükünün artmasıyla ilişkili olarak öğretmenlerin yıldırma eylemiyle karşılaştıklarını bulgulanmıştır. Farklı branştaki öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda ders yükünün yıldırma eyleminin algılamasında etkisi olduğu görülse de beden eğitimi ve spor öğretmenleri açısından ders yükünün yıldırma eylemini algılama sürecinde herhangi etkin bir rol oynamadığı görülmektedir.

Tablo 12’de Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık düzeylerinin Cinsiyet değişkenine göre uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutu açısından incelendiğinde içselleştirme alt boyutunun kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Okul ortamında bulunan bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutu olan içselleştirme alt boyutu açısından örgüte karşı, kendini örgütle bütünleştirme konusundan erkek öğretmenlere oranla daha düşük seviyede örgütle içselleştiği söylenebilir. Elde edilen bulgular çerçevesinde erkek öğretmenlerin ortalamalarının kadın öğretmenlere göre yüksek oluşu örgüte karşı daha fazla bağlılık gösterdikleri şeklinde algılanabilir. Buna neden olarak da kadınların aile içindeki rollerini esas aldıklarından dolayı, çalıştıkları kurumu ikinci plana atabilecekleri ve bunun sonucundan örgüte karşı erkeklere oranla daha az bağlılık gösterebilecekleri söylenebilir. Zeyrek (2008), Balay (2000b), Sezer (2005) ve Zeren’in (2007) öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik yapmış oldukları çalışmada cinsiyetin örgütsel bağlılık ve içselleştirme alt boyutu

açısından anlamlı farklılık olduğunu ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu belirlenmişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkeni açısından ele alınmasında farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Topaloğlu ve diğerleri (2008), Yılmaz Koca (2009), Dirikan (2009), Uygur (2010), Kurşunoğlu & diğerleri (2010) ve Demirtaş & diğerleri (2010) tarafından yapılan araştırmalarda Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları açısından incelediklerinde, cinsiyeti faktörünün önemli bir değişken olmadığı; dolayısıyla bağlılık değişkeninin cinsiyete dayalı bir değişken olarak görülmediği bulgularıdır.

Tablo 18 ve 17’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş ve kıdemlerine ilişkin, elde edilen bulgular incelendiğinde anlamlı farklılık bulguları görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından uyum, özdeşleşme ve içselleştirmenin kıdem ve yaş değişkenleri açısından ele alındığında kıdem yılı ≤ 5 yıl olanlar ile kıdem yılı > 16 ve üzeri olanların örgütsel bağlılık alt boyutu olan özdeşleşme alt boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu bulgulanmıştır. Yine yaş açısından < 30 yaş ve altı ile $36-40$, > 41 üstünde yaşı olanlar öğretmenlerin örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutu açısından anlamlılık olduğu saptanmıştır. Çalışmada görüldüğü üzere yaş ve kıdemle örgütsel bağlılık düzeyi açısından değerlendirilmesinde yaş büyük olanlar ile kıdemleri daha yüksek olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek oluşu ve yine yaşı küçük olanların büyük olanlara ve kıdemi az olanların kıdemi yüksek olanlara göre örgütün özdeşleşme boyutu açısından örgütle daha fazla özümseyemedikleri görülmektedir. Yaş ve kıdem arasında anlamlılık düzeyinin birbirine yakın olması bu iki değişken arasındaki ilişkinin birbiriyle paralellik gösterebileceği düşünülebilir. Yani çalışanların yaşının ilerlemesi, dolayısıyla kıdemlerinin artması ile aynı paralellik doğrultusunda ilerlediği söylenebilir. Nitekim Wiener’in (1982) örgütsel bağlılığı sınıflandırmasında, faktör ayırımında kişisel-demografik değişkenlerine göre, özellikle yaş ve kıdemi aynı kapsam altında ifade edilmesi gerektiğini söyleyerek, yaş ve kıdem arasındaki ilişkiye değinmiştir. Ayrıca Erdoğan’ın (2006) resmi ve özel ilköğretim okullarında müdür ve müdür yardımcılarında üzerinde yapmış olduğu çalışmada, yaşı ilerlemiş olan çalışanların daha deneyimli ve olgun olmaları nedeniyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görüşüyle de desteklenebilir. Çalışmanın yaş değişkeninin özdeşleşme alt boyutuna

ilişkin, İmamoğlu (2011), Uygur (2010) ve Zeyrek (2008) tarafında öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmalar sonucunda bulgularımızla örtüşen sonuçlar elde edilmiştir. Lakin ve Dirikan (2009), Koca ve Yılmaz (2009) ve Demirsoy (2009) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık özdeşleşme alt boyutunun yaş değişkeni açısından farklılığa neden olmadığını belirtmişlerdir. Yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir pozitif ilişkinin saptanmasında neden olarak yaşları büyük olan işgörenlerin daha olgun olmaları ve işyerinde geçirdikleri zamanın daha çok olması dolayısıyla örgüte yönelik duygusal bağlılıkların daha yüksek olduğu görülmektedir Allen-Meyer, (1993: 49-61). Çalışmanın kıdem değişkeninin özdeşleşme alt boyutuna ilişkin Zeyrek (2009) ve Tulunay (2010) tarafından öğretmenlere yönelik yapılan çalışmalar sonucunda bulgularımızda örtüşen bulgular elde edilmiştir. Ancak Sezer (2005), Zaman (2006), Dirikan (2009) ve Erdaş (2009) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin özdeşleşme boyutu algısının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığını belirlemişlerdir. Yapılan çeşitli çalışmalarda da Kartal (2003), “İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri” adlı çalışmasında kıdemi düşük olan öğretmenlerin düşük bağlılık gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Shore ve Diğerleri, (1995), örgütlerde işgörenlerin kıdem yılının artmasına bağlı olarak örgüte bağlılıklarının arttığını ve kıdem yılı ile bağlılık arasında pozitif ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 15’de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin eğitim düzeylerinin, örgütsel bağlılık uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, lisans düzeyinde eğitim alanların yüksek lisans düzeyinde eğitim alan, öğretmenlere göre örgüte karşı daha az içselleştikleri görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim seviyesinin yükselmesi onların mesleki ve branşlarına özgü perspektiflerinin genişlemesine tüm bunlara bağlı olarak mesleğine ve çalıştığı kuruma karşı olan bağlılığında da artma meydana gelebileceği düşünülebilir. Eğitim seviyesinin yükselmesi öğretmenlerin örgüt içinde kendisini daha kolay ifade edebileceği gibi örgüt gereksinimleri ile örgütün işleyişine daha kolay ayak uydurabileceği söylenebilir. Literatürde araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Dirikan (2009) öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin lisans eğitimi alan öğretmenlere göre içselleştirme puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yine Koca ve Yılmaz’ın (2009) ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlere yönelik

yapmış oldukları çalışmada bulgularımızı destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır. Bunun yanında Buchko ve diğerleri (1998) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında olumlu ilişki olduğu ifade etmişlerdir. Sezer (2005), Zeren (2007), tarafından yapılan çalışmalarda ise öğretmenlerin almış oldukları eğitimin örgütsel bağlılığın içselleştirme alt boyutuna ilişkin algılarını etkilemediğini ifade etmektedirler. Yine yapılan farklı çalışmalarda Arı ve Ergeneli (2003), Çakır (2007) ve Zeyrek'e (2008) göre ise örgütsel bağlılığın eğitim durumu değişkeni açısından önemli olmadığını bulgulamışlardır.

Tablo 13'de beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumuna ilişkin elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları incelendiğinde bekarların evli öğretmenlere göre örgüte karşı daha az özdeşleşme içinde oldukları bulgulanmıştır. Bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre sosyal çevrelerinin ve sosyal yaşamlarının daha farklı ve esnek yapıda olması onların çalıştıkları kuruma karşı görev ve sorumluluklarını zaman zaman aksatmalarına neden olduğu düşünülebilir. Bu durum bekar öğretmenlerin kurumlarına karşı özdeşleşme problemi yaşamalarına neden olabilir. Mohamed ve Shaw, (1999) yapmış oldukları çalışmada, evli işgörenlerin genellikle aile sorumlulukları nedeni ile maddi yükümlülüklerinin daha fazla olmasından dolayı bekâr işgörenlere göre daha yüksek seviyede örgüte karşı bağlılık gösterdiklerini belirtmişlerdir. Dirikan (2009) da yapmış olduğu çalışmada bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla özdeşleşme ortalamalarının daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular ile çalışmamız paralellik göstermektedir. Güçlü (2006), Özcan (2008), ve Kurşunoğlu ve diğerlerinin (2010) yapmış oldukları çalışmalarda ise örgütsel bağlılığın medeni durum açısından önemli bir değişken olmadığını bulguladıkları görülmektedir.

Tablo 14'te beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptıkları eğitim kademesine göre örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları incelendiğinde, görev yapılan eğitim kademesi değişkeninin örgütsel bağlılığa göre anlamlılık göstermediği görülmüştür. Dirikan (2009) öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada eğitim kademesinin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir değişken olmadığını bulgulanmıştır. Yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular çalışmamızla tamamen örtüşmektedir.

Tablo 19’da Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin almış oldukları ders yükü örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutları incelendiğinde ders yükü fazla olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgüt ile özdeşleşme konusunda daha az bağlılık gösterdikleri bulgulanmıştır. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri okul ortamında, bayram hazırlıkları, ders dışı egzersiz çalışmaları ve okul takımlarını yarışma programlarına hazırlama gibi yoğun tempo içerisinde çalıştıkları bilinmektedir. Buna ek olarak yoğun bir ders yükü altında olan öğretmenlerin zaman içerisinde örgütten soğuma eğilimi gösterebilecekleri düşünülebilir. Tuğrul ve Çelik, (2002: 2) birey üzerinde fazla iş yükünün olması, kişinin tükenmişlik düzeyinin göstergesi olabileceğini söylemektedirler. Bu sonuç araştırmamıza ilişkin yapmış olduğumuz yorumu destekler niteliktedir. Ardiç ve Polatçı’nın (2008) akademisyenlere yönelik yapmış oldukları çalışmada 36 saatten fazla ders yükü olan akademisyenlerin kurum içinde örgüte karşı duyarsızlaşmalarına neden olduğunu bulgulanmışlardır.

Tablo 16’da beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, öğretmenlik dışı görev değişkeni açısından örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarına göre incelendiğinde herhangi bir anlamlılık bulgulanmamıştır. Bu sonuçlara göre, hem kurumlarında öğretmenlik görevlerini icra eden hem de kurumları dışında sportif faaliyetlerde görev alan öğretmenlerin örgütlerine ilişkin bağlılık konusunda benzer tutumları sergilediği söylenebilir. Borman ve Motowidlo bireylerin, görev etkinliğini destekleyen örgütsel ve toplumsal duruma şekil verdiklerinden dolayı, temel görevlerini yanında diğer görevleri de yerine getirmeleriyle işletmenin etkililiğine katkıda bulunacaklarını belirtmişlerdir. (Akt. Organ,1995: 776).

5.2.ÖNERİLER

5.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

Okul ikliminin olumlu yönde geliştirilebilmesi ve çalışanların muhtemel psikolojik tacizlere ve yıldırmalara maruz kalmamaları açısından örgüt içindeki farkındalık artırıcı hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmelidir.

Okul ortamında etkileşimi, örgüte karşı bağlılığı ve empatik bağları güçlendirebilmek amacıyla okul idarecileri tarafından sosyal etkinlikler yaptırılabilir.

Spor bünyesinde yaşanan (antrenörlük, hakemlik ve eğitimlik) eksikliklerin bazı durumlarda okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri tarafından karşılanması konusunda yasal prosedürün hazırlanması, öğretmenlerin okul ortamında daha rahat olmasına vesile olabilir.

Öğretmenlerin çalışma statüsünün daha iyi koşullarda düzeltilmesi gerektiği ve iş yükü öğretmenlerin kaldırabilecekleri yeterlikte verilmesi öğretmenlerin performanslarının artmasına ne olabileceği söylenebilir.

5.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

İleriki süreçlerde yıldırma ile empati arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik farklı bir çalışma yapılabilir. Çünkü her öğretmenin yıldırma algılama düzeyi farklı olduğu öğretmenin karşıdakini algılama düzeyinde farklı olabilir. Kimine göre yıldırma algılama kimine göre algılanmaya bilir.

Yıldırma ve örgütsel bağlılık çalışmasının bölgelere ve illere göre farklılık yaşanıp yaşanmadığına yönelik araştırma yapılabilir. İller ve bölgeler arasında görülen kültürel farklılıklardan dolayı yıldırma algılama düzeyi ile örgütsel bağlılık değerleri öğretmenlere göre değişebilir.

Beden eğitimi öğretmenleri ile diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma ve örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, A. (1992). Holding Out Against Workplace Harassment and Bullying. *Personel Management*, 24, 38-50.
- Akkar, A. (2010). *Meslek Liseleri Yönetici ve Öğretmenlerinde Psikolojik Yıldıрма (Mobbing)*. Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akşahin, E. (2012). *İlköğretim Okulları Branş Öğretmenlerinin Yıldıрма Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, İstanbul İli Esenler İlçesi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Alkan, E. (2011). *Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*. Balıkesir Üniversitesi. Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1997). Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application. *Newbury Park: SAGE*.
- Allen, N.J.ve Meyer, J.P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage Effects. *Journal of Business Research*, 26 (1) ss:49-61.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2 (2008). 69-96.
- Arı, G. S. ve Ergeneli, A. (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı Ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 129-150.
- Arpacıoğlu, G. (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz-I. *Human Resources*, 8 (1), ss.44-46.
- Balay,R. (2000b). *Özel Ve Resmi Liselerde Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.

- Balay,R. (2000a). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, E. (1991). Öğretmenlerin Sosyal Statüsü Ve Ödüllendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Dergisi*, Şafak Yayınları, 6, Ankara.121.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze*. Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes of the Consept of Commitment. *American Journal of Sociology*. 66, (1) s.32.
- Buchanan, B. (1974). Il Build~Ng Organlzatlonal Commitment: The Socialization Of Managers İn Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.
- Buchko, A.A., Weinzimmer, L.G. ve Sergeyeve, A.V. (1998). Effects of cultural context on the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *A study of Russian workers. Journal of Business Research*, c. 43,ss. 109–116.
- Bucuklar Mimaroglu, N. (2009). *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri Ve Bazı Değişkenler İle İlişisinin İncelenmesi*. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim, Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Nisan.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. (2007a). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. H. U. *Journal Of Education* 33: 77.
- Cemaloğlu, N. (2007b). *Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma*. *Bilig Dergisi*, (42), 111-126.

- Cemaloğlu, N. (2007c). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi, *TSA/Yıl:11* Sayı:2 Ağustos.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A.(2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar 2007*, 5(2), 345-362.
- Cengiz, A.A. (2000). Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış, *Anadolu Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,1- 2: 509.
- Chappell, D. ve Di Martino, V. (1999). Violence at Work. *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çelik, V. (2001) Geleceğin Okul Liderleri. *2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü Ve Yönetimi, Ulusal Sempozyumu*, Ankara Başkent Öğretmen Evi.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Çobanoğlu, S. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları 41.
- Çomak, E. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davis, K., Newstrom. J. W. (1989). *Human Behavior at Work, Organizational Behavior, Eight Edition*. New York, McGraw Hill Book Company.

- Demirsoy, E. (2009). *Beden Eğitim Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.
- Demirtaş, H. (2010). The Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers Working at Private Courses. *Inonu University Journal Of The Faculty Of Education* August, 2010/ Volume 11, Issue. 2, Pp. 177-206 Issn: 1300–2899.
- Di Pasquale, V. (2002). Study Examines (Mobbing) at the Workplace. (Erişim:19.07.2012).<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm>.
- Dick, R. Ve Wagner, U. (2001). Stres And Strain İn Teaching: A Structural Equation Approach. *British Journal Of Educational Psychology*, 71, 243- 259.
- Dirikan, Y. (2009). *Branş Ve Branş Dışı Atanan İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)* Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Doğan, D., Çınar, M., Duman, D., ve Yurdagül, H. (2011). Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin İş Ortamında Psikolojik Yıldırma (Mobbing) İlişkin Algı Ve Görüşleri. *International Computer & Instructional Technologies Symposium*, 22-24 September, Fırat University, Elazığ- Turkey
- Ege, H. (2002). Conoscorle Per Vincerlo II. *Ed, Milano, p.18*. URL<http://www.pitagoragroup.it/pited/Ege%20italia.html>.(Erişim tarihi:21.08.2012).
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying and Work: Epidemiological Findings inPublic and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 185-201.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Explatory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4): 381-401.
- Erdaş, Y. (2009). *Denizli İl Merkezinde Çalışan İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Temmuz, Denizli.

Erdoğan, H. (2006). *Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Marmara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi İstanbul.

Ergener, B. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıdırma Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara .

Ertürk, A. (2005). *Öğretmen Ve Okul Yöneticilerin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıdırma Eylemleri (Ankara İli İlköğretim Okulları Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eser, O. (2008). *Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni*. http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (Erişim:10.09.2009).

Etzioni, A. (1975), *A Comparative Analysis Of Complex Organizations*, The Free Press Of Glencoe Inc, Newyork.

Ferrari, E. (2004). Raising Awareness On Women Victims of Mobbing, The Italian Contribution,. *Daphne Programme, European Commission, Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women*.

Fourth European Working Conditions Survey. (2005). Preventing Violence and Harassment in the Workplace. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Gökçe, A.T. (2006). *İş yerinde yıdırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve Yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Ankara.

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Günay, S. Çetin, C. (2001). Yetki Devri ve Personelin Güçlendirilmesi İlişkisi Kamu ve Özel Sektörde Bir Uygulama, *İ.Ü. IX. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*. 24-26 Mayıs, (Erişim.11.06.2010.)www.isletme.istanbul.edu.tr/bildiriler.
- Gündüz, H. B. (2008). Orta Öğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldıрма) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi* sayı:179.
- Halbur, K. V. (2005). Bullying in the Academic Workplace. *Academic leader*, 21 (11)3-7.
- Hockley, C.(2003). *Silent hell.Norwood:Peacock Publishers*, S.A. Reprint ,(Erişim: 07.08.2012). [http://www.Mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\)](http://www.Mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3)).
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İmamoglu, G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Haziran.
- Jennifer, D., Cowie, H ve Ananiadou, K. (2003). Perception and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations, *Aggressive Behavior*, 2, 489-49.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları. (2011) . *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)ve çözüm Önerileri Komisyon Raporu* Nisan, No: 6,
- Kanter, R. M. (1968), Commitment And Social Organization. A Study Of Commitment Mechanisms İn Utopian Communities, *American Sociological Review*, 33, Pp. 499-517.
- Karasar, N., (1999), *Bilimsel Araştırma Teknikleri*, Nobel Yayınları, 9. Basım, Ankara, Karasar, 1999:81.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara İli Örneği)*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi Ankara

- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE 167.
- Kılıç, T. (2006). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşana Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Koca Yılmaz, S. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı. İstanbul.
- Koch, J. L. ve Richard M. S. (1978). Job Attachment, Satisfaction, And Turnover Among Public Sec- Tor Employees. *Journal Of Vo- Cational Behavior*, 12: 119- 128.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar-2009, C.8, S.28, s.200-211.
- Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2009, Cilt: 1, Sayı: 1, 64 – 80.
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Edicational Sciences*, 1(1), s.64-80.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim Ve Örgüt Sağlığının Örgütsel 198 Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 117-139.
- Kul, M. (2010). *Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara Eylül, s-148.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğan, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 28 (Temmuz 2010/1), Ss. 101-115.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims, Springer Publishing Company*, Volume 5, No:2, s.122 (erişim 26.06.2012).[http://www.Mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\)](http://www.Mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3)).
- Leymann, H. (1993). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims, Springer Publishing Company*, Volume 5, No:2, s.122.
- Leymann, H. (1993). Mobbing Psychoterror am Arbeitsplatz und wie Mansich Dagegen Wehren Kann. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5, (2), 165-184.
- Lynch, J. (2002). Workplace Bullying: Implications For Police Organisations. *Trabajo Publicado Por Australasian Centre For Policing Research*.
- Mammadov, E.(2010). *Türkiye Ve Azerbaycan'daki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldıırma (Mobbing) Davranışlarının Karşılaştırılması*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma Ve Örgütsel Vatandaşlık*. Afyonkarahisar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi. Afyon.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. And Gellatly,I.R. (1990). Affective And Continuance Commitment To The Organization: Evaluation Of Measures And Analysis Of Concurrent And TimeLagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, Vol.75, pp. 710-720.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying of work and psychological and psychosomatic health complaints. *Scandinavian Journal of Psycology* 43, 397- 405.
- Mohamed H. A. ve Shaw J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the united arab emirates. *Journal of Managerial Issues*, 11 (1), 77- 93.
- Morris, J. H. ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability Of An Organizational Commitment Model, *Academy of Management Journal*, Vol.24, No.3, pp. 512-526.

- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Namie, G. ve Namie, R. (2000). *The Bully at Work*, Naperville, IL: Sourcebooks
- Niedl, K. (1996). Mobbing and Wellbeing: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239- 249.
- O'Reilly, C., ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of applied psychology* 71, 3: 492-499.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing) 'e İlişkin Algıları*. Trakya Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at School What We Know and What We can Do*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Organ, D.W. ve Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Personel Psychology*. 48, 775-802.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary, (2005).- *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. (2005). Oxford University Pres.
- Özaşçılar, M., İşkol Fidan, M., Sevimli Yurtseven, S. ve Ziyalar, N. (2008). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Güncel Hukuk Dergisi.
- Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelemesi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Özdemir, M., Açıkgöz, B. (2007). Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs, Sakarya Üniversitesi I.I.B.F., Sakarya.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 21:77-96.

- Özen, B. (2009). *Rehber Öğretmenlerin Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıрма Davranışlarının Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özsoy, A., Ergül, U., ve Bayık, A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının incelenmesi. *İnsan Kaynaklar ve Endüstri ilişkileri Dergisi*, 6 (2), 13-19.
- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F. ve Akkurt, Ö. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği. *Endüstri ilişkileri ve insan Kaynakları Dergisi*, 10 (4).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R.T., ve Boullian, P. U. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 15: 603-609.
- Porter, L. W.; Steers, R. M.; Mowday, R.T. ve Boullian, P. U. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 15: 603-609.
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441.
- Schuepbach, K. ve Torre, R. (1996). *Mobbing: Verstehen-Überwinden-Vermeiden. Ein Leitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Zürich: Kaufmaennischer Verband.*
- Schwenk, C.R. (1986), Information, Cognitive Biases and Commitment to A Course of Action. *Academy of Management Review*, 11(29). 298-310.
- Sezer, F. (2005). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Sergiledikleri Liderlik Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi*. Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığın Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 142-159.

- Shallcross, L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in The Public Sector. *Conference Paper: At The Workplace Bullying: A Community Response Conference, October.*
- Shann, M. H. (1998). Professional Commitment And Satisfaction Among Teachers In Urban Middle Schools. *The Journal Of Educational Research, 92(2), 67-73.*
- Shore, L.M., Barksdale, K. ve Shore, T.H. (1995). Managerial Perceptions Of Employee Commitment To The Organization. *Academy Ofmanagement Journal, 38, (6) ss: 1593-1615.*
- Somuncu, F.(2008). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları Özel Hizmet İşletmesinde Araştırma.* Anadolu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Sönmezışık, S. (2011). *Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algıları.* Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Ve Deneticiliği Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Tengilimoğlu, D., Mansur, F.A. (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi. Year:2, Vol:1, Summer.*
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz.* İstanbul: Beta yayıncılık.2.Baskı.
- Tınaz, P. ve Karatuna, I. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma.* Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş. Türk-iş. (32-34).
- Tınaz, P.(2006). *İşyerinde psikolojik taciz(Mobbing).* Beta Basım Yayım:1. Baskı, İstanbul.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri.* Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.91.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldıрма Nedenleri ve Basa Çıkma Yöntemleri.* Öğreti Yayınları, 1.Baskı.

- Topaloğlu, M., Koç, H. ve Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-iş*, 9(4). 20.08.2012, Erişim:<http://www.kamuiş.org.tr/pdf/949.pdf>.
- Töremen, F. (2004). İlköğretim Okullarının Sahip Olduğu Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 1-11.
- Tulunay, Ö. (2010). *Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Ve Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel İletişim İle İlişkisi (Sivas İl Örneği)*. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale.
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı*, Platin Yayınları, 176-204.
- Uygur, M. (2010). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2: 203-214.
- WBI Survey (2007). U.S. *Workplace Bullying Survey*. *Workplace Bullying Institute*. Erişim: 10.02.2012 www.workplacebullying.org.
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organizations: A Normative View. *Academy Of Management Journal*, 7, 3: 418-428. (Akt: Balay, R. (2000 b). *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Yılmaz, A., Özler, E.D. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkinine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (26).
- Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Mathias, K. (1996). On The Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, The Social Work Environments And Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 215-237.
- Zeren, H. (2007). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Stilinin Bu Okulda Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisinin Araştırılması*. Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, Yüksek Lisans Ş.Urfa.
- Zeyrek, A.O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- URL. (1) www.peryon.org.tr.(Erişim.01.11.2009).
- URL. (2) www.eraresearch.com,www.futurebright.com.tr.(Erişim.17.06.2008).
- URL. (3) <http://turkhukuksitesi.com>, 2012. (Erişim.25.04.2004).
- URL. (4) bilgi@mobbingdestek.com.(Erişim.13.11.2012).
- URL. (5)<http://mobbingturkiye.net/net/index.php>?(Erişim.26.02.2011).
- URL. (6) mevzuat.basbakanlik.gov.tr. (Erişim.05.12.2012).
- URL. (7) www.aktuelpsikoloji.com. (Erişim.16.09.2011).

EKLER

Ek-1 Anket Formu

1-Yaş :.....

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

3- Haftalık Ders Yükünüz :.....

4-Mesleki kıdem Yılı: 5- Medeni Durumunuz: 1. Evli () 2. Bekar ()

6- Eğitim Kademeniz: 1. () İlköğretim (ilkokul ve ortaokul) 2.() Ortaöğretim (lise)

7-Eğitim Durumunuz: 1. Lisans() 2. Yüksek lisans () 3. Doktora ()

8.Öğretmenlik dışı yaptığınız görev var mı? (hakemlik, antrenörlük vs.).....

(NAQ) YILDIRMA ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki davranışlar okullarda sık görülen olumsuz davranış örnekleridir. Son altı ayda, aşağıdaki olumsuz hareketlere ne sıklıkta maruz kaldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre (x) koyarak değerlendiriniz. Aşağıdaki davranışların size yapılıp yapılmadığını irdeleyerek işaretleyiniz. Teşekkürler	Hiç	Ara Sıra	Ayda bir	Haftada bir	Her Gün
1-Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					
2-Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3-Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4-Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha Önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5-Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6-Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7-Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8-Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9-Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10-Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11-Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12-Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13-İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14-Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15-İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız					

şakalar (eşek şakası) yapılması					
16-Mantıksız yada yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17-Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18-İşinizin aşırı denetlenmesi					
19-Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahi) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20-Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21-Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda okulunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, düşüncenize en uygun olan seçeneği, önündeki ilgili seçeneği (x) koyunuz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamam Katılıyorum
1.Bu okuldaki görevimi büyük ölçüde parasal kaygılarla yapıyorum					
2.Bu okulda çalışmaya karar vermekle hata ettiğimi düşünüyorum					
3.Emek ve birikimlerim bu okuldan ayrılmamı engelliyor					
4.Öğrencilerin başarısına ilişkin çabamın ders saatleriyle sınırlı olduğunu düşünüyorum					
5.Bu okula uyum sağlamakta güçlük çekiyorum					
6.Bu okulun kurallarına mecbur olduğum için uyuyorum					
7.Bu okulda çalışma şevkimin her geçen gün azaldığını hissediyorum					
8.Bu okulda yönetimin beni okula bağlama çabalarından rahatsızlık duyuyorum					
9.Bu okulun çalışmak için mükemmel bir yer olduğunu düşünüyorum					
10.Bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyuyorum					
11.Bu okulun mesleğimle ilgili değişiklik ve yenilikleri takip etme olanağı sağladığı kanısındayım					
12.Bu okul işimde beni en yüksek performansı göstermeye özendiriyor					
13.Bu okulun eğitim ve öğretim etkinlikleri açısından uygun bir ortam sağladığını düşünüyorum					
14.Çalışma arkadaşlarımla okul dışında da sık sık birlikte oluyorum					
15.Başka bir yerde çalışma olanağım olduğu halde bu okulda çalışmayı yeğliyorum					
16.Bu okulda yeteneklerimi en üst düzeyde gerçekleştirdiğime inanıyorum					
17.Okulumun başarısı için beklenenin ötesinde çaba gösteriyorum					
18.Bu okulun geleceğini gerçekten düşünüyorum					
19.Bu okulun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum					
20.Okulumla karşı yapılan eleştirileri kendime yapılmış sayarım					

21.Zamanımın çoğunu okuluma ilişkin etkinlikler dolduruyor					
22.Okulumun değerleriyle bireysel değerlerim oldukça benzerdir					
23.Okulumun önceliklerini kendi önceliklerim olarak algılıyorum					
24.Okulumun çıkar ve beklentilerine uygun hareket etmeyi görev sayarım					
25.Okulum övüldüğünde kendimi övülmüş hissediyorum					
26.Okulumu başkalarına anlatmaktan zevk alıyorum					
27.Okulumun yararı için her türlü fedakârlığı yaparım					

ÖZ GEÇMİŞ

Adı Soyadı Mahmut GÜLLE
Doğum Yeri HATAY/ HASSA
Yabancı Dil: İngilizce
İletişim Adres: Ata Tayfur Sökmen Kampüsü Alahan – M.K.Ü. Beden Eğitimi Spor
Yüksekokulu
E-posta mhmtgulle@gmail.com

Eğitimi Durumu

Lise Hatay/ Aktepe lisesi
Lisans Mustafa Kemal Üniversitesi Beden Eğitimi Spor Yüksekokulu

İş Tecrübesi 2006-..... Futbol ve 2010-.....Futsal hakemliği
2012 Yılında Mustafa Kemal Üniversitesinde Araştırma Görevlisi

T.C
HATAY VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.31.20-02-492/20257
Konu : Araştırma İzin Onayı.

07/06/2012

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

- İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığının 07/03/2012 tarihli ve B.08.YET.00.20.00.0/3616 ve 2012/13 nolu Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Genelgesi,
b) 01/06/2012 tarihli ve B.30.2.SAÜ.0.43.72.02.044/628 sayılı yazı,
c) 06/06/2012 tarihli ve B.08.4.MEM.0.31.20.02-472/20189 sayılı Valilik Oluru.

Üniversiteniz Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mahmut GÜLLE'in "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma(Mobbing) Durumları, Mesleki Benlik Saygısının ve Örgütsel Bağlılık Yapısının İncelenmesi" konulu araştırmasını Hatay'daki İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında araştırmaya katılmayı kabul eden tüm Beden Eğitimi Öğretmenlerine uygulayabileceği ilgi (c) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmanın tamamlanmasından itibaren 2 (iki) hafta içinde araştırmanın 2 örneğinin CD'ye kayıtlı olarak Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine teslim edilmesi hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Halil SANLI
Müdür Yardımcısı
İl Milli Eğitim Müdür V.

EK: Valilik Onayı (1 sayfa)



İl Milli Eğitim Müdürlüğü Ürgençpaşa Mah.
Ayşe Fitnat Hanım Cad. 14.Sok.
Antakya/Hatay
Tlf. : 0 326 - 2276868 PBX
Faks : 0 326 - 2276969
Elektronik Ağ : www.hataymeh.gov.tr
E-posta : hataymem@meh.gov.tr

T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
KAYIT	Tarih: 1.06.2012
HAVALİ	Ayrıntılı Bilgi İçin: T.GURÇAM-V.H.K.I. Dahili: 1131
AÇIKLAMA	EGITIME %100 DESTEK
	Hayat Kızlar Okulu
	BİLGİLENERİZ EĞİTİMİ DESTEK

T.C
HATAY VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.31.20.02- 472 / 20189
Konu : Araştırma İzin Onayı

06.../06/2012

VALİLİK MAKAMINA

Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Mahmut GÜLLE'nin hazırlamakta olduğu "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Durumları, Mesleki Benlik Saygısının ve Örgütsel Bağlılık Yapısının İncelenmesi" konulu tez çalışmasını Hatay'daki İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında çalışan tüm Beden Eğitimi Öğretmenlerine uygulamak istediğine dair dilekçesi ekte sunulmuştur.

Söz konusu araştırma ile ilgili başvuru belgeleri Müdürlüğümüz Komisyonunca incelenmiş olup, "**Milli Eğitim Bakanlığının 07/03/2012 tarihli ve B.08.YET.00.20.00.0/3616 ve 2012/13 nolu Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Genelgesine**" uygun olduğundan, Hatay'daki İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında çalışan tüm Beden Eğitimi Öğretmenlerine araştırmanın uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.



Osman ŞİMŞEK
İl Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
05./06/2012

Kadim DOĞAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Teşekkür

Sayın Doç. Dr. Refik BALAY ile Doç. Dr. Necati CEMALOĞLU hocalarıma göstermiş oldukları yardımlardan dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Mahmut Gülle